



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 01.12.2000
COM(2000) 787 def.

VERSLAG VAN DE COMMISSIE

over de stand van zaken bij de tenuitvoerlegging van Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

('Arbeidstijdrichtlijn')

VERSLAG VAN DE COMMISSIE

over de stand van zaken bij de tenuitvoerlegging van Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

('Arbeidstijdrichtlijn')

1. INLEIDING

Algemene opmerkingen

Dit verslag geeft een algemeen overzicht van de wijze waarop de lidstaten Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (hierna aan te duiden als 'Arbeidstijdrichtlijn')¹ ten uitvoer hebben gelegd. In de meeste lidstaten heeft de tenuitvoerlegging plaatsgevonden door middel van een groot aantal wettelijke en/of bestuursrechtelijke maatregelen en, naargelang van de omstandigheden, collectieve arbeidsovereenkomsten (zie bijlage). Derhalve is het niet mogelijk een volledig, gedetailleerd onderzoek naar alle nationale uitvoeringsmaatregelen te verrichten. Het verslag biedt een algemene analyse van de stand van zaken in de lidstaten.

Als uiterste datum voor de tenuitvoerlegging van de Arbeidstijdrichtlijn was 23 november 1996 vastgesteld. Alleen Duitsland, Zweden, Finland, Spanje en Nederland hadden echter op de uiterste datum voor de tenuitvoerlegging de Commissie in kennis gesteld van hun nationale uitvoeringsmaatregelen. Frankrijk en Italië dienen de Commissie nog officieel in kennis te stellen van al hun nationale uitvoeringsmaatregelen.² De analyse van de door de laatstgenoemde lidstaten genomen maatregelen berust derhalve niet op informatie uit de eerste hand van de autoriteiten van deze lidstaten.

In maart 1994 ondernam het Verenigd Koninkrijk op grond van artikel 173 (thans artikel 230) van het Verdrag gerechtelijke stappen om de Arbeidstijdrichtlijn nietig te laten verklaren, omdat aan de richtlijn een toereikende wettelijke basis zou ontbreken. Volgens het Verenigd Koninkrijk bestond er geen wetenschappelijk bewijs waaruit zou blijken dat de richtlijn een maatregel ter bescherming van gezondheid en veiligheid was in de zin van artikel 118 A (thans, na wijziging, artikel 137) van het Verdrag. Voorts stelde het Verenigd Koninkrijk dat de richtlijn in strijd was met het subsidiariteits- en evenredigheidsbeginsel en dat de Raad zijn bevoegdheden misbruikt had, aangezien, aldus het Verenigd Koninkrijk, de richtlijn maatregelen bevatte die geen verband hielden met de voorgegeven doeleinden. In zijn arrest van 18 november 1996 (zaak C-84/94) verklaarde het Europese Hof van Justitie de tweede zin van artikel 5 van de richtlijn nietig, maar wees de aanklacht verder af.

Op het ogenblik zijn er krachtens artikel 234 van het Verdrag vier zaken verwezen naar het Europese Hof van Justitie voor een prejudiciële beslissing. In twee zaken (C-303/98 SIMAP

¹ PB L 307 van 13.12.1993, blz.18.

² Italië en Frankrijk zijn beide veroordeeld door het Europese Hof van Justitie, omdat zij verzuimd hebben maatregelen te treffen voor de uitvoering van de richtlijn (zaak C-386/98, Commissie tegen Italiaanse Republiek, arrest van 9 maart 2000 en zaak C-46/99, Commissie tegen Frankrijk, arrest van 8 juni 2000).

tegen Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana en C-241/99 Confederación Intersindical Galega (C.I.G) tegen Servicio Galego de Saude (SERGAS) gaat het voornamelijk om de definitie van 'arbeidstijd' volgens de richtlijn in verband met bereikbaarheidsdiensten van medisch personeel.³ De derde zaak (C-173/99 The Queen tegen Secretary of State for Trade and Industry) heeft betrekking op de mogelijkheid om krachtens artikel 7 van de richtlijn een wachttijd vast te stellen om aanspraak te kunnen maken op jaarlijkse vakantie, terwijl de vierde zaak (C-133/00 J. R. Bowden e.a. tegen Tuffnells Parcels Express Ltd.) het toepassingsgebied van de uitzonderingen uit hoofde van artikel 1, lid 3, van de richtlijn betreft.

Over het algemeen sluiten de nationale maatregelen betrekkelijk goed aan bij de richtlijn. Niettemin wil de Commissie in dit verslag een aantal punten onder de aandacht brengen die aanleiding geven tot enige bezorgdheid.

Wisselwerking met Richtlijn 89/391/EEG van de Raad

Van bijzonder belang is de verwijzing in artikel 1, lid 4, van de Arbeidstijdrichtlijn naar Richtlijn 89/391/EG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk⁴ :

"Het bepaalde in Richtlijn 89/391/EEG is ten volle van toepassing op de in lid 2 bedoelde aangelegenheden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn vervat zijn."

De Commissie zou in dit verband in het bijzonder het belang willen benadrukken van artikel 2 (werkings sfeer), artikel 3 (definities), artikel 7 (beschermings- en preventiediensten) en artikel 11 (raadpleging en deelneming van de werknemers) van Richtlijn 89/391/EG

Uitzonderingen – Afwijkingen

De Arbeidstijdrichtlijn is een betrekkelijk gecompliceerd onderdeel van het Gemeenschapsrecht. Met name de krachtens artikel 17 toegestane afwijkingen kunnen de begrijpelijkheid van de richtlijn bemoeilijken. Daarom is het wellicht nuttig om een beknopte analyse van de toegestane afwijkingen te geven en te beklemtonen dat de 'afwijkingen' verschillen van de in artikel 1, lid 3, van de richtlijn genoemde 'uitzonderingen'.

De richtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG, met uitzondering van het lucht-, spoorweg-, weg- en zeevervoer, de binnenvaart, de zeevisserij, andere activiteiten op zee, alsmede de activiteiten van artsen in opleiding ("uitgesloten sectoren").

Overeenkomstig artikel 17 van de Arbeidstijdrichtlijn kunnen de lidstaten onder bijzondere voorwaarden en, zo nodig, met bijzondere middelen afwijken van bepaalde artikelen van de richtlijn. De afwijkingen hebben tot doel om aan de in de richtlijn vastgelegde beginselen vast te houden, maar deze tegelijkertijd flexibeler te kunnen toepassen. In wezen kunnen er drie soorten afwijking onderscheiden worden:

³ Het Hof wees op 3 oktober 2000 arrest in deze zaak, zie hoofdstuk 3 'Definities'.

⁴ PB 183 van 29.6.1989, blz.1.

1) Artikel 17, lid 1, staat afwijkingen toe van de artikelen 3,4,5,6,8 en 16, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald. In de richtlijn worden in dit verband drie werkzaamheden met name genoemd. Deze lijst is niet volledig, maar is eerder *beperkend* van aard.

2) Artikel 17, lid 2, staat afwijkingen toe van de artikelen 3,4,5,8 en 16 in overeenstemming met een aantal uitvoerig in de richtlijn omschreven criteria, gevolgd door voorbeelden. Dergelijke afwijkingen zijn toegestaan mits de werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden, of, in de *uitzonderlijke* gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming.

3) Artikel 17, lid 3, staat afwijkingen van de artikelen 3,4,5,8 en 16 toe bij collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners. Met het oog op de naleving van de stelsels van de arbeidsverhoudingen van sommige lidstaten kan in die gevallen van de artikelen afgeweken worden op het passende *collectieve* niveau. Evenals in het geval van artikel 17, lid 2 zijn dergelijke afwijkingen toegestaan op voorwaarde dat de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de *uitzonderlijke* gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming.

Recente ontwikkelingen om de 'uitgesloten sectoren' onder de richtlijn te brengen

Op 18 november 1998, aanvaardde de Commissie een pakket voorstellen die tot doel hadden om een aantal van de krachtens artikel 1, lid 3, van het toepassingsgebied van de Arbeidstijdrichtlijn uitgesloten sectoren onder deze richtlijn te laten vallen 1(3).⁵ Op basis van dit voorstel werd op 21 juni 1999 Richtlijn 1999/63/EG van de Raad inzake de overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden, gesloten door de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Federatie van de bonden voor het vervoerspersoneel in de Europese Unie (FST)⁶ goedgekeurd. Voorts werd op 22 juni 2000 Richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd om van de richtlijn uitgesloten sectoren en activiteiten te kunnen bestrijken, goedgekeurd.⁷ Tenslotte aanvaardde de Commissie op 23 juni 2000 een voorstel voor een richtlijn van de Raad inzake de Europese overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van mobiel personeel in de burgerluchtvaart, gesloten door de Association of European Airlines (AEA), de European Transport Workers' Federation (ETF), de European Cockpit Association (ECA), de European Regions Airline Association (ERA) en the International Air Carrier Association (IACA).⁸ De Raad heeft op 17 oktober 2000 een politiek akkoord bereikt over dit voorstel.

In dit verband is een kort overzicht van de wijzigingen van de Arbeidstijdrichtlijn wellicht nuttig, hoewel de gewijzigde richtlijn pas ten uitvoer wordt gelegd op 1 augustus 2003 (2004 voor zover het artsen in opleiding betreft). Richtlijn 2000/34/EG zal tot gevolg hebben dat alle niet-mobiele werknemers in de uitgesloten sectoren onder de Arbeidstijdrichtlijn vallen en dat de richtlijn zodanig gewijzigd wordt dat ook artsen in opleiding, offshore- en spoorwegpersoneel eronder vallen. Door middel van de wijzigingen zal ook worden bepaald dat mobiele werknemers in het lucht- en wegvervoer en de binnenvaart beschikken over passende rusttijd en een jaarlijkse vakantie met behoud van loon en dat hun arbeidstijd wordt

⁵ COM (1998) 662 def.

⁶ PB L 167 van 2.7.1999, blz. 33.

⁷ PB L 195 van 1.8.2000, blz. 41.

⁸ 23 juni 2000, COM 382 def.

beperkt tot gemiddeld 48 uur per week (zoals in Richtlijn 93/104/EG). Op werknemers in de zeevisserij zullen specifieke bepalingen van toepassing zijn.

De arbeidstijd van zeevarenden is geregeld bij Richtlijn 1999/63/EG en het ligt in de bedoeling dat het voorstel betreffende het mobiel personeel in de burgerluchtvaart voorrang heeft boven de meer algemene bepalingen van de gewijzigde arbeidstijdrichtlijn.

2. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE RICHTLIJN (ARTIKEL 1)

Artikel 1, lid 2, legt het *materiële* toepassingsgebied van de richtlijn vast. De richtlijn is van toepassing op:

- de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd;
- bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster.

Zoals vermeld, is de richtlijn van toepassing op alle particuliere en openbare sectoren in de zin van artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG, met uitzondering van het weg-, lucht-, zee- en spoorwegvervoer, de binnenvaart, de zeevisserij, andere activiteiten op zee, alsmede de activiteiten van artsen in opleiding.

Artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG bepaalt:

"1. Deze richtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren (industriële, landbouw-, handels-, administratieve, dienstverlenende, educatieve, culturele, vrijetijdsactiviteiten, enz.).

2. Deze richtlijn geldt niet wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in overheidsdienst, die bijvoorbeeld bij de strijdkrachten of de politie, of aan bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, de toepassing ervan in de weg staan."

Dat bepaalde sectoren en activiteiten van het toepassingsgebied van de richtlijn uitgezonderd worden, betekent niet per definitie dat zij in alle lidstaten uitgezonderd zijn van het toepassingsgebied van de nationale wetgeving in kwestie. Alleen Griekenland en het Verenigd Koninkrijk hebben al deze sectoren en activiteiten van het toepassingsgebied van de nationale uitvoeringsmaatregelen uitgezonderd, terwijl vele andere lidstaten bepaalde sectoren of slechts een gedeelte van de werknemers in een bepaalde sector hebben uitgezonderd.

Wat het personele toepassingsgebied betreft, gebruikt de Arbeidstijdrichtlijn het begrip "werknemer". Dat begrip wordt in deze richtlijn niet nader omschreven, maar artikel 3 van Richtlijn 89/391/EEG definieert een werknemer echter als volgt:

- "iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, met uitzondering van huispersoneel".

Een werkgever is:

- "iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting".

In het merendeel van de lidstaten geldt de desbetreffende wetgeving enerzijds voor "werknemers" in de "traditionele" zin met een op de nationale wetgeving en praktijken gebaseerde arbeidsovereenkomst en anderzijds voor ambtenaren in de openbare sector. Niet alle lidstaten hebben echter de nationale maatregelen met betrekking tot ambtenaren meegedeeld. In het Verenigd Koninkrijk beperkt het besluit inzake de arbeidstijd zich niet alleen tot werknemers met een arbeidsovereenkomst.⁹

In enkele lidstaten worden, behalve de in artikel 3, lid 1, van de richtlijn genoemde werknemers die in de uitgezonderde sectoren en activiteiten werkzaam zijn, nog andere categorieën werknemers volledig uitgesloten van het toepassingsgebied van de desbetreffende uitvoeringsmaatregelen. Soms vallen deze werknemers onder artikel 17, lid 1, van de richtlijn. Artikel 17, lid 1, staat de lidstaten echter toe af te wijken van de artikelen 3,4,5,6,8 en 16, maar bevat een verwijzing naar de inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

De Belgische wetgeving zondert personen die in dienst zijn van kermisexploitanten, personen in een leidinggevende of vertrouwenspositie, personen die op contractbasis in dienst zijn van de centrale overheid, artsen, veeartsen en tandartsen uit van het toepassingsgebied van de bepalingen betreffende arbeidstijd en rusttijden (hoewel deze werknemers recht hebben op jaarlijkse vakantie).

Krachtens de Duitse wetgeving vallen managers (*leitende Angestellte*) niet onder de bepalingen betreffende arbeidstijd en rusttijden. De uitzondering die voor deze categorie geldt is algemeen van aard. Ook uitgezonderd zijn leidinggevend en bij de overheid en leidinggevende artsen. De bepalingen met betrekking tot de jaarlijkse vakantie zijn echter wel van toepassing op deze werknemers.

In Spanje vallen leidinggevende managers die hun werkzaamheden verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst niet onder het toepassingsgebied van de nationale uitvoeringsmaatregelen. Voorts gelden in enkele Spaanse autonome gemeenschappen de algemene wettelijke bepalingen betreffende arbeidstijd en rusttijden niet voor de openbare diensten voor spoedeisende medische zorg. Het is niet duidelijk welke voorschriften inzake de arbeidstijd in andere delen van de Spaanse overheidssector van toepassing zijn.¹⁰

In Italië zijn managers van bedrijven, handelsreizigers en overheidsdiensten vrijgesteld van het toepassingsgebied van de algemene wetgeving inzake arbeidstijd en rusttijden.

In Nederland gelden de meeste wettelijke bepalingen betreffende arbeidstijd en rusttijden onder andere niet voor leidinggevend en hoger personeel, wetenschappelijke onderzoekers, medische specialisten, huisartsen in verpleeghuizen werkzame artsen, milieuambtenaren en tandartsen.

⁹ Onder het toepassingsgebied van het Besluit Arbeidstijd ("Working Time Regulations") van het Verenigd Koninkrijk vallen ook personen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst werken en wier werkzaamheden door middel van "andere contractvormen, expliciet of impliciet, en (indien expliciet) mondeling of schriftelijk, zijn geregeld, volgens welke de betreffende persoon zich verbindt persoonlijk werken of diensten te verrichten voor een verdragspartner die krachtens het contract niet als opdrachtgever of cliënt fungeert ten opzichte van andere door de betreffende persoon uitgeoefende beroeps- of bedrijfsactiviteiten."

¹⁰ In zijn arrest in de zaak SIMAP (303/98), oordeelde het Europese Hof van Justitie dat arbeid zoals die van artsen die werkzaam zijn in diensten voor spoedeisende medische zorg binnen het toepassingsgebied van de Arbeidstijdrichtlijn valt.

Ook de Oostenrijkse wetgeving inzake arbeidstijd en rusttijden geldt nadrukkelijk niet voor managers (*leitende Angestellte*).

In Finland zijn de drie in artikel 17, lid 1, van de richtlijn genoemde categorieën volledig vrijgesteld van het toepassingsgebied van de wetgeving inzake arbeidstijd en rusttijden. Het betreft: werknemers die bedrijven leiden of over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken en wier werkzaamheden rechtstreeks vergelijkbaar zijn met de leiding van ondernemingen; werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen (zoals bijvoorbeeld geestelijken en organisten) en werknemers die hun werkzaamheden thuis of elders verrichten, waar het gezien de omstandigheden niet als de plicht van de werkgever kan worden beschouwd om toezicht te houden op de indeling van de arbeidstijd.

In Zweden vallen werknemers in leidinggevende of soortgelijke posities buiten het toepassingsgebied van de desbetreffende wetgeving.

De Britse regelgeving voorziet in een categorie van werknemers van wie de arbeidstijd gedeeltelijk wordt gemeten of vooraf bepaald, of niet door de werknemer zelf kan worden bepaald. Door de specifieke eigenschappen van de activiteit kan de werknemer, zonder daarom door de werkgever te worden verzocht, ook werk verrichten waarvan de duur niet wordt gemeten of vooraf bepaald of door de werknemer zelf kan worden bepaald. De beperkingen inzake arbeidstijd en nachtwerk gelden niet voor deze werknemers. De afbakening van deze categorie van werknemers in verband met de richtlijn is niet helemaal duidelijk.

3. DEFINITIES (ARTIKEL 2)

In artikel 2, punt 1, van de richtlijn wordt arbeidstijd omschreven als "de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken."

In artikel 2, punt 2, wordt rusttijd omschreven als "de tijd die geen arbeidstijd is".

Over het algemeen blijven in de nationale uitvoeringsmaatregelen in ieder geval de definities van de "arbeidstijd" en "rusttijd" gehandhaafd. Toch lijkt de definitie van arbeidstijd in veel lidstaten gunstiger uit te vallen voor de werknemers dan in de richtlijn het geval is. In sommige lidstaten zoals Zweden en Denemarken worden arbeidstijd of rusttijd niet met zoveel woorden gedefinieerd omdat deze begrippen traditiegetrouw vastgesteld zijn in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten en/of jurisprudentie. In deze beide lidstaten bestaan evenwel bepalingen betreffende tussencategorieën zoals bereikbaarheidsdienst, reistijden, enz., Daarom kan geconcludeerd worden dat in deze lidstaten deze begrippen op grond van nationale praktijken en gebruiken gedefinieerd worden.

De meeste lidstaten beschikken over voorschriften voor bepaalde tussencategorieën (beschikbaarheid, bereikbaarheidsdienst, enz.) die niet in de richtlijn gedefinieerd worden. Deze tussencategorieën worden gekenmerkt door het feit dat de werknemer niet werk uitvoert, maar, zo nodig, beschikbaar moet zijn om te werken. De verschillen tussen de diverse tussencategorieën hangen samen met de mate waarin de werknemer beschikbaar moet zijn voor de werknemer, d.w.z. of de werknemer onmiddellijk beschikbaar moet blijven, op het werk moet blijven of zelf zijn/haar verblijfplaats kan kiezen. Deze verschillende begrippen kunnen in de verschillende lidstaten op verschillende wijze gedefinieerd worden.

In de zaak SIMAP (C-303/98) oordeelde het Europese Hof van Justitie dat tijd die door artsen in de openbare diensten van de spoedeisende medische zorg wordt besteed aan bereikbaarheidsdiensten moet worden beschouwd als arbeidstijd dan wel, voor zover van toepassing, als overuren in de zin van de Arbeidstijdrichtlijn, indien zij aanwezig moeten zijn in het gezondheidscentrum. Volgens het Hof dient, indien zij slechts permanent bereikbaar hoeven te zijn, alleen de tijd die is verbonden met het daadwerkelijk verrichten van diensten voor spoedeisende medische zorg als arbeidstijd te worden beschouwd.¹¹

Nachttijd wordt gedefinieerd als "een tijdvak van ten minste zeven uren, als vastgesteld bij de nationale wetgeving, dat in ieder geval de periode tussen vierentwintig uur en vijf uur omvat".

Een nachtarbeider is "een werknemer die normaal gedurende ten minste drie uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd" en "een werknemer die gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn, als vastgesteld bij de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners of collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau."

Niet alle lidstaten hebben deze beide definities overgenomen, aangezien de structuur van de bepalingen betreffende nachtarbeid vaak verschilt van die van de richtlijn. Dit heeft tot gevolg dat er in de meeste lidstaten een definitie bestaat voor "nachttijd", maar dat er niet altijd een onderscheid wordt gemaakt tussen "werknemer" en "nachtarbeider".

Overeenkomstig de Belgische wetgeving is nachtarbeid werk is dat verricht wordt tussen 20.00 uur en 06.00 uur. Deze definitie wordt nader verduidelijkt in een koninklijk besluit, waarin vastgesteld is onder welke omstandigheden bepalingen betreffende de arbeidstijd van toepassing zijn op nachtarbeid.

In Denemarken zijn de begrippen nachttijd en nachtarbeider alleen vastgelegd in collectieve overeenkomsten. Op grond van de beschikbare informatie is de Commissie niet in staat om de situatie in Denemarken aan een nadere analyse te onderwerpen.

De Duitse wetgeving bepaalt dat nachttijd van 23.00 uur-06.00 uur duurt (in bakkerijen van 22.00 uur-05.00 uur) en dat nachtarbeid elk soort werk is dat meer dan twee uur nachttijd omvat. Nachtarbeiders zijn werknemers die volgens hun werkrooster gewoonlijk bij toerbeurt nachtarbeid moeten verrichten of gedurende ten minste 48 dagen per jaar nachtarbeid verrichten.

In Griekenland geldt volgens de wet iedere periode van acht uur, die om 22.00 uur begint en om 06.00 uur eindigt, als nachttijd. Het begrip "nachtarbeider" wordt gedefinieerd als: a) een werknemer die tijdens de nachttijd ten minste drie uur van zijn dagelijkse arbeidstijd verricht of b) een werknemer die minstens 726 uur van zijn jaarlijkse arbeidstijd 's nachts verrichten moet, tenzij er een geringer aantal uren in collectieve arbeidsovereenkomsten of op grond van andere regelingen overeengekomen is. Bij de berekening van het bovengenoemde tijdsbestek wordt uitgegaan van de totale dagelijkse arbeidstijd van de werknemer, op voorwaarde dat, ongeacht het begin en het einde van de ploegendienst, minstens drie uur tussen 24.00 uur en 05.00 uur vallen en het werk minstens drie aaneengesloten uren duurt.

¹¹ De Commissie bestudeert de consequenties van het arrest van het Hof voor de wettelijke bepalingen van de lidstaten inzake bereikbaarheidsdiensten.

In Spanje omvat het begrip "nachtarbeid" alle werkzaamheden die tussen 22.00 uur en 6.00 uur verricht worden. Dit geldt ook voor werk waarvan slechts een bepaald percentage 's nachts verricht wordt (te weten een derde van het totale aantal gewerkte uren). Nachtarbeiders zijn werknemers die tijdens de nachttijd (d.w.z. tussen 22.00 uur en 06.00 uur) normaal gesproken minstens drie uur van hun dagelijkse arbeidstijd verrichten, alsook alle werknemers die minstens een derde van hun jaarlijkse arbeidstijd 's nachts verrichten.

In Frankrijk wordt werk tussen 22.00 uur en 05.00 uur als nachtarbeid beschouwd. Ook bestaat evenwel de mogelijkheid om in collectieve arbeidsovereenkomsten een periode van zeven aaneensluitende uren (tussen 22.00 uur en 7.00 uur) overeen te komen in plaats van de bovengenoemde periode. Deze periode is weliswaar langer, maar binnen dit tijdsbestek kan een keuze gemaakt worden. Deze uitzonderingsregeling kan slechts in werking treden nadat in het bedrijf of de onderneming een nieuwe arbeidsovereenkomst is gesloten of de arbeidsinspectie haar goedkeuring eraan heeft verleend.

In Ierland omvat nachttijd de periode tussen 24.00 uur en 07.00 uur. De werkzaamheden die tijdens deze periode worden uitgevoerd gelden als nachtarbeid. Nachtarbeiders worden gedefinieerd als: a) een werknemer die gewoonlijk ten minste 3 uur van de dagelijkse arbeidstijd tijdens de nachttijd werkt en b) een werknemer wiens arbeidstijd tijdens de nachttijd jaarlijks minimaal 50% van het totale aantal door hem of haar tijdens dat jaar gewerkte uren bedraagt.

In Italië bestaat er, afgezien voor de werkzaamheden van leerlingen, geen algemene definitie van nachttijd of nachtarbeider.

In Luxemburg ontbreekt een definitie van zowel nachtarbeid als nachtarbeider omdat er geen algemene wetgeving inzake nachtarbeid bestaat.

Volgens de Nederlandse wetgeving is nachtarbeid werk dat de periode van 24.00 uur tot 6.00 uur geheel of gedeeltelijk omvat.

In Oostenrijk bestaan geen algemene bepalingen betreffende nachtarbeid. Daarom worden de begrippen nachtarbeid en nachtarbeider niet op algemeen niveau gedefinieerd. Het *Nachtschwerarbeitsgesetz*, dat in specifieke omstandigheden van toepassing is, bevat evenwel een definitie van nachtwerk die bepaalt dat nachtwerk wordt verricht door een werknemer die minstens zes uur werkt tussen 22.00 en 06.00 uur. Zie ook punt 9 hieronder.

In Portugal is nachtarbeid werk dat wordt verricht gedurende minimaal zeven uur en maximaal elf uur en de periode tussen 00.00 en 05.00 uur omvat. De periode van nachtarbeid moet bij collectieve overeenkomst worden vastgesteld binnen de hierboven vermelde definitie van nachtwerk. Indien er geen collectieve overeenkomst is, wordt de periode van nachtarbeid verondersteld te lopen van 20.00 uur tot 07.00 uur de volgende dag.

In Finland wordt nachtarbeid gedefinieerd als werk dat tussen 23.00 uur en 06.00 uur verricht wordt. De term nachtarbeider wordt niet nadrukkelijk gedefinieerd in de wet; er wordt evenwel in bepaald dat een nachtdienst wordt beschouwd als arbeid in ploegendienst waarvan ten minste drie uur binnen het tijdvak tussen 23.00 uur en 06.00 uur vallen.

In Zweden zijn de begrippen "nacht" en "nachtarbeid" niet gedefinieerd in de algemene wetgeving inzake de arbeidstijd, maar wel in de regelgeving van de Nationale Raad voor de Arbeidsveiligheid en -hygiëne. Deze definities stemmen overeen met de in de richtlijn gegeven definities. De algemene wetgeving bevat een bepaling betreffende nachtelijke

rusttijden, die gebaseerd is op een definitie van nacht als de periode tussen 24.00 uur en 05.00 uur.

In het Verenigd Koninkrijk geldt de periode van 23.00 uur-06.00 uur als nachttijd. Op basis van een overeenkomst kan echter binnen de vastgelegde grenzen ook een andere periode als zodanig gelden (bijvoorbeeld 22.00 uur-05.00 uur of 24.00 uur-07.00 uur). Een nachtarbeider is een werknemer die (a) normaal gedurende ten minste drie uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd, of (b) gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn, als vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst of bedrijfsakkoord. Onder normaal gewerkte arbeidsuren volgens (a) van deze definitie wordt verstaan dat een werknemer/werkneemster op de meeste werkdagen gedurende deze tijd werkzaam is.

Het begrip "ploegenarbeider" en "ploegenarbeid" in de lidstaten wordt in dit verband buiten beschouwing gelaten gezien het betrekkelijk geringe aantal bepalingen betreffende dergelijke werknemers in de richtlijn.

4. DAGELIJKSE RUSTTIJD (ARTIKEL 3)

Artikel 3 van de richtlijn waarborgt een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren in elk tijdvak van vierentwintig uur. Afwijkingen van artikel 3 zijn in alle drie hierboven genoemde uitzonderingsgevallen toegestaan.

In België hebben werknemers in elk tijdvak van 24 uur recht op een rusttijd van 11 aaneengesloten uren. Op kermisexploitanten, handelsreizigers, artsen, veeartsen en tandartsen zijn de bepalingen betreffende rusttijden evenwel niet van toepassing.

In Denemarken geldt als belangrijkste regel dat de arbeidstijd zodanig ingedeeld moet worden dat de werknemers in elke periode van 24 uur over een minimale rusttijd van 11 aaneengesloten uren beschikken.

In Duitsland geldt de verplichting dat elke werknemer na afloop van de dagelijkse arbeidstijd een ononderbroken rusttijd van elf uur geniet. In bepaalde ondernemingen kan de dagelijkse rusttijd met één uur verkort worden, indien als compensatie hiervoor binnen een referentieperiode van 4 weken of een maand een rusttijd van 12 uren geboden wordt. De Duitse wetgeving inzake de openbare sector voorziet niet expliciet in een dagelijkse rusttijd voor ambtenaren. In die gevallen kan de dagelijkse rusttijd evenwel worden afgeleid van de vastgestelde maximale dagelijkse arbeidstijd, die een dagelijkse rusttijd van minstens 11 uur garandeert.

De Griekse wetgeving bepaalt dat de minimale rusttijd voor iedere periode van 24 uur 12 aaneengesloten uren bedraagt. Uitzonderingen op deze bepaling zijn binnen de in de richtlijn vastgelegde begrenzingsgevallen toegestaan.

Krachtens de Spaanse wetgeving dienen twee achtereenvolgende werkdagen door een periode van minimaal 12 uur gescheiden te zijn. Om te waarborgen dat hieraan de hand wordt gehouden is verder bepaald dat de lengte van de daadwerkelijk gewerkte uren niet meer dan negen uur mag bedragen. Op basis van collectieve onderhandelingen kunnen deze arbeidsuren echter op andere wijze gespreid worden. Maar ook in dit geval dient de minimale rusttijd tussen werkdagen in acht te worden genomen.

Krachtens de Franse wetgeving heeft iedere werknemer recht op een dagelijkse rusttijd van minstens 11 aaneengesloten uren. Binnen bepaalde grenzen kan op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst van deze bepaling afgeweken worden.

In Ierland voorziet de wetgeving voor elk tijdvak van 24 uur in een rusttijd van minimaal 11 uur. In bepaalde gevallen zijn uitzonderingen toegestaan.

In Italië bestaat geen wettelijke bepaling inzake een dagelijkse rusttijd.

De Luxemburgse wetgeving bepaalt dat de normale arbeidstijd niet meer dan acht uur per dag mag bedragen. Van deze bepaling kan echter worden afgeweken. De Luxemburgse wetgeving laat de mogelijkheid open tot een kortere dagelijkse rusttijd dan in de richtlijn wordt voorgeschreven.

In Nederland dient de werkgever het werk zodanig te regelen dat de werknemers per 24 uur over een rusttijd van 11 aaneengesloten uren beschikken. De rusttijd mag niet vaker dan eenmaal per week worden teruggebracht tot acht aaneengesloten uren per 24 uur. Deze uitzondering beoogt de aflossing van ploegen in het geval van ploegendienst mogelijk te maken en, in het geval van overwerk, te voorkomen dat de rusttijd verlengd moet worden, waardoor de volgende dienst later zou beginnen.

In Oostenrijk geldt als belangrijkste bepaling dat de werkgever de werknemer gedurende een periode van elf uur na het einde van de dagelijkse arbeidstijd niet kan verplichten om werk te verrichten. Dagelijkse arbeidstijd wordt gedefinieerd als de arbeidstijd binnen een ononderbroken periode van 24 uur. In bepaalde gevallen zijn uitzonderingen op de algemene regel toegestaan.

De Portugese wetgeving (Wet 21/96) voorziet in een periode van minimaal 12 uur tussen normale werkdagen. De minimumperiode van 12 uur tussen normale werkdagen geldt uitsluitend voor bedrijven die op de datum van de inwerkingtreding van de wet een werkweek van meer dan 40 uur hadden. De wet verplichtte hen die werkweek tot 40 uur te beperken. Deze regeling is aangevuld door Wet 73/98 waarin bepaald wordt dat werknemers een rusttijd van minstens 11 aaneengesloten uren tussen twee opeenvolgende werkdagen moet worden toegekend.

In Finland moet de werknemers tijdens de periode van 24 uur na het begin van de ploegendienst een ononderbroken rusttijd van tenminste 11 uur worden toegekend. In 11 bijzondere gevallen gelden enkele uitzonderingen op deze regel. Een tijdelijke uitzondering op de hoofdregel wordt in zeven bijzondere situaties voor niet meer dan drie dagelijkse rusttijden toegestaan. In deze gevallen worden de rusttijden gecompenseerd. Ook kunnen er uitzonderingen worden gemaakt op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten op nationaal niveau en van overeenkomsten tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging. In het laatste geval moet de betrokken werknemer hiermee instemmen.

De Zweedse wetgeving bevat geen enkele maatregel die in overeenstemming met artikel 3 van de richtlijn kan worden geacht. Dit punt kan geregeld worden bij collectieve arbeidsovereenkomst, maar volgens de informatie waarover de Commissie beschikt is het ongebruikelijk dat deze overeenkomsten nadrukkelijke bepalingen met betrekking tot de dagelijkse rusttijd bevatten. Daarom rijst de vraag of verwacht kan worden dat de rechterlijke instanties desondanks het beginsel zullen bevestigen dat de werknemers in overeenstemming met de bepalingen van de Arbeidstijdrichtlijn recht hebben op een dagelijkse rusttijd. Waarschijnlijk zullen zij een regeling die een werknemer verplicht om meer dan 11 uur te

werken nietig verklaren, maar dit verandert niets aan het feit dat er geen bijzondere bepaling bestaat.

De regelgeving inzake arbeidstijd van het Verenigd Koninkrijk volgt grotendeels artikel 3 van de richtlijn na: bepaald wordt dat "een volwassen werknemer recht heeft op een rusttijd van minimaal elf aaneengesloten uren binnen iedere periode van 24 uur tijdens welke hij voor zijn werkgever werkt." In bepaalde gevallen zijn uitzonderingen toegestaan.

5. PAUZES (ARTIKEL 4)

Overeenkomstig artikel 4 heeft iedere werknemer recht op een pauze, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt. De praktische details betreffende de pauze worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving. In overeenstemming met artikel 17 mag van deze bepaling worden afgeweken.

In de meeste lidstaten wordt artikel 4 van de richtlijn door middel van zowel wettelijke maatregelen als collectieve overeenkomsten ten uitvoer gelegd. Over het algemeen wordt in de wettelijke bepalingen vastgelegd hoe lang een werknemer maximaal zonder pauze mag werken en hoe lang de pauzes duren.

De Belgische wetgeving voorziet minstens om de zes uur in een pauze. De precieze duur en andere voorwaarden moeten vastgelegd worden bij collectieve overeenkomst. Bij ontstentenis hiervan heeft een werknemer recht op een pauze van 15 minuten.

In Denemarken bevat een besluit op grond van de wet op het arbeidsmilieu een bepaling waarbij de Deense dienst voor het arbeidsmilieu onder andere gemachtigd wordt om pauzes verplicht te stellen tijdens werk dat bijzondere gevaren voor veiligheid en gezondheid met zich kan meebrengen. Alleen als de werkdag langer dan zes uur is, kan uit hoofde van deze bepaling een algemene verplichting tot pauzes opgelegd worden. Er kunnen ook bijzondere voorwaarden gelden, bijvoorbeeld dat werk onder gevaarlijke omstandigheden wordt verricht. De tenuitvoerlegging van artikel 4 van de richtlijn betreffende pauzes vindt diensgevolge grotendeels door middel van collectieve overeenkomsten plaats.

De Duitse wetgeving schrijft een pauze van minimaal een half uur voor als de arbeidstijd meer dan zes uur bedraagt.

De Griekse wetgeving voorziet in een pauze van minstens 15 minuten wanneer de werkdag meer dan zes uur duurt. De bijzonderheden in verband met de duur van en de voorwaarden voor de pauze kunnen tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers op bedrijfsniveau overeengekomen worden, tenzij er andere uit collectieve arbeidsovereenkomsten of wetgeving voortvloeiende regelingen bestaan.

De Spaanse wetgeving kent de werknemers die per dag meer dan zes uur werken het recht op een pauze van ten minste 15 minuten toe.

De Franse wetgeving staat de werknemer een pauze van minimaal 20 minuten toe, tenzij er op basis van akkoorden gunstiger regelingen voor de werknemer zijn overeengekomen.

De Ierse wetgeving voorziet in een pauze van minstens 15 minuten per 4-½ uur en van minstens 30 minuten wanneer er meer dan zes uur gewerkt wordt. In bepaalde gevallen zijn uitzonderingen toegestaan.

In Italië dienen normale pauzes volgens de wettelijke bepalingen vooraf en met opgave van de duur vastgelegd te worden. Collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten vaak uitgebreide regels inzake pauzes.

De Luxemburgse wetgeving voorziet in een minimumpauze van 30 minuten indien de werkdag langer dan zes uur duurt.

In Nederland is wettelijk vastgelegd dat er minstens om de 5-½ uur een pauze gehouden moet worden. De lengte van de pauze hangt af van de arbeidsduur. In collectieve arbeidsovereenkomsten is het mogelijk om van deze norm af te wijken, maar er moet wel een pauze van minimaal een half uur vastgelegd worden. Die pauze mag worden opgesplitst in twee pauzes van een kwartier.

De Oostenrijkse wettelijke bepalingen schrijven bij een arbeidsduur van meer dan 6 uur een pauze van een half uur voor.

De Portugese wetgeving schrijft voor dat de dagelijkse arbeidstijd moet worden onderbroken door een periode van niet minder dan een uur en niet meer dan twee uur, zodat de werknemers niet langer dan vijf achtereenvolgende uren werken. Collectieve overeenkomsten kunnen voorts een arbeidstijd van zes opeenvolgende uren vaststellen, de dagelijkse pauze tot 30 minuten beperken, maar ook een langere pauze instellen dan wat de standaardregel hierboven bepaalt; ze kunnen ook de frequentie en de duur van alle ander pauzes tijdens de dagelijkse arbeidstijd vaststellen.

In Finland geldt op grond van de bepalingen van de wet op de arbeidstijd dat de werknemer een vaste pauze van minstens een uur wordt toegekend gedurende welke het hem vrijstaat de werkplek te verlaten indien de arbeidstijd meer dan zes uur per dag bedraagt en de aanwezigheid van de werknemer niet voor de voortgang van de werkzaamheden onontbeerlijk is. In ieder geval moet de pauze ten minste een half uur duren. Vaste of wisselende ploegendienst van meer dan zes uur worden bij een bijzondere bepaling geregeld: de werknemer krijgt de gelegenheid om minstens een half uur pauze te houden of om tijdens de arbeidstijd een maaltijd te nuttigen.

In de Zweedse wetgeving is geen minimumlengte van de pauzes vastgelegd. De werknemers hebben iedere 5 uur recht op een pauze. De werkgever deelt, voor zover de omstandigheden zulks toelaten, de lengte en de tijden van de pauzes zo nauwkeurig mogelijk vooraf mee. De arbeidsomstandigheden mogen niet nadelig beïnvloed worden door de lengte en de tijden van de pauzes.

In het Verenigd Koninkrijk schrijft de wet een pauze voor indien een werknemer en werkdag van meer dan 6 uur heeft. De bijzonderheden betreffende de pauze, met inbegrip van de lengte en de voorwaarden waarop deze wordt toegekend, dienen in overeenstemming te zijn met de bepalingen van de collectieve overeenkomst of het bedrijfsakkoord. De pauze moet minstens 20 minuten duren.

6. WEKELIJKSE RUSTTIJD (ARTIKEL 5)

Artikel 5 schrijft voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rusttijd van 24 uur voor waaraan de in artikel 3 bedoelde 11 uur dagelijkse rusttijd worden toegevoegd. In andere woorden, artikel 5 voorziet per periode van zeven dagen in een rusttijd van 35 uur. Artikel 5, alinea 3, biedt onder bijzondere omstandigheden de mogelijkheid tot een minimumrusttijd van 24 uren. In artikel 16, punt 1, is een referentieperiode van 14 dagen vastgesteld. Artikel 17

staat onder bepaalde omstandigheden afwijkingen van artikel 5 en artikel 16, punt 1, toe. De richtlijn bevatte oorspronkelijk een bepaling dat de wekelijkse rusttijd in principe de zondag moet omvatten. Deze bepaling is opgeheven door het Europees Hof van Justitie in Zaak C-84/94¹². Toch beschikken negen van de 15 lidstaten over speciale bepalingen met betrekking tot de zondagsrust. Dat is niet het geval in de zes overige lidstaten.

In België geldt een algemeen verbod om op zondag arbeid te verrichten. Uitzonderingen zijn echter toegestaan. Werknemers die op zondag werken, hebben recht op een compenserende rusttijd. De dagelijkse rusttijd van 11 uur wordt bij de voor zondag geldende rusttijd respectievelijk compenserende rusttijd geteld, zodat de werknemer een rusttijd van 35 opeenvolgende uren heeft. Kermisexploitanten, handelsreizigers, artsen, veeartsen en tandartsen zijn evenwel uitgesloten van het toepassingsgebied van de wekelijkse rusttijd.

In Denemarken is artikel 5 van de richtlijn omgezet in de wet op het arbeidsmilieu. Als voornaamste regel geldt hierbij dat de werknemers binnen elk tijdvak van zeven dagen een weekdag vrij krijgen die onmiddellijk moet aansluiten op een dagelijkse rusttijd.

De Duitse wetgeving kent een algemene bepaling die een ononderbroken rusttijd van 35 uur oplegt. In beginsel dienen werknemers 's zondags tussen 00.00 en 24.00 uur niet te werken. Deze vrije zondag moet tezamen met de dagelijkse rusttijd toegekend worden, behalve wanneer technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit onmogelijk maken. De wet bevat geen nadrukkelijke bepaling dat ambtenaren in het algemeen recht hebben op een ononderbroken wekelijkse rusttijd van 35 uur. Volgens de wettelijke bepalingen die voor de federale ambtenaren en de ambtenaren van de *Länder* gelden, zijn zondag en (gewoonlijk ook) zaterdag evenwel geen werkdagen. Op die manier wordt dus een ononderbroken wekelijkse rusttijd van minstens 35 uur gewaarborgd.

In Griekenland is bij Presidentieel Decreet 88/99 een wekelijkse minimumrusttijd van 24 uur vastgelegd, waaraan de dagelijkse rusttijd van twaalf ononderbroken uren wordt toegevoegd. Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan de voorgeschreven minimumrusttijd tot 24 uur verkort worden.

De Spaanse wetgeving kent de werknemers een wekelijkse minimumrusttijd toe van anderhalve dag; deze minimumrusttijden kunnen gedurende een periode van 14 dagen samengevoegd worden. In principe valt de wekelijkse rusttijd samen met de hele zondag. Overeenkomstig artikel 17 van de richtlijn gelden bijzondere regels voor bepaalde soorten werk en bepaalde activiteitssectoren, afhankelijk van de organisatorische behoeften of de specifieke kenmerken van het soort werk of de plaats waar het wordt uitgevoerd.

In Frankrijk geldt het algemene beginsel van de zondagsrust. Er bestaan op deze regel echter een aantal uitzonderingen, die voor onbeperkte tijd gelden, op vrijwillige of individuele basis zijn toegekend of op een collectieve arbeidsovereenkomst berusten. De dagelijkse rusttijd van 11 uur moet aan de wekelijkse rusttijd van 24 uur toegevoegd worden.

In Ierland komen de desbetreffende bepalingen van de wet op de arbeidstijd in essentie overeen met artikel 5 van de richtlijn. Conform artikel 16, punt 1, van de richtlijn bestaat de mogelijkheid om een referentieperiode van 14 dagen vast te stellen. In bepaalde gevallen zijn uitzonderingen toegestaan.

¹² Zaak C-84/94 Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland tegen de Raad van de Europese Unie. Jurispr. 1996 I-5755.

In Italië bestaat er recht op een wekelijkse rusttijd van 24 uur, die in beginsel op zondag dient te vallen. Er bestaan echter bepaalde uitzonderingen op deze regel. Bij ontstentenis van bepalingen betreffende de dagelijkse rusttijd ontbreekt een regeling voor het samenvoegen van de wekelijkse en dagelijkse rusttijd.

In Luxemburg is het wettelijk verplicht de wekelijkse rusttijd op zondag in acht te nemen. Er zijn echter een aantal uitzonderingen die samenhangen met het soort werk of de bedrijfstak (bijvoorbeeld de detailhandel, het hotelbedrijf, de landbouw, vervoersondernemingen, amusementsbedrijven, enz.) of met de dringende aard van bepaalde soorten werk. Uitzonderingen zijn ook mogelijk indien de sluiting van een onderneming een nadelig effect zou hebben op het normale arbeidsproces vanwege het belang van de omzet op zondag. In de praktijk duurt de wekelijkse rusttijd (impliciet) 44 uur.

In Nederland is een ononderbroken rusttijd van 36 uur per periode van zeven dagen of van 60 uur per periode van negen dagen wettelijk vastgelegd. In het laatstgenoemde geval kan de rusttijd eenmaal per vijf weken tot 32 uur teruggebracht worden. De uitzondering op de hoofdregel is van algemene aard, zonder dat naar de in artikel 17 van de richtlijn genoemde redenen en specifieke werkzaamheden verwezen wordt.

In de Oostenrijkse wetgeving is een rusttijd tijdens het weekeinde (*Wochenendruhe*) of gedurende de week (*Wochenruhe*) van ten minste 36 uur voorzien. Het verschil tussen beide hangt samen met de vraag of de zondag inbegrepen is of niet. In bijzondere gevallen zijn uitzonderingen toegestaan.

De Portugese wetgeving schrijft een wekelijkse rusttijd van een dag voor (Uitvoeringsbesluit 409/71). Voorts bevat Wet 73/98 een bepaling dat aan deze verplichte wekelijkse rusttijd een periode van 11 uur moet worden toegevoegd. In principe valt de wekelijkse rusttijd op zondag.

In Finland dienen de arbeidsuren doorgaans zodanig te worden geregeld dat de werknemer eenmaal per week minstens 35 uur zonder onderbreking van het werk is vrijgesteld. In deze rusttijd dient, voor zover mogelijk, ook de zondag te vallen. De rusttijd kan zo worden ingedeeld dat deze in totaal gedurende een periode van 14 dagen 35 uur bedraagt. Per week dient er in totaal 24 uur vrije tijd te worden toegekend.

In Zweden bestaat de wettelijke verplichting dat de werknemers gedurende elke periode van zeven dagen minstens 36 uur zonder onderbreking vrij hebben. In de wekelijkse rusttijd zijn niet de tijden van bereikbaarheidsdienst begrepen, wanneer de werknemer niet op het werk kan zijn, maar ter beschikking van de werkgever dient te blijven om, zo nodig, werkzaamheden te verrichten. De wekelijkse rusttijd moet, voor zover mogelijk, in het weekeinde vallen.

De wettelijke bepalingen in het Verenigd Koninkrijk stemmen in feite letterlijk overeen met artikel 5 van de richtlijn: een volwassen werknemer geniet voor elk tijdvak van zeven dagen tijdens welke hij werkzaamheden verricht voor een werkgever een ononderbroken minimumrusttijd van 24 uren. De dagelijkse rusttijd wordt aan de gewaarborgde wekelijkse rusttijd toegevoegd. De wetgeving van het Verenigd Koninkrijk voorziet ook in een referentieperiode van maximaal 14 dagen.

7. MAXIMALE WEKELIJKSE ARBEIDSTIJD (ARTIKEL 6)

Artikel 6 bepaalt dat de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt. Voor de berekening van het gemiddelde kan conform artikel 16, punt 2, een referentieperiode van 4 maanden vastgesteld worden, waarbij de perioden van jaarlijkse vakantie en ziekteverlof niet meegerekend worden. Van artikel 16, punt 2, kan worden afgeweken in de in artikel 17, lid 1, lid 2.1 en lid 2.3 bepaalde gevallen. Volgens artikel 17, lid 4, kan, wanneer mag worden afgeweken van de referentieperiode, deze tot maximaal zes maanden verlengd worden. De lidstaten kunnen evenwel toestaan dat om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen in collectieve arbeidsovereenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners referentieperioden worden vastgelegd van maximaal twaalf maanden. Van artikel 6 kan worden afgeweken in de artikel 17, lid 1, bepaalde gevallen. Overeenkomstig artikel 18, lid 1, kan een lidstaat besluiten artikel 6 niet toe te passen, mits hij de in artikel 18 uitvoerig beschreven maatregelen toepast.

De analyse van de tenuitvoerlegging van artikel 6 is in bepaalde gevallen moeilijk als gevolg van de verschillende beperkingen van de maximale wekelijkse arbeidstijd die in de lidstaten van kracht zijn. Vele lidstaten stellen geen maximum voor de gemiddelde arbeidstijd gedurende een bepaalde referentieperiode vast, maar schrijven een absoluut maximum per dag en/of per week voor, terwijl overwerk niet aan een dagelijks, wekelijks, maandelijks of jaarlijks maximum gebonden is.

De Belgische wetgeving bepaalt dat werknemers in het algemeen niet meer dan 39 uur per week mogen werken. De effectieve wekelijkse arbeidstijd kan echter maximaal 40 uur bedragen, mits er een compenserende rusttijd wordt geboden, zodat de jaarlijkse arbeidstijd niet meer dan 39 uur per week bedraagt. Specifieke uitzonderingen voor een aantal vormen van arbeidsorganisatie zoals ploegenarbeid en voor een aantal sectoren zoals vervoer zijn toegestaan. De uitzonderingen zijn alleen maar toegestaan als gedurende een periode van drie maanden gemiddeld niet meer dan 39 uur per week wordt gewerkt. De referentieperiode van drie maanden kan bij koninklijk besluit verlengd worden na overleg van de sociale partners en door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst kan door middel van een door het bedrijf ingevoerd arbeidsreglement na goedkeuring van de ondernemingsraad en -wanneer deze ontbreekt- na raadpleging van de werknemers de referentieperiode verlengd worden. In het geval van deze regelingen voor verlengde arbeidstijd dienen ook enige absolute limieten in acht worden genomen, zoals een dagelijkse maximale arbeidstijd van 11 uur (met enige uitzonderingen van maximaal 12 uur per dag) en een maximum van 50 uur per week (met enige uitzonderingen van maximaal 56 uur). Personen in een vertrouwens- of leidende functie en personen die in loondienst van kermisexploitanten, handelsreizigers, artsen, veeartsen en tandartsen zijn vallen buiten het toepassingsgebied van de begrenzingen van de arbeidstijd.

In Denemarken ontbreken wettelijke bepalingen die overeenkomen met artikel 6 van de richtlijn. Derhalve vindt de tenuitvoerlegging van artikel 6 in de regel plaats door middel van collectieve overeenkomsten. Er is geen uitvoerige analyse van de collectieve overeenkomsten tot uitvoering van de richtlijn voorhanden.

In Duitsland is de wekelijkse arbeidstijd niet expliciet bij de wet geregeld. In plaats daarvan is een maximale dagelijkse arbeidstijd van 8 uur voor werkdagen (zon- en feestdagen gelden niet als werkdagen) vastgesteld. Voorts kan de dagelijkse arbeidstijd op werkdagen tot 10 uur worden verlengd indien deze gedurende een referentieperiode van 6 maanden of 24 weken gemiddeld maximaal 8 uur duurt. De algemene regel overeenkomstig artikel 16 van de

richtlijn luidt echter dat de referentieperiode niet langer dan 4 maanden kan zijn. Voorts kan krachtens de Duitse wetgeving in een collectieve arbeidsovereenkomst een langere referentieperiode voor de wekelijkse arbeidstijd vastgelegd worden. De wettelijke bepalingen beperken de eventuele periode niet tot 6 of 12 maanden en een opgave van bijzondere redenen voor een periode van meer dan zes maanden is niet verplicht. De dagelijkse arbeidstijd kan zestig dagen per jaar "zonder compensatie" tot tien uur verlengd worden. Daarom kan de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd over het gehele jaar gerekend meer dan 49 uur bedragen.

In Griekenland geldt dat, onverminderd de reeds eerder -voor het Presidentiële Decreet 88/99- van kracht zijnde wetgeving, de maximale wekelijkse arbeidstijd, met inbegrip van overwerk, gedurende een referentieperiode van 4 maanden niet meer dan 48 uur mag bedragen. In de in artikel 17 van de richtlijn genoemde gevallen zijn uitzonderingen toegestaan.

In Spanje mag de wekelijkse arbeidstijd op jaarbasis in het algemeen gemiddeld hoogstens 40 uur bedragen. Deze maximale duur geldt echter voor "normale" werkuren en omvat derhalve geen overwerk. Hierdoor kan wanneer er overwerk verricht wordt de limiet overschreden worden. Tussen werkdagen dient echter een rusttijd van 12 uur in acht te worden genomen en er kan maximaal 80 uur per jaar overgewerkt worden.

In Frankrijk geldt de wettelijke bepaling dat de over een tijdsbestek van 12 opeenvolgende weken berekende gemiddelde wekelijkse arbeidstijd maximaal 46 uur mag bedragen. In één enkele week mag de arbeidstijd hoogstens 48 uur bedragen. Bij wijze van uitzondering zijn in bepaalde sectoren, regio's of ondernemingen uitzonderingen op deze regel mogelijk. De recente wet op de verkorting van de arbeidstijd stelt een wekelijkse normale arbeidstijd van 35 uur vast met een jaarlijks maximum van 1.600 uur.

In Ierland schrijft de wet op de arbeidstijd voor dat een werknemer gedurende een periode van zeven dagen hoogstens 48 uur voor een werkgever mag werken. De werkgever heeft het recht om deze 48 uur als gemiddelde van de totale arbeidstijd over een periode van vier maanden te berekenen. De referentieperiode kan tot 6 maanden worden verlengd wanneer de werknemer werk overeenkomstig artikel 17 van de richtlijn verricht. Door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst kan een langere referentieperiode vastgelegd worden, wanneer de werknemer werk verricht waarvan de wekelijkse arbeidstijd aan seizoensgebonden wisselingen onderhevig is of wanneer dat om technische, arbeidsorganisatorische of andere objectieve redenen noodzakelijk is. De overeengekomen referentieperiode mag echter niet langer dan 12 maanden zijn.

In Italië geldt als algemene regel dat de maximale dagelijkse arbeidstijd 8 uur en de maximale wekelijkse arbeidstijd 40 uur bedraagt. Desondanks zijn voor overwerk de volgende maxima vastgesteld: 8 uur per dag, 12 uur per week, 80 uur per drie maanden en 250 uur per jaar. Als de arbeidstijd van een afzonderlijke werknemer in een bepaalde week meer dan 45 uur bedraagt, dient de werknemer de bevoegde autoriteiten hiervan op de hoogte te stellen. In de collectieve arbeidsovereenkomsten worden over het algemeen een maximumarbeidstijd van 38- 40 uur in de particuliere sector en van 36 uur in de openbare sector vastgelegd. In collectieve arbeidsovereenkomsten op nationaal niveau kan voor de berekening van de gemiddelde normale maximumarbeidstijd een referentieperiode van 12 maanden bepaald worden.

In Luxemburg is de normale arbeidstijd bij wet beperkt tot hoogstens 8 uur per dag en 40 uur per week. De totale arbeidstijd mag niet meer dan 10 uur per dag en 48 uur per week bedragen. In de regel geldt dus een wekelijkse arbeidstijd van 40 uur, die in uitzonderingsgevallen tot 44 uur en in bepaalde gevallen tot 48 uur per week verlengd kan

worden. In dergelijke uitzonderlijke gevallen hebben de werknemers recht op compenserende rusttijd.

In Nederland voorziet de standaardregel in een maximale arbeidstijd van 45 uur per week en een gemiddelde van 40 uur per week, berekend over een periode van 13 weken. In geval van occasioneel overwerk mag maximaal 54 uur per week worden gewerkt, met een gemiddelde van 45 uur per week over een periode van 13 weken. In collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen uitzonderingen worden vastgesteld. Er zijn twee referentieperiodes: een maximaal gemiddelde van 50 uur per week gedurende een periode van vier weken en een maximaal gemiddelde van 45 uur per week gedurende een periode van 13 weken. In geval van occasioneel overwerk mag maximaal 60 uur per week worden gewerkt, met een gemiddelde van 48 uur per week over een periode van 13 weken.

In Oostenrijk mag de normale wekelijkse arbeidstijd in principe niet meer dan 40 uur bedragen. In het kader van een "andere verdeling van de arbeidstijd" kan de maximale wekelijkse arbeidstijd evenwel bij collectieve arbeidsovereenkomst worden opgetrokken tot maximaal 50 uur over een maximaal 8 weken durende referentieperiode, en tot maximaal 48 uur over een langere onafgebroken periode, op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidstijd tijdens deze periode niet meer bedraagt dan 40 uur of de normale bij collectieve overeenkomst bepaalde arbeidstijd. De referentieperiode kan bij collectieve arbeidsovereenkomst tot 12 maanden verlengd worden.

In Portugal is bij de wet geregeld dat de gemiddelde wekelijkse rusttijd gedurende een referentieperiode van 4 maanden niet meer dan 48 uur mag bedragen. Deze referentieperiode kan op grond van een collectieve overeenkomst tot 12 maanden verlengd worden. Het toegestane gemiddelde van 48 uur omvat elke vorm van overwerk of bijkomend werk dat wordt verricht.

In Finland berust de wetgeving op een combinatie van twee bepalingen: de ene schrijft het maximale aantal vaste werkuren voor en de andere stelt grenzen aan het aantal toegestane uren overwerk. Voor vaste arbeidsuren geldt een limiet van maximaal acht uur per dag en 40 uur per week; het maximale aantal uren overwerk bedraagt 138 gedurende een periode van vier maanden. In één kalenderjaar mag echter niet meer dan 250 uur overgewerkt worden. In collectieve arbeidsovereenkomsten en bedrijfsakkoorden tussen de werkgever en de gekozen werknemersvertegenwoordigers kunnen uitzonderingen op de bij de wet bepaalde maxima vastgelegd worden. De vrijheid van onderhandelen is echter in zoverre aan banden gelegd dat de op een collectieve arbeidsovereenkomst gebaseerde vaste arbeidstijd gedurende een tijdsbestek van 52 weken niet een maximum van 40 uur per week mag overschrijden. Per kalenderjaar mag maximaal 80 uur extra worden overgewerkt.

In Zweden luidt de algemene regel dat "vaste arbeidstijd" per week aan een maximum van 40 uren is gebonden. Toch is het mogelijk om de wekelijkse arbeidstijd van 40 uur als een gemiddelde te berekenen over een periode van ten hoogste vier weken wanneer dit noodzakelijk is met het oog op de aard van de werkzaamheden of de algemene arbeidsomstandigheden. Het aantal uren overwerk is volgens de regels beperkt tot ten hoogste 48 uur gedurende een periode van vier weken (of 50 uur per kalendermaand) en ten hoogste 200 uur per kalenderjaar. In het merendeel van de gevallen wijken de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten echter af van de algemene regels. Het Gemeenschapsrecht waarborgt evenwel dat collectieve arbeidsovereenkomsten niet met de in de richtlijn vastgelegde grenzen van de wekelijkse arbeidstijd in strijd zijn.

In het Verenigd Koninkrijk wordt bij het besluit inzake de arbeidstijd bepaald dat de gemiddelde arbeidstijd niet meer dan 48 uur per periode van zeven dagen mag bedragen. In het Verenigd Koninkrijk is een standaardreferentieperiode van zeventien weken vastgelegd, die overeenkomt met de in de richtlijn voorgeschreven periode van vier maanden en die in bijzondere gevallen tot 26 weken kan worden verlengd. Voorts kunnen werknemers en werkgevers op basis van een bedrijfsakkoord of een collectieve arbeidsovereenkomst besluiten de referentieperiode te verlengen tot een periode van maximaal 52 weken. Het Verenigd Koninkrijk heeft echter ook gebruikgemaakt van de in artikel 18, lid 1, b), i), bedoelde mogelijkheid. Niet alleen wordt verwezen naar de aldaar gestelde voorwaarden, maar ook geldt de verplichting de overeenkomst schriftelijk vast te leggen.

8. JAARLIJKSE VAKANTIE (ARTIKEL 7)

Krachtens artikel 7 bestaat de wettelijke verplichting tot een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken en kan deze vakantie niet door een financiële vergoeding vervangen worden. In de richtlijn wordt niet voorzien in afwijkingen van artikel 7. Het is belangrijk te weten dat artikel 7 de combinatie van twee elementen vereist: 1. "vakantie", d.w.z. een periode tijdens de gewone werktijd waarin niet wordt gewerkt, zoals door de nationale wet en/of praktijk wordt bepaald, en 2. "betaling", d.w.z. recht op normaal loon of een gelijke vergoeding tijdens de vakantieperiode, ook al wordt niet gewerkt.

De Belgische wetgeving waarborgt een vakantie met behoud van loon van ten minste 4 weken. Arbeiders krijgen hun loon niet doorbetaald tijdens hun vakantie. In plaats daarvan ontvangen zij hun vakantiegeld van een vakantiefonds waarbij de werkgever is aangesloten (14,8% van het bruto inkomen van het voorgaande jaar). Bedienden ontvangen hun normale loon van de werkgever en daarnaast een extra toeslag, die gelijk is aan 1/16 van hun bruto maandloon. Vanwege het feit dat de aanspraak op jaarlijkse vakantie altijd gebaseerd is op de in het voorafgaande vakantiejaar verrichte werkzaamheden, kunnen werknemers tijdens hun eerste jaar in loondienst geen vakantie met behoud van loon nemen.

In Denemarken voorziet de wet in een jaarlijkse vakantie van 30 dagen (5 weken). Voor iedere maand die in het desbetreffende jaar in loondienst gewerkt is, kan de werknemer aanspraak doen gelden op 2½ dag. De werkgever kent een vakantietoelage van 12 ½ % van het loon toe. Overeenkomstig de wet kan een vakantietoelage alleen aan een werknemer betaald worden als hij vakantie opneemt. Maar in bijzondere omstandigheden kan, of de vakantie al dan niet is opgenomen, een financiële vergoeding uitgekeerd worden. Dit is van toepassing wanneer het bedrag niet hoger is dan DKK 500, de werknemer de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt, de werknemer de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt en krachtens de wet op het sociale pensioen een pensioen ontvangt, de werknemer de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt en een ouderdoms- en arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt van een erkend pensioenfonds of wanneer de werknemer krachtens de wet op de werkloosheidsverzekering een vervroegd pensioen ontvangt.

De Duitse wetgeving garandeert een vakantie met behoud van loon van ten minste 24 dagen, hetgeen overeenkomt met vier weken. De werknemer mag pas na verloop van 6 maanden vakantie nemen. De werknemer kan aanspraak maken op een doorbetaalde vakantie die evenredig is aan de gewerkte tijd, indien de arbeidsverhouding verbroken wordt voor het einde van de zes maanden respectievelijk tijdens het eerste jaar. Als de arbeidsverhouding minder dan 12 maanden duurt krijgt de werknemer die nog geen vakantie met behoud van loon heeft gehad in plaats daarvan een financiële vergoeding

In Griekenland is bij de wet het recht op 4 weken vakantie met behoud van loon vastgelegd. De werknemer kan deze aanspraak slechts doen gelden als hij ten minste 12 opeenvolgende maanden gewerkt heeft.

In Spanje is wettelijk bepaald dat de jaarlijkse vakantie niet minder dan 30 kalenderdagen mag bedragen. Op deze regel zijn geen uitzonderingen toegestaan.

In Frankrijk heeft iedere werknemer een wettelijke aanspraak op jaarlijkse vakantie, waarvan de duur op basis van 2,5 werkdagen per maand berekend wordt. Bijgevolg krijgen werknemers die gedurende de gehele referentieperiode werken, minstens 5 weken vakantie.

In Ierland kan een werknemer sinds 1 april 1999 in principe aanspraak maken op een jaarlijkse vakantie van vier weken. De werknemer kan kiezen uit drie mogelijkheden: vier werkweken voor elk vakantiejaar waarin de werknemer minstens 1365 uur werkt; of 1/3 van een werkweek per kalendermaand tijdens het vakantiejaar waarin de werknemer minstens 117 uur werkt; of 8% van het aantal uren dat de werknemer tijdens een vakantiejaar werkt, met een maximum van vier werkweken. De werknemer/werkneemster heeft recht op zijn/haar volledige loon tijdens het jaarlijks verlof. Een voltijdse werknemer heeft ook recht op vakantie met behoud van loon op officiële feestdagen. Een deeltijdse werknemer heeft recht op vakantie met behoud van loon op officiële feestdagen, op voorwaarde dat hij/zij tijdens de vijf weken die eindigen op de dag voor de officiële feestdag minstens 40 uur heeft gewerkt.

In Italië bestaat een algemeen recht op vakantie met behoud van loon. Er is echter geen specifieke wettelijke minimumduur van de vakantie bepaald. Voorts vermeldt de wetgeving niet dat de jaarlijkse vakantie niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen. Deze kwestie van de jaarlijkse vakantie wordt hoofdzakelijk bij collectieve en individuele overeenkomsten geregeld.

De Luxemburgse wetgeving bepaalt de jaarlijkse vakantie op 25 werkdagen, het equivalent van 5 weken per jaar.

In Nederland bepaalt het Burgerlijk Wetboek dat de werknemer over ieder jaar dat zijn dienstverband heeft geduurd recht heeft op ten minste viermaal het overeengekomen aantal werkdagen per week. Voor ambtenaren gelden verscheidene regelingen, die voorzien in een recht op een minstens even lange vakantie.

Volgens de Oostenrijkse wetgeving heeft elke werknemer een algemeen recht op 30 werkdagen (5 weken) vakantie met behoud van loon per jaar. Tijdens de eerste 6 maanden van het eerste werkjaar is het recht op vakantie gebaseerd op de gewerkte periode als een deel van het werkjaar. Na afloop van die zes maanden heeft de werknemer recht op de volledige vakantie. Vanaf het tweede werkjaar groeit het totale recht op vakantie vanaf de eerste werkdag aan. Het recht groeit aan tot 35 werkdagen (6 weken) na 25 werkjaren. Hierop bestaat echter één uitzondering: voor acteurs in de betekenis van de acteurswet (*Schauspielergesetz*) gelden afzonderlijke vakantieregelingen.

De Portugese wetgeving staat een jaarlijkse vakantie van 22 werkdagen toe. Bij de berekening van deze 22 dagen worden feestdagen buiten beschouwing gelaten en zaterdag en zondag niet als werkdagen meegeteld.

In Finland krijgt een werknemer volgens de wet in de regel een vakantie van tweeënhalve werkdag voor iedere maand waarin hij recht op vakantiedagen opbouwt, op voorwaarde dat hij in de desbetreffende maand minstens 14 dagen of 35 uur voor de werkgever heeft gewerkt.

Alle dagen van de week, met uitzondering van de zondag, worden als jaarlijkse vakantiedagen beschouwd, zodat een week vakantie bestaat uit zes vakantiedagen. Dit betekent dat een werknemer in de regel recht heeft op vijf weken vakantie. Een werknemer die minder dan een jaar heeft gewerkt krijgt twee dagen vakantie voor iedere maand waarin hij recht op vakantiedagen opbouwt, hetgeen gelijkstaat aan 4 weken per jaar. Aan werknemers die minder dan 14 dagen of 35 uur per maand werken en daarom geen recht op vakantiedagen kunnen doen gelden wordt een financiële vergoeding betaald, mits zij gedurende het jaar waarin recht op vakantiedagen opgebouwd kan worden minstens 14 dagen gewerkt hebben.

In Zweden is bij de wet bepaald dat de werknemer jaarlijks aanspraak kan maken op 25 dagen vakantie. Deze vakantie bedraagt doorgaans maximaal 5 weken, aangezien de zaterdag en de zondag tijdens een vakantieperiode niet als werkdagen worden geteld. De vakantiebijslag bedraagt 12% van het jaarloon.

In het Verenigd Koninkrijk geldt met ingang van 23 november 1999 de wettelijke bepaling dat werknemers recht hebben op vier weken jaarlijkse vakantie in de loop van het vakantiejaar. Volgens de Britse regelgeving worden feestdagen gewoonlijk als jaarlijkse vakantie gerekend. De werknemer krijgt op basis van een weekloon voor iedere week vakantie de hele periode van de jaarlijkse vakantie doorbetaald (de uren zijn bij arbeidsovereenkomst vastgelegd). De wetgeving van het Verenigd Koninkrijk bepaalt dat de werknemer pas na 13 weken in aanmerking komt voor jaarlijkse vakantie.

In alle lidstaten, met uitzondering van Italië, is uitdrukkelijk bepaald dat de minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet vervangen mag worden door een financiële vergoeding, behalve wanneer de arbeidsverhouding heeft opgehouden te bestaan.

9. NACTARBEID (ARTIKEL 8)

Overeenkomstig artikel 8, punt 1, is de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders niet langer dan acht uren per tijdvak van vierentwintig uur. Zoals aangegeven in de preambule van de richtlijn omvat het begrip "normale arbeidstijd" ook overwerk:

"Overwegende dat de duur van de nachtarbeid, met inbegrip van overwerk, moet worden beperkt...".

Artikel 16, punt 3, biedt de mogelijkheid een referentieperiode vast te stellen voor nachtarbeiders die vallen onder artikel 8, punt 1. In een dergelijk geval wordt de in artikel 5 omschreven wekelijkse rusttijd niet meegeteld bij de berekening van het gemiddelde.

Artikel 8, punt 2, bepaalt dat nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt, niet langer mogen werken dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten.

De leden 1, 2 en 3 van artikel 17 bieden de mogelijkheid om van artikel 8 af te wijken.

In beginsel bestaat er in België een verbod op nachtarbeid. Op dit verbod zijn verschillende uitzonderingen mogelijk. Volgens de algemene regel mag de arbeidstijd niet meer dan acht uur per dag bedragen. Dit geldt voor de arbeidstijd overdag zowel als 's nachts, hoewel een aantal uitzonderingen toegestaan zijn. De meeste afwijkingen van de hoofdregel zijn niet van toepassing op nachtarbeiders indien hun werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt. Bijzondere risico's en grote lichamelijke en geestelijke inspanningen worden gedefinieerd in een Koninklijk Besluit. Voor werknemers die

ploegendienst verrichten, kan de arbeidstijd per dag/nacht de in de richtlijn bepaalde grenzen evenwel overschrijden.

In Denemarken wordt de duur van de nachtarbeid gewoonlijk bij collectieve arbeidsovereenkomst geregeld. Er is geen uitvoerige analyse van de collectieve overeenkomsten tot uitvoering van de richtlijn voorhanden.

Krachtens de Duitse wetgeving mag de dagelijkse arbeidstijd van een nachtarbeider niet meer dan acht uur bedragen. Dit is het absolute maximum voor een periode van 24 uur die voor alle arbeidsdagen geldt. In bepaalde gevallen kan de duur van de nachtarbeid tot 10 uur worden verlengd, zolang gedurende een referentieperiode van vier weken of een maand een gemiddelde van 8 uur niet wordt overschreden. Specifieke bepalingen betreffende nachtarbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt ontbreken.

De Griekse wetgeving bepaalt dat de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gedurende een referentieperiode van een week niet langer dan gemiddeld 8 uur in een periode van 24 uur mag zijn. Dit gemiddelde omvat evenwel geen overwerk. Bij op nationaal of regionaal niveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen afwijkingen van de referentieperiode vastgesteld worden. Nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke inspanningen meebrengt mogen niet langer werken dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten. Wat betreft de vraag wat in dit verband onder werk waaraan bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen zijn verbonden wordt advies verstrekt.

In Spanje is de maximumduur van nachtwerk bepaald op een gemiddelde van acht uur gedurende een referentieperiode van 15 dagen. De algemene regel is dat nachtarbeiders niet mogen overwerken. Overeenkomstig artikel 17 van de richtlijn kan de limiet van de nachtarbeid in bepaalde activiteitssectoren overschreden worden wanneer de referentieperiode verlengd wordt tot vier maanden of wanneer er sprake is van overwerk. In het geval dat er wordt overgewerkt is nadrukkelijk bepaald dat het overwerk moet worden gecompenseerd door rusttijden, zodat het gemiddelde van acht arbeidsuren per dag gewaarborgd kan worden. Voor nachtarbeid waaraan bijzondere risico's dan wel lichamelijke of geestelijke inspanningen zijn verbonden zijn geen expliciete regelingen getroffen.

In de Franse wetgeving worden verschillende categorieën werknemers op verschillende wijze behandeld en ligt de nadruk in het bijzonder op door vrouwelijke en jonge werknemers verrichte nachtarbeid. Voor mannelijke werknemers in de leeftijd van boven de 18 jaar gelden geen bijzondere regelingen om de duur van de nachtarbeid te beperken, zodat er voor deze categorie geen als in artikel 8 van de richtlijn bedoelde grenzen aan de nachtarbeid zijn voorgeschreven. Voor vrouwelijke werknemers bestaat in beginsel een verbod op nachtarbeid. De Commissie is evenwel thans van oordeel dat deze wet niet rechtsgeldig is, aangezien het Europese Hof van Justitie heeft beslist dat deze bepaling in strijd is met artikel 5 van Richtlijn 76/207 van 9 februari 1976. Algemene bepalingen in verband met werk waaraan bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke inspanningen zijn verbonden ontbreken.

De Ierse wetgeving bepaalt dat een werknemer niet langer dan acht uur in een tijdvak van vierentwintig uur voor een werkgever mag werken. Voor werknemers die nachtarbeid verrichten waaraan bijzonder grote risico's zijn verbonden is geen referentieperiode vastgelegd. Als er nachtarbeid verricht wordt die niet gevaarlijk is kan een referentieperiode gehanteerd worden, die, tenzij anderszins overeengekomen in een goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomst, niet langer mag zijn dan twee maanden.

In Italië ontbreekt een algemene wetgeving inzake nachtarbeid. Er bestaan enige specifieke bepalingen voor nachtarbeid door jongeren en leerlingen.

In Luxemburg bestaat geen algemene wetgeving inzake nachtarbeid. Nachtarbeid valt onder de normale regelgeving inzake de arbeidstijd. Er bestaan enkele bijzondere bepalingen betreffende jonge werknemers, zwangere vrouwen en bakkerijen.

Overeenkomstig de Nederlandse wetgeving bedraagt de arbeidstijd van een nachtploeg in de regel 8 uur. In geval van occasioneel overwerk mag een nachtploeg maximaal 9 uur werken, met een gemiddelde van 40 uur per week, berekend over een periode van 13 weken. Het maximaal aantal nachtdiensten mag niet meer bedragen dan 10 in 4 weken tijd en niet meer dan 25 over een periode van 13 weken. Op basis van een overlegprocedure kan de norm tot 9 uur per nachtploeg verlengd worden en kunnen er afwijkende regelingen van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd getroffen worden. In plaats van de op grond van de overlegprocedure vastgelegde 45 uur geldt binnen een referentieperiode van 13 weken een gemiddelde maximumarbeidstijd van 40 uur. In geval van occasioneel overwerk mag een nachtploeg maximaal 10 uur werken, met een gemiddelde van 40 uur per week over een periode van 13 weken. Het aantal opeenvolgende nachtdiensten mag niet meer dan 28 bedragen over een periode van 13 weken. Een onderscheid tussen normale nachtarbeid en nachtarbeid waaraan bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen zijn verbonden wordt niet gemaakt.

In Oostenrijk gelden geen algemene bepalingen betreffende nachtarbeid. Voor het overgrote merendeel van de werknemers bestaan er daarom geen wettelijke of andere voorschriften die de naleving van artikel 8 van de richtlijn nadrukkelijk verplicht stellen. Krachtens de Oostenrijkse wetgeving zijn de algemene begrenzingen van de arbeidstijd van toepassing op arbeid 's nachts zowel als overdag. Toch zijn er vele uitzonderingen op de algemene regel van 8 uren; met name overwerk is niet gebonden aan het algemene maximum. Aangezien Oostenrijk zich niet voor 2001 kan terugtrekken uit IAO-conventie nr. 89 inzake nachtwerk voor vrouwen, voorziet bijlage XV, punt V, van het verdrag betreffende de toetreding van Oostenrijk tot de EU in een overgangperiode en moet het algemene verbod op nachtwerk voor vrouwen, zoals dat is vastgesteld bij de federale wet inzake nachtwerk voor vrouwen (*Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen*), uiterlijk op 31 december 2001 zijn opgeheven.

In Portugal schrijft de wetgeving voor dat de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders niet langer dan acht uur mag zijn. Voor de berekening hiervan worden twee referentieperioden gegeven: in de regel is het cijfer gebaseerd op een wekelijks gemiddelde, maar het kan ook berusten op een bij wet of collectieve overeenkomst vastgelegde referentieperiode, wanneer een systeem van glijdende werktijden gehanteerd wordt. Overwerk wordt bij de berekening van het gemiddelde buiten beschouwing gelaten. De wet bevat verder een bepaling die overeenstemt met artikel 8, punt 2, van de richtlijn, zonder dat evenwel nader uiteengezet wordt wat werk dat bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt inhoudt.

In de Finse wetgeving geldt als algemeen criterium dat de normale arbeidstijd niet meer dan 8 uur per dag en 40 uur per week mag bedragen. Overwerk blijft hierbij echter buiten beschouwing. Er wordt van de vooronderstelling uitgegaan dat nachtarbeid aan een totaal verbod onderworpen is en slechts in bijzondere gevallen toegestaan is. Voorts wordt bepaald dat de arbeidstijd bij nachtarbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, niet langer mag zijn dan 8 uren per tijdvak van 24 uur. Dit soort werk wordt geregeld bij decreet of collectieve arbeidsovereenkomst. Volgens de

informatie waarover de Commissie beschikt is het werk in kwestie nog niet per decreet gedefinieerd. In de algemene wetgeving inzake de gezondheid en veiligheid op het werk is echter een lijst opgenomen van de bijzondere risico's die aan nachtarbeid kunnen zijn verbonden.

In de Zweedse wet is nachtarbeid in beginsel verboden, hoewel er in bijzondere omstandigheden uitzonderingen zijn toegestaan. Alle werknemers moet een nachtelijke rusttijd tussen 12.00 uur en 17.00 uur toegekend worden. Van deze bepaling kan worden afgeweken als het desbetreffende werk vanwege de aard ervan, het openbaar belang of bijzondere omstandigheden 's nachts uitgevoerd moet worden. Er zijn geen nadrukkelijke grenzen gesteld aan de duur van nachtarbeid. De wet legt met name geen beperkingen op aan de toegestane duur van de arbeidstijd in gevallen waarin uitzonderingen op het verbod op nachtarbeid mogelijk zijn. Er bestaan echter een aantal algemene beschermende maatregelen, hoewel deze niet zo nauwkeurig zijn als de richtlijn.

De wettelijke bepalingen van het Verenigd Koninkrijk nemen artikel 8, punt 1, van de richtlijn grotendeels over door voor te schrijven dat "de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders in de geldende referentieperiode gemiddeld niet langer is dan acht uren per tijdvak van 24 uur". Als er overgewerkt wordt moet de normale arbeidstijd evenwel overeenstemmen met de bij de arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidstijd. Overwerk wordt alleen dan als normale arbeidstijd beschouwd als een arbeidsovereenkomst een minimumaantal uren, met inbegrip van uren overwerk, voorschrijft dat meer bedraagt dan het aantal nominaal vastgelegde uren. Wat betreft artikel 8, punt 2, van de richtlijn: de wettelijke regeling bepaalt: "een werkgever ziet erop toe dat een nachtarbeider die voor hem werkt en wiens werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke inspanningen meebrengt, niet langer werkt dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin de werknemer nachtarbeid verricht". Hiernaast licht de wetgeving toe wat in dit verband moet worden beschouwd als werk waaraan bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen verbonden zijn.

10. MEDISCHE KEURING EN OVERGANG VAN NACHTARBEIDERS NAAR DAGWERK (ARTIKEL 9)

Krachtens artikel 9 treffen de lidstaten de nodige maatregelen opdat nachtarbeiders alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, recht hebben op een gratis medische keuring en nachtarbeiders met gezondheidsproblemen waarvan vaststaat dat deze verband houden met de nachtarbeid, waar mogelijk passend dagwerk krijgen.

Bij de gratis medische keuring moet het medisch geheim gerespecteerd worden; zij kan deel uitmaken van de nationale gezondheidszorg.

De wetgeving in België, Duitsland, Spanje, Frankrijk, Portugal, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk lijkt in overeenstemming te zijn met de bepalingen van artikel 9 van de richtlijn. Het is evenwel onduidelijk of de nationale uitvoeringsbepalingen in alle lidstaten ruimte laten voor een medische keuring die wordt uitgevoerd rekening houdend met de vereisten van een welbepaald werk en de specifieke situatie van de betrokken persoon.

In Denemarken bestaan er geen bijzondere bepalingen in verband met artikel 9 van de richtlijn. Aangezien een Deense werknemer, net zoals alle Deense burgers, recht heeft, op gratis medische consulten, kan hij tot op zekere hoogte binnen het algemene kader van de gezondheidszorg een kosteloze keuring ondergaan. De Deense wetgeving biedt nachtarbeiders

niet een onbegrensde mogelijkheid om over te gaan op dagwerk wanneer zij gezondheidsproblemen hebben die voortvloeien uit nachtarbeid. Daarentegen is dit recht wel nadrukkelijk vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De Griekse wetgeving bevat de bepaling dat nachtarbeiders alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, een gratis medische keuring ondergaan om vast te kunnen stellen of zij geschikt zijn voor dit soort werk. Ook de overgang van nachtarbeid naar dagwerk is wettelijk vastgelegd. Het medisch geheim moet worden bewaard en de medische keuring mag niet ten nadele van de werknemers worden gebruikt. De medische keuring voor de werknemer is gratis.

In Ierland bepaalt de wet dat de werkgever zijn werknemers gratis medische keuring moet verstrekken voor ze het nachtwerk aanvangen en met geregelde tussenpozen daarna tijdens de duur van het nachtwerk teneinde na te gaan welke gevolgen het nachtwerk eventueel heeft voor hun gezondheid. De werkgever moet de werknemers die als gevolg van het nachtwerk ziek worden of symptomen van gezondheidsproblemen vertonen zo mogelijk dagwerk geven waarvoor ze geschikt zijn.

In Italië en Luxemburg bevat de wetgeving geen specifieke bepalingen in verband met artikel 9 van de richtlijn. In Luxemburg bevat de algemene wetgeving inzake gezondheid en veiligheid evenwel bepalingen inzake medische keuringen.

In Nederland dienen de werkgevers alle werknemers de gelegenheid te bieden om op gezette tijden een gezondheidsonderzoek te ondergaan. Voor nachtarbeiders dient die mogelijkheid ook te worden geboden wanneer de werknemer voor het eerst in de nachtploeg moet werken. Er zijn ook bepalingen betreffende de overstap van nacht- naar dagwerk.

In Oostenrijk bestaan geen bepalingen, op grond waarvan een werknemer aanspraak kan maken om van nachtarbeid op dagwerk over te gaan.

11. GARANTIES VOOR NACTARBEID (ARTIKEL 10)

Overeenkomstig artikel 10 van de richtlijn bestaat voor het werk van bepaalde categorieën van nachtarbeiders de mogelijkheid bepaalde garanties te bieden.

De Griekse, Luxemburgse en Oostenrijkse wetgeving wijst in dit verband zwangere vrouwen en jongeren aan als speciale categorieën werknemers die bijzondere bescherming behoeven.

In Spanje kan de regering naast de algemene regels inzake nachtwerk voor bepaalde activiteiten of bepaalde categorieën van werknemers bijkomende beperkingen instellen en garanties bieden, afhankelijk van de risico's voor hun gezondheid en veiligheid. Voor zwangere en pas bevallen vrouwen voorziet de Spaanse wetgeving in specifieke maatregelen om nacht- en ploegenwerk te voorkomen. Ook voor jonge werknemers bestaan speciale maatregelen.

In Frankrijk bestaan wettelijke garanties voor jonge werknemers.

De Ierse wetgeving verplicht de werkgevers ertoe het nodige te doen om de veiligheid en de gezondheid van hun nacht- en ploegenarbeiders te beschermen en met betrekking tot het werk van nachtarbeiders een veiligheids- en gezondheidsrisico-evaluatie uit te voeren om te bepalen of aan dergelijk werk speciale risico's of zware lichamelijke of mentale druk verbonden zijn.

De Italiaanse wetgeving voorziet in bijzondere bescherming van jonge werknemers en leerlingen.

In Nederland wordt nachtwerk gewoonlijk als een risico voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers beschouwd. Daarom is vastgesteld hoeveel nachtdiensten per periode van 13 weken maximaal mogen worden verricht. De Nederlandse wetgeving voorziet ook in bijzondere bescherming voor jonge werknemers en voor zwangere en pas bevallen vrouwen.

In de Portugese wetgeving worden wettelijke garanties voorgeschreven betreffende het verrichten van nachtarbeid door werknemers die bij hun werk in nachttijd een veiligheids- of gezondheidsrisico lopen en betreffende werkzaamheden die werknemers blootstellen aan bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen.

De overige lidstaten, d.w.z. België, Denemarken, Duitsland, Spanje, Luxemburg, Zweden, Finland en het Verenigd Koninkrijk hebben geen bijzondere maatregelen getroffen overeenkomstig artikel 10 van de richtlijn.

12. KENNISGEVING WANNEER REGELMATIG GEBRUIK WORDT GEMAAKT VAN NACTARBEIDERS (ARTIKEL 11)

Artikel 11 verplicht de lidstaten de nodige maatregelen te treffen opdat werkgevers die regelmatig gebruik maken van nachtarbeiders, de bevoegde autoriteiten daarvan op hun verzoek in kennis stellen.

In de meeste lidstaten (België, Denemarken, Duitsland, Griekenland, Spanje, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk) lijkt de wetgeving in overeenstemming te zijn met de bepalingen van artikel 11.

In Frankrijk, Ierland, Italië en Luxemburg ontbreken bijzondere regelingen in verband met kennisgeving aan de autoriteiten.

13. BESCHERMING OP HET GEBIED VAN VEILIGHEID EN GEZONDHEID – WERKROOSTER (ARTIKEL 12 EN 13)

Artikel 12 schrijft voor dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid een mate van bescherming genieten die op de aard van hun werk is afgestemd en dat de passende beschermings- en preventiediensten of -voorzieningen voor de veiligheid en gezondheid van nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst gelijkwaardig zijn aan die welke voor andere werknemers gelden, en steeds ter beschikking staan. Overeenkomstig artikel 13 treffen de lidstaten de nodige maatregelen opdat werkgevers die voornemens zijn de werkzaamheden volgens een bepaald rooster in te delen, vooral wat de pauzes tijdens de arbeidstijd betreft, rekening houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens, met name ten einde monotone en tempogebonden arbeid, afhankelijk van het soort werk en de veiligheids- en gezondheidseisen, te verlichten.¹³

Wat de artikelen 12 en 13 betreft, verwijzen de meeste lidstaten (Denemarken, Duitsland, Nederland, Oostenrijk, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk (artikel 12)) naar hun algemene wettelijke bepalingen inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

De voorschriften in het Verenigd Koninkrijk bevatten een bepaling die de werkgever verplicht werknemers die monotone of tempogebonden arbeid verrichten voldoende pauzes te geven.

In Frankrijk bevat de wetgeving algemene bepalingen die lijken overeen te komen met artikel 12 (bijvoorbeeld artikel 231 van de "Code du travail").

De Ierse wetgeving bevat bepalingen die overeenstemmen met artikel 13.

In Griekenland, Spanje en Portugal bevat de wetgeving bepalingen die grotendeels overeenkomen met artikel 12 en 13 van de richtlijn.

In België en Italië wordt in de uitvoeringsmaatregelen niet verwezen naar artikel 12 en 13; de algemene wetgeving inzake gezondheid en veiligheid voorziet echter ten dele in deze bepalingen.

14. ENKELE ALGEMENE OVERWEGINGEN BETREFFENDE DE TENUITVOERLEGGING VAN DE ARBEIDSTIJDRICHTLIJN

14.1. Tenuitvoerlegging van de Arbeidstijdrichtlijn in het nationaal recht door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten

In een aantal lidstaten spelen collectieve arbeidsovereenkomsten een belangrijke rol bij de tenuitvoerlegging van de Arbeidstijdrichtlijn. Gezien het belang van collectieve onderhandelingen als rechtsbron in het stelsel van de arbeidsverhoudingen van de lidstaten van de Europese Unie worden collectieve overeenkomsten in het Gemeenschapsrecht beschouwd als een passend middel voor de tenuitvoerlegging van richtlijnen, mits de materiële en personele werkingssfeer van de betrokken richtlijnen volledig worden nageleefd.

Artikel 137, lid 4, van het Verdrag bepaalt:

"Een lidstaat kan de sociale partners, indien zij gezamenlijk daarom verzoeken, belasten met de tenuitvoerlegging van de krachtens de leden 2 en 3 vastgestelde richtlijnen. In dat geval verzekert de lidstaat zich ervan dat de sociale partners, uiterlijk op de datum waarop een richtlijn overeenkomstig artikel 249 moet zijn omgezet, de nodige maatregelen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de betrokken lidstaat moet zelf alle maatregelen treffen om de in de betrokken richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen."

Met deze verklaring wordt in het Verdrag duidelijk tot uitdrukking gebracht dat collectieve overeenkomsten kunnen dienen als middel om richtlijnen ten uitvoer te leggen. Het Europese Hof van Justitie verbindt hier in zijn jurisprudentie enige voorwaarden aan. In de eerste plaats stelt het Hof:

"Voor de omzetting van een richtlijn in intern recht is niet noodzakelijkerwijs vereist, dat de bepalingen ervan formeel in een uitdrukkelijke en specifieke wettelijke bepaling worden overgenomen. Naar gelang van de inhoud van de richtlijn kan een algemene juridische context daartoe voldoende zijn, wanneer deze daadwerkelijk de volledige toepassing van de richtlijn op voldoende bepaalde en duidelijke wijze verzekert, zodat, ingeval de richtlijn rechten voor

particulieren in het leven beoogt te roepen, de begunstigden al hun rechten kunnen kennen en ze zo nodig voor de nationale rechterlijke instanties kunnen doen gelden".¹⁴

In de tweede plaats constateert het Hof met betrekking tot de rol van collectieve overeenkomsten als uitvoeringsmaatregel:

"Het staat de lidstaten ontegenzeggelijk vrij om de verwezenlijking van het beginsel van gelijke beloning in eerste instantie aan de sociale partners over te laten. Dit ontslaat hen evenwel niet van de verplichting om door passende wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen te waarborgen dat alle werknemers in de Gemeenschap ten volle de door Richtlijn nr. 75/117 voorziene bescherming kunnen genieten. De overheid moet deze waarborg bieden in alle gevallen waarin om welke reden ook een doeltreffende bescherming niet anderszins is gewaarborgd, met name wanneer de betrokken werknemers niet bij een vakbond zijn aangesloten, de sector in kwestie niet onder een collectieve overeenkomst valt of een dergelijke overeenkomst het beginsel van gelijke beloning niet ten volle waarborgt."¹⁵

14.2. Twee arbeidsovereenkomsten tegelijkertijd

De Arbeidstijdrichtlijn bevat geen nadrukkelijke bepalingen ter verduidelijking van de vraag of het bij de erin vastgelegde maximale arbeidstijd en rusttijden gaat om absolute maxima in de zin dat de uren die voor twee of meer werkgevers worden gewerkt, dienen te worden samengeteld bij de beoordeling of de maxima worden nageleefd, of dat deze voor iedere arbeidsverhouding afzonderlijk worden vastgesteld.

In dit opzicht is de situatie in de diverse lidstaten zeer verschillend. Met het oog op de volledige verwezenlijking van de doelstelling in verband met veiligheid en gezondheid van de Arbeidstijdrichtlijn is de Commissie van oordeel dat de wetgevingen van de lidstaten gepaste maatregelen dienen te bevatten die erop gericht zijn dat de grenzen van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd en wekelijkse rusttijd zoveel mogelijk worden nageleefd wanneer het werknemers betreft die tegelijkertijd werken onder twee of meer arbeidsovereenkomsten die onder het toepassingsgebied van de richtlijn vallen.

15. CONCLUSIE

Over het algemeen verloopt de tenuitvoerlegging van de Arbeidstijdrichtlijn in de lidstaten betrekkelijk bevredigend. Toch zou de Commissie –onverminderd de meer gedetailleerde opmerkingen in de voorafgaande hoofdstukken– in dit verband de aandacht op een aantal algemene kwesties willen vestigen.

In de eerste plaats hebben een aantal lidstaten categorieën werknemers die niet vallen onder de in artikel 1, lid 3, van de Arbeidstijdrichtlijn of in artikel 2 van Richtlijn 89/391/EG toegestane uitzonderingen volledig uitgesloten. Het feit dat sommige van deze categorieën binnen het toepassingsgebied van artikel 17, lid 1, vallen, wil niet zeggen dat deze werknemers volledig uitgesloten kunnen worden. Voorts is het toepassingsgebied van de nationale maatregelen met betrekking tot de afwijking overeenkomstig artikel 17, lid 1, van de richtlijn in bepaalde gevallen misschien ruimer dan wat met de afwijking werd beoogd.

¹⁴ Zie bijvoorbeeld Zaak C-59/89 Commissie tegen Duitsland [1991] Jurispr. I-2607.

¹⁵ Zaak 143/83 Commissie tegen Koninkrijk Denemarken [1985] Jurispr. 427. Zie ook Zaak 235/84 Commissie tegen Italiaanse Republiek [1986] Jurispr. 2291.

In de tweede plaats bestaat er in enige lidstaten als gevolg van de structuur van de nationale wettelijke bepalingen betreffende de voor de arbeidstijd geldende maximale duur, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen normale arbeidstijd en overwerk zonder dat er een absolute grens is vastgesteld gedurende een bepaalde referentieperiode, het gevaar dat de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uur niet altijd nageleefd wordt. Dit gevaar is vooral acuut in situaties waarin een belangrijk deel van het toegestane overwerk binnen een korte referentieperiode verricht wordt.

In de derde plaats geldt er in enkele lidstaten een wachttijd voordat aanspraak op jaarlijkse vakantie gemaakt kan worden. Artikel 7 van de richtlijn legt een recht op 4 weken jaarlijkse vakantie voor alle werknemers vast dat, zo nodig, in verhouding tot de gewerkte arbeidstijd toegekend kan worden. Voorts kunnen in sommige lidstaten als gevolg van de gedetailleerde regels voor het recht op jaarlijkse vakantie werknemers tijdens het eerste jaar dat zij een dienstbetrekking uitoefenen niet in staat zijn om vakantie te nemen. Vooral werknemers met arbeidsovereenkomsten voor betrekkelijk korte tijd worden geconfronteerd met deze tekortkomingen.

In de vierde plaats is er in een aantal lidstaten sprake van aanzienlijke tekortkomingen wat de regeling van de nachtarbeid betreft. In sommige lidstaten ontbreekt met name wetgeving inzake nachtarbeid en in enige lidstaten wordt bij de begrenzing van nachtarbeid overwerk buiten beschouwing gelaten. Een aantal lidstaten definieert niet aan welk werk speciale risico's of zware lichamelijke of mentale druk verbonden zijn.

In de vijfde plaats maakt de wijze waarop de richtlijn in sommige lidstaten ten uitvoer is gelegd het twijfelachtig of de richtlijn voldoende duidelijk en nauwkeurig in het nationaal recht is omgezet en in een vorm die de juiste toepassing ervan waarborgt. Aangezien de richtlijn beoogt de individuele wettelijke rechten vast te leggen, dienen de betrokkenen in staat te zijn om zich op de hoogte te stellen van al hun rechten, en, in voorkomende gevallen, zich er voor de nationale rechterlijke instanties op te beroepen.

BIJLAGE

Nationale bepalingen tot uitvoering van Richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

België

- 01 Wet betreffende de nachtarbeid, Belgisch Staatsblad van 08.04.1997, blz. 8145
- 02 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, Belgisch staatsblad van 17.12.1998, blz. 40076

Denemarken

- 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

Duitsland

- 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 (HmbUrlVO) 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 - SächsUrlVO) 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 - UrlVO) 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- ThürUrlV) 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

Griekenland

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

Spanje

- 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)

Frankrijk

- 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

Ierland

- 01. The Organisation of Working Time Act, 1997
- 02. S.I. No. 44 of 1993 – Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993
- 03. S.I. No. 392 of 1997 – Organisation of Working Time Act, 1997 (Commencement) Order, 1997
- 04. S.I. No. 475 of 1997 – Organisation of Working Time (Determination of Pay for Holidays) Regulations, 1998
- 05. S.I. No. 20 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Transport Activities) Regulations, 1998
- 06. S.I. No. 21 of 1998 – Organisation of Working Time (General Exemptions) Regulations, 1998
- 07. S.I. No. 44 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Compensatory Rest and Related Matters)(Declaration) Order, 1998
- 08. S.I. No. 49 of 1998 – Organisation of Working Time – Terms of Employment (Additional Information) Order, 1998
- 09. S.I. No. 52 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Civil Protection Services) Regulations, 1998
- 10. S.I. No. 57 of 1998 – Organisation of Working Time (Breaks at Work for Shop Employees) Regulations, 1998
- 11. S.I. No. 444 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Sunday Working in the Retail Trade and Related Matters)(Declaration) Order, 1998

- 12. S.I. No. 485 of 1998 – Safety, Health and Welfare at Work (Night Work and Shift Work) Regulations, 1998
- 13. S.I. No. 10 of 1999 – Organisation of Working Time (Public Holiday) Regulations, 1999

Italië

- 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

Nederland

- 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

Oostenrijk

- 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, I 88/1999

- 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, I 88/1999

- 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 idF BGBl. I Nr 88/1999

- 06. Urlaubsgesetz (URIG), BGBl Nr. 390/1976, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 832/1995 idF BGBl. I Nr. 181/1999

- 07. Bauarbeiter-Urlaubs -und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr. 414/1972, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 754/1996. IdF BGBl. I Nr 113/1998

- 08. Schauspielergesetz (SchauspG), BGBl. Nr. 441/1922, 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, idF BGBl. I Nr. 101/1998

- 11. Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG), BGBl Nr. 354/1981, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 473/1992, idF BGBl. I Nr. 181/1999

- 12. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich II, Nr. 27/1997, idF BGBl. II Nr. 412/1999

- 13. Arbeitnehmerinnenchutzgesetz (ASchG), BGBl Nr. 450/1994, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 9/1997, idF BGBl. I Nr 70/1999

- 14. Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG), BGBl Nr. 27/1993, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 63/1997, idF BGBl. I Nr. 38/1999

- 15. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl Nr. 169/1998

- 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, idF LGBl. Nr. 63/1999

- 18. NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl Nr. 185/1973, idF Landesgesetzblatt für Niederösterreich, Nr. 47/1997, idF LGBl. Nr. 30/1999
- 19. O.Ö. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1989, idF Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 66/1995, idF LGBl. Nr. 101/1999
- 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, idF LGBl. Nr 9/1998
- 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 Gemeindebeamtengesetz 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 Gemeindebeamtengesetz 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 Stadtbeamtengesetz 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 n.º 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

- 04. Vuosilomalaki (272/1973) 30/03/1973

- 05. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta (692/1973) 31/08/1973

- 06. Työterveyshuoltolaki (743/1978) 29/09/1978

- 07. Työturvallisuuslaki (299/1958) 28/06/1958

Zweden

- 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

Verenigd Koninkrijk

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

- 02. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1999, Statutory Instruments number 3372 of 1999