



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 01.12.2000
KOM(2000) 787 endelig

BERETNING FRA KOMMISSIONEN

Status for gennemførelsen af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

(”Arbejdstidsdirektivet”)

BERETNING FRA KOMMISSIONEN

Status for gennemførelsen af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

(”Arbejdstidsdirektivet”)

1. INDLEDNING

Generelle bemærkninger

Denne rapport indeholder en generel oversigt over den måde, hvorpå medlemsstaterne har gennemført Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (herefter benævnt ”arbejdstidsdirektivet”)¹. I hovedparten af medlemsstaterne er gennemførelsen sket gennem et stort antal forskellige retsakter og/eller administrative forskrifter og, alt efter omstændighederne, kollektive overenskomster (jf. bilaget). Det er således ikke muligt inden for rammerne af denne rapport at give en udtømmende detaljeret beskrivelse af alle nationale gennemførelsesforanstaltninger. Rapporten indeholder en generel redegørelse for situationen i medlemsstaterne.

Fristen for gennemførelse af arbejdstidsdirektivet var sat til den 23. november 1996. Imidlertid har kun Tyskland, Sverige, Finland, Spanien og Nederlandene underrettet Kommissionen om deres nationale gennemførelsesforanstaltninger inden gennemførelsesfristens udløb. Frankrig og Italien har stadig endnu ikke officielt underrettet Kommissionen om alle deres nationale gennemførelsesforanstaltninger². Redegørelsen for de foranstaltninger, der er truffet af de sidstnævnte medlemsstater, er derfor ikke baseret på førstehåndsinformationer fra medlemsstaternes myndigheder.

I marts 1994 rejste Det Forenede Kongerige i medfør af traktatens artikel 230 et søgsmål om annullation af arbejdstidsdirektivet med den begrundelse, at det juridiske grundlag for direktivet var mangelfuldt. Ifølge Det Forenede Kongerige foreligger der ikke nogen videnskabelige data, der viser, at direktivet er en sundheds- og sikkerhedsforanstaltning som defineret i traktatens artikel 118A (efter ændringen af traktaten artikel 137). Det Forenede Kongerige hævdede endvidere, at direktivet ikke overholdt subsidiaritets- og proportionalitetsprincipperne, og at Rådet havde misbrugt sine beføjelser, da direktivet ifølge Det Forenede Kongerige omfattede foranstaltninger, der ikke havde nogen forbindelse med de erklærede mål. I sin dom af 18. november 1996 (sag C-84/94) annullerede EF-Domstolen direktivets artikel 5, stk. 2, men frifandt i øvrigt Rådet for Den Europæiske Union.

Der er i øjeblikket indbragt fire sager for EF-Domstolen med henblik på en præjudiciel afgørelse i henhold til traktatens artikel 234. To sager (C-303/98 SIMAP imod Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana og C-241/99 Confederación Intersindical Galega (C.I.G) imod Servicio Galego de Saude (SERGAS)) vedrører primært definitionen af

¹ EFT L 307 af 13.12.1993, s.18.

² Både Italien og Frankrig har modtaget en dom fra EF-Domstolen, fordi de har undladt at vedtage foranstaltninger med henblik på gennemførelse af direktivet (sag C-386/98, Kommissionen mod Italien, dom af 9. marts 2000, og sag C-46/99, Kommissionen mod Frankrig, dom af 8. juni 2000).

”arbejdstid” inden for rammerne af direktivet i forbindelse med ”tilkaldetjeneste” for personale, der skal yde lægehjælp i nødstilfælde³. Den tredje sag (C-173/99 Dronningen imod handels- og industriministeren) vedrører muligheden af at indføre en karenperiode, inden arbejdstageren får adgang til årlig ferie i henhold til direktivets artikel 7, medens den fjerde sag (C-133/00 J. R. Bowden m.fl. imod Tuffnells Parcels Express Ltd.) vedrører anvendelsesområdet for undtagelser under artikel 1, stk.3, i direktivet.

Der er i almindelighed forholdsvis god overensstemmelse mellem de nationale foranstaltninger, der er truffet, og direktivets forskrifter. Kommissionen ønsker ikke desto mindre at belyse en række særlige problemer i denne rapport.

Samspelet med Rådets direktiv 89/391/EØF

Arbejdstidsdirektivet indeholder en vigtig henvisning til Rådets direktiv 89/391/EF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed⁴ under arbejdet, idet det foreskrives i artikel 1, stk. 4:

”Bestemmelserne i direktiv 89/391/EØF finder i fuld udstrækning anvendelse på de forhold, der er nævnt i stk. 2, med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.”

I den forbindelse ønsker Kommissionen navnlig at understrege betydningen af artikel 2 (anvendelsesområde), 3 (definitioner), 7 (beskyttelses- og forebyggelsestjenester) og 11 (høring af arbejdstagerne og disses medbestemmelsesret) i direktiv 89/391/EF.

Udelukkelse - fravigelser

Arbejdstidsdirektivet er en forholdsvis kompliceret fællesskabsretsakt. Navnlig kan de fravigelser, der er mulige i henhold til artikel 17, gøre det vanskeligt at forstå direktivet. Det kunne derfor være hensigtsmæssigt at give en kort redegørelse for tilladte fravigelser og at understrege, at "fravigelser" adskiller sig fra "udelukkelse" i direktivets artikel 1, stk. 3.

Direktivet finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF, med undtagelse af vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse ("sektorer, der er udelukket").

I medfør af arbejdstidsdirektivets artikel 17 kan medlemsstaterne fravige visse artikler i direktivet på særlige betingelser og, alt efter omstændighederne, ved særlige midler. Idéen bag undtagelsesbestemmelserne er at fastholde de principper, der er opstillet i direktivet, samtidig med at man tillader fleksibilitet, hvad angår anvendelsen af disse principper. Der findes i alt væsentligt tre fravigelsestyper:

1) Medlemsstaterne kan i medfør af artikel 17, stk. 1, fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den. Der nævnes i direktivet tre særlige aktiviteter, hvor en sådan fravigelse er mulig. Listen er ikke udtømmende, men bør fortolkes *restriktivt*.

³ Domstolen afsagde dom i denne sag den 3. oktober 2000, jf. nedenfor kapitel 3 Definitioner.

⁴ EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1.

2) Medlemsstaterne kan i medfør af artikel 17, stk. 2, fravige artikel 3, 4, 5, 8 og 16 i overensstemmelse med en række kriterier, der er detaljeret beskrevet i direktivet og illustreret ved eksempler. Sådanne fravigelser er mulige, forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller – i *usædvanlige* tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder – på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse.

3) Medlemsstaterne kan i medfør af artikel 17, stk. 3, fravige artikel 3, 4, 5, 8 og 16 ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. For at tage højde for de særlige arbejdsmarkedssystemer i visse medlemsstater, kan beslutningerne om sådanne fravigelser ske i medlemsstaterne på et passende *kollektivt* niveau. I lighed med artikel 17, stk. 2, er sådanne fravigelser kun tilladt, hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller – i *undtagelsestilfælde*, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder – på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en tilsvarende beskyttelse.

De seneste tiltag for at dække de sektorer, der ikke er omfattet af direktivet

Den 18. november 1998 vedtog Kommissionen en forslagspakke for at dække de sektorer, der ikke var omfattet af dækningsområdet for direktivets artikel 1, stk. 3⁵. På grundlag af forslaget blev Rådets direktiv 1999/63/EF om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, som er indgået mellem European Community Shipowners' Association (ECSA) og Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST), vedtaget den 21. juni 1999⁶. Endvidere blev Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EF om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, således at sektorer og aktiviteter, der var udelukket fra direktivet, bliver omfattet, vedtaget den 22. juni 2000⁷. Endelig vedtog Kommissionen den 23. juni 2000 et forslag til Rådets direktiv vedrørende den europæiske aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for arbejdstagere i civil luftfart uden fast arbejdssted, som er indgået af Sammenslutningen af Europæiske Luftfartsselskaber (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), Den Europæiske Organisation for Regionale Luftfartsselskaber (ERA) og Den Internationale Charterflysammenslutning (IACA)⁸. Der blev opnået politisk enighed i Rådet om dette forslag den 17. oktober 2000.

En kort oversigt over ændringerne i direktivet om arbejdstid kunne være nyttig i denne forbindelse, selv om det ændrede direktiv først skal være gennemført den 1. august 2003 (2004 mht. læger under uddannelse). Formålet med Rådets direktiv 2000/34 er at sikre, at alle ikke-mobile arbejdstagere i de sektorer, der ikke er omfattet af arbejdstidsdirektivet, dækkes heraf, og at direktivet ændres, således at det dækker læger under uddannelse og arbejdstagere i jernbanesektoren og i offshoresektoren. Med ændringerne fastsættes der også bestemmelser om tilstrækkelig hvile, fire ugers årlig ferie med løn og en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på højst 48 timer (som i direktiv 93/104/EF) for mobile arbejdstagere inden for transport ad luftvejen, landevejen, eller ad indre vandveje. Der vil gælde særlige arbejdstidsbestemmelser for arbejdstagere i havfiskerierhvervet.

⁵ KOM (1998) 662 endelig udg.

⁶ EFT L 167 af 2.7.1999, s. 33

⁷ EFT L 195 af 1.8.2000, s. 41.

⁸ 23. juni 2000, KOM 382 endelig udg.

Arbejdstiden for søfarende dækkes af Rådets direktiv 1999/63/EF, medens det er meningen, at forslaget om mobile arbejdstagere i civil luftfart skal gå forud for de mere generelle bestemmelser i det ændrede arbejdstidsdirektiv.

2. DIREKTIVETS ANVENDELSESOMRÅDE (ARTIKEL 1)

Direktivets *materielle* anvendelsesområde er fastsat i artikel 1, stk. 2. Direktivet finder anvendelse på

- de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på
- visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.

Som nævnt finder Direktivet anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF med undtagelse af vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.

Det hedder i direktiv 89/391/EØF, artikel 2:

”1. Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter (industri, landbrug, handel, administration, tjenesteydelser, undervisning, kulturel virksomhed, fritidsbeskæftigelse osv.).

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler imod dets anvendelse.”

Udelukkelsen af visse sektorer og aktiviteter fra direktivets anvendelsesområde betyder ikke nødvendigvis, at alle medlemsstater har udelukket dem fra den relevante nationale lovgivnings anvendelsesområde. Kun Grækenland og Det Forenede Kongerige har udelukket alle disse sektorer og aktiviteter fra de nationale gennemførelsesforanstaltningers anvendelsesområde, medens mange andre medlemsstater har udelukket nogle sektorer eller kun en del af arbejdstagerne inden for en given sektor.

Hvad angår anvendelsesområdet mht. personer anvender arbejdstidsdirektivet begrebet ”arbejdstager”. Dette begreb er dog ikke defineret i direktivet, men i direktiv 89/391/EØF, artikel 3, forstås ved arbejdstager

- ”enhver person, som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp”

medens der ved arbejdsgiver forstås

- ”enhver fysisk eller juridisk person, der har stiftet et arbejdsmæssigt forhold med arbejdstageren, og som har ansvaret for virksomheden og/eller institutionen”.

I langt de fleste medlemsstater finder den relevante lovgivning anvendelse dels på ”traditionelle” arbejdstagere, der arbejder under en ansættelseskontrakt, som er udformet i henhold til national lov og praksis, dels på offentligt ansatte. Imidlertid har ikke alle

medlemsstater meddelt, hvilke foranstaltninger de har truffet, hvad angår offentligt ansatte. I Det Forenede Kongerige er arbejdstidsforskrifterne blevet udvidet til også at omfatte andre end arbejdstagere, der arbejder under en ansættelseskontrakt.⁹

I visse medlemsstater er andre kategorier af arbejdstagere end dem, der arbejder inden for de udelukkede sektorer og aktiviteter, der er nævnt i direktivets artikel 1, stk. 3, blevet helt udelukket fra den relevante gennemførelseslovgivnings anvendelsesområde. Disse arbejdstagere er undertiden omfattet af direktivets artikel 17, stk. 1. Medlemsstaterne kan dog i henhold til artikel 17, stk. 1, fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16 på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse, hvad angår sikkerhed og sundhed.

Efter belgisk ret er personer, der er ansat af omrejsende tivolier, personer i en ledende eller betroet stilling, personer, der er ansat på kontrakt af centralregeringen, læger, dyrlæger og tandlæger udelukket fra det område, der dækkes af bestemmelserne om arbejdstid og hvileperioder (selv om disse arbejdstagere har ret til årlig ferie).

Efter tysk ret er personer i ledende stillinger (*leitende Angestellte*) ikke omfattet af lovgivningen om arbejdstid og hvileperioder. Undtagelsen har i dette tilfælde en generel karakter. Det samme gælder personer i ledende stillinger inden for det offentlige samt overlæger, idet begge disse grupper heller ikke er omfattet. Bestemmelser vedrørende årlig ferie gælder dog for sådanne arbejdstagere.

I Spanien er højtstående ledere, der er kontraktansatte, udelukket fra anvendelsesområdet for de nationale gennemførelsesbestemmelser. Endvidere er de offentlige lægevagter i nogle af de selvstyrende regioner i Spanien ikke omfattet af de generelle retlige bestemmelser for arbejdstid og hvileperioder. Det er uklart, hvilke arbejdstidsregler der gælder for andre dele af den spanske offentlige sektor¹⁰.

I Italien er erhvervsledere, handelsrejsende samt offentlige tjenester og kontorer ikke omfattet af den generelle lovgivning om arbejdstid og hvileperioder.

Efter hollandsk ret finder hovedparten af bestemmelserne om arbejdstid og hvileperioder ikke anvendelse på bl.a. personer i ledende stillinger, specialister inden for videnskabelig forskning og medicin, praktiserende læger, læger ansat på plejehjem, miljøkonsulenter og tandlæger.

Efter østrigsk ret er personer i ledende stillinger (*leitende Angestellte*) ligeledes udtrykkeligt ikke omfattet af den relevante lovgivning om arbejdstid og hvileperioder.

I Finland er de tre kategorier, der er nævnt i direktivets artikel 17, stk. 1, på ingen måde omfattet af lovgivningen om arbejdstid og hvileperioder. Der er tale om: arbejdstagere, der leder virksomheder, eller som opererer selvstændigt, og som kan sammenlignes direkte med erhvervsledere, arbejdstagere, der medvirker ved religiøse ceremonier i kirker og trossamfund (f.eks. præster og organister), samt arbejdstagere, der udfører arbejde hjemme eller andetsteds

⁹ Arbejdstidsforskrifterne i Det Forenede Kongerige finder anvendelse på "arbejdstagere", hvorved forstås, ud over arbejdstagere under en ansættelseskontrakt, personer, der arbejder under "en anden form for kontrakt, enten udtrykkelig eller implicit og (hvis den er udtrykkelig) enten mundtlig eller skriftlig, hvorved personen forpligter sig til personligt at udføre et arbejde eller en tjenesteydelse for en anden kontraktspart, der ikke i medfør af kontrakten har status af kunde i relation til et andet erhverv eller en anden forretningsvirksomhed, som bestrides eller drives af den omhandlede person."

¹⁰ I dommen i SIMAP-sagen (C-303/98) konstaterede Domstolen, at de aktiviteter, som udføres af f.eks. læger, der arbejder i lægevagter, er omfattet af anvendelsesområdet for direktivet om arbejdstid.

under forhold, hvor arbejdsgiveren ikke kan anses for pligtig til at overvåge tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Efter svensk ret er arbejdstagere i ledende eller lignende stillinger ikke omfattet af den relevante lovgivning.

Bestemmelserne i Det Forenede Kongerige omfatter en kategori af arbejdstagere, hvis arbejdstid til dels måles eller fastsættes på forhånd eller ikke kan fastsættes af arbejdstageren selv, men hvor arbejdets særlige karakter gør, at arbejdstageren uden at være blevet bedt om det også kan udføre arbejde, hvis varighed ikke måles eller fastsættes på forhånd eller ikke kan fastsættes af arbejdstageren selv. I tilfælde af sådanne arbejdstagere finder begrænsningerne vedrørende arbejdstid og natarbejde ikke anvendelse. Det synes ikke at være helt klart, hvilke personer denne kategori af arbejdstagere dækker i forhold til direktivet.

3. DEFINITIONER (ARTIKEL 2)

I direktivets artikel 2, stk. 1, defineres arbejdstid som ”det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis”.

I artikel 2, stk. 2, defineres hvileperiode som ”det tidsrum, der ikke er arbejdstid”.

Der er i almindelighed en tendens til, at nationale gennemførelsesforanstaltninger i det mindste overtager direktivets definition af "arbejdstid" og, a contrario, "hvileperiode". Det lader imidlertid til, at definitionen af arbejdstid i mange medlemsstater er mere gunstig for arbejdstagerne end definitionen i direktivet. I en række medlemsstater, såsom Sverige og Danmark, indeholder lovgivningen ingen udtrykkelige definitioner af arbejdstid eller hvileperiode, idet disse begreber traditionelt fastlægges ved kollektive overenskomster og/eller retspraksis. Der findes imidlertid i begge disse medlemsstater bestemmelser vedrørende mellemkategorier, såsom rådighedstjeneste, rejsetid osv. Det kan således konkluderes, at i disse medlemsstater defineres disse begreber gennem national praksis og sædvane.

Hovedparten af medlemsstaterne opererer med mellemkategorier (rådighed, tilkaldetjeneste osv.), der ikke er defineret i direktivet. Disse mellemperioder er kendetegnet ved, at arbejdstageren ikke udfører arbejde, men holder sig i beredskab. Forskellene mellem de forskellige mellemkategorier er knyttet til graden af den rådighed, som arbejdstageren forpligter sig til over for arbejdsgiveren, dvs. hvorvidt arbejdstageren er umiddelbart til rådighed, hvorvidt han skal opholde sig på arbejdspladsen, eller hvorvidt han kan opholde sig på et sted efter eget valg. Disse forskellige begreber kan have forskellige betegnelser fra medlemsstat til medlemsstat.

I SIMAP-sagen (C-303/98) slog Domstolen fast, at den tid, hvorunder lægerne i de primære behandlingsenheder udfører vagter efter ordningen med fysisk tilstedeværelse i sundhedsinstitutionen, fuldt ud skal betragtes som arbejdstid og efter omstændighederne som overarbejde i direktivets forstand. For så vidt angår ordningen med vagter, hvorunder de

pågældende læger er til rådighed på tilkald, skal kun den tid, der faktisk bruges til at yde de primære behandlingsydelser, anses for arbejdstid¹¹.

Natperiode defineres som ”et tidsrum på mindst 7 timer, der er fastsat ved national lovgivning, og som under alle omstændigheder omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00”.

Ved natarbejder forstås ”dels en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, dels en arbejdstager, der forventes at udføre en vis del af sin årlige arbejdstid i natperioden, idet denne del efter den pågældende medlemsstats valg fastsættes ved national lovgivning (efter høring af arbejdsmarkedets parter), eller ved nationale eller regionale kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.”

Ikke alle medlemsstater har overtaget de to definitioner, da bestemmelserne om natarbejde ofte har en anden struktur end direktivets. Derfor defineres ”natperiode” i de fleste medlemsstater, men der sondres ikke nødvendigvis mellem en ”arbejdstager” og en ”natarbejder”.

Efter belgisk ret udføres natarbejde mellem kl. 20.00 og kl. 06.00. Denne definition uddybes i et kongeligt dekret, der præciserer de omstændigheder, under hvilke arbejdstidsbestemmelserne gælder for natarbejde.

I Danmark er begreberne natarbejde og natarbejder alene blevet defineret i kollektive overenskomster. De oplysninger, Kommissionen råder over, gør det ikke muligt at komme med en nærmere redegørelse for situationen i Danmark.

Efter tysk ret strækker natperioden sig fra kl. 23.00 til kl. 06.00 (i bagerier fra kl. 22.00 til kl. 05.00), medens natarbejde er et arbejde, der indeholder mere end 2 timers natarbejde. Natarbejdere er arbejdstagere, der i henhold til deres tidsplan normalt udfører natarbejde på roterende skiftehold, eller som udfører natarbejde i mindst 48 dage i løbet af et år.

Efter græsk ret forstås ved natperiode ethvert tidsrum på 8 timer mellem kl. 22.00 og kl. 06.00. En natarbejder defineres som a) en arbejdstager, der arbejder mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller b) en arbejdstager, der udfører natarbejde i mindst 726 timer af sin årlige arbejdstid, medmindre der er fastsat et lavere timeantal i kollektive overenskomster eller ved andre regler. Ved beregningen af ovennævnte tid skal arbejdstagerens samlede daglige arbejdstid medregnes, forudsat den inkluderer mindst 3 timer mellem kl. 00.00 og kl. 05.00, uanset på hvilket tidspunkt skiftet starter og slutter, og forudsat arbejdstiden udgøres af mindst 7 sammenhængende arbejdstimer.

I Spanien forstås ved natarbejde ethvert arbejde, der udføres mellem kl. 22.00 og kl. 06.00. Dette gælder også for arbejde, hvoraf en vis procentdel udføres i natperioden, nemlig 1/3 af den samlede arbejdstid. Ved natarbejder forstås en arbejdstager, som normalt arbejder mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden (dvs. mellem kl. 22.00 og kl. 06.00), samt en arbejdstager, der forventes at arbejde mindst 1/3 af sin årlige arbejdstid i natperioden.

I Frankrig anses arbejde mellem kl. 22.00 og 05.00 som natarbejde. Der kan imidlertid ved kollektiv overenskomst fastsættes en anden periode på 7 sammenhængende timer i

¹¹ Kommissionen er ved at undersøge virkningerne af Domstolens dom på medlemsstaternes bestemmelser om tilkaldevagt.

tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 07.00 som erstatning for førnævnte periode. For at få virkning, skal en sådan fravigelse enten godkendes ved en ny aftale i virksomheden eller godkendes af Arbejdstilsynet.

I Irland forstås ved natperiode tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 07.00, medens der ved natarbejde forstås arbejde udført i natperioden. Ved natarbejder forstås dels a) en arbejdstager, der normalt arbejder mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, dels b) en arbejdstager, hvis arbejdstimer i natperioden inden for et år svarer til eller overstiger 50 % af det samlede antal arbejdstimer, han eller hun har det pågældende år.

I Italien findes der undtagen for lærlinges vedkommende ingen generel definition af natperiode eller natarbejder.

Efter luxembourgsk ret er hverken natarbejde eller natarbejder defineret, da der ikke findes en generel lovgivning om natarbejde.

Efter hollandsk ret forstås ved natarbejde arbejde, som dækker hele eller en del af tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 06.00.

I Østrig findes ingen generelle regler om natarbejde. Følgelig er begreberne natarbejde og natarbejder ikke defineret generelt. I loven om hårdt arbejde om natten ("Nachtschwerarbeitsgesetz"), som finder anvendelse under særlige forhold, er der imidlertid en definition af natarbejde, der defineres som arbejde udført af en arbejdstager mindst seks timer i tidsrummet mellem 0.00 og 6.00. Se også nedenstående kapitel 9.

I Portugal er natarbejde arbejde, som omfatter mindst 7 timer og højst 11 timer, og som omfatter tidsrummet 0.00 - 5.00. Tidsrummet for natarbejde skal fastlægges i kollektive overenskomster ud fra ovennævnte definition. Findes der ikke en kollektiv overenskomst, anses tidsrummet for natarbejde at være mellem 20.00 den første dag og 7.00 den følgende dag.

I Finland defineres natarbejde som arbejde, der udføres mellem kl. 23.00 og kl. 06.00. Termen natarbejder er ikke udtrykkeligt defineret i loven, men det er imidlertid bestemt, at natskift betragtes som arbejdsskift, hvoraf mindst 3 timer falder inden for tidsrummet mellem kl. 23.00 og kl. 06.00.

I Sverige er termerne natperiode og natarbejde ikke defineret i den generelle arbejdstidslovgivning, men derimod i de forskrifter, som er udstedt af Arbejds miljøstyrelsen. Definitionerne ligger på linje med direktivets definitioner. Der er i den generelle arbejdstidslovgivning en bestemmelse om en natlig hvileperiode, der bygger på en definition af natperiode som det tidsrum, der ligger mellem kl. 00.00 og kl. 05.00.

I Det Forenede Kongerige er tidsrummet kl. 23.00 til kl. 06.00 valgt som en natperiodestandard, medmindre en relevant aftale opstiller en anden periode af samme længde (f.eks. kl. 22.00-kl. 05.00 eller kl. 00.00-kl. 07.00). Ved natarbejder forstås en arbejdstager, (a) hvis normale arbejdstid for mindst 3 timers vedkommende falder i natperioden i løbet af arbejdsdagen, eller (b) hvis arbejdstid forventes at falde i natperioden i mindst det omfang, der er fastlagt ved en kollektiv overenskomst eller i en arbejdsaftale. Med hensyn til punkt (a) forstås ved normal arbejdstid, den arbejdstid vedkommende har på hovedparten af sine arbejdsdage.

Begreberne skifteholdsarbejder og skifteholdsarbejde i medlemsstaterne vil ikke blive behandlet i denne sammenhæng, da forholdsvis få bestemmelser finder anvendelse på sådanne arbejdstagere inden for rammerne af direktivet.

4. DAGLIG HVILETID (ARTIKEL 3)

I direktivets artikel 3 fastsættes en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer pr. periode på 24 timer. Artikel 3 kan fraviges i alle de tre ovennævnte undtagelsestilfælde.

I Belgien skal arbejdstagere have en hvileperiode på 11 sammenhængende timer pr. periode på 24 timer. Dog er ”omrejsende tivolier”, forretningsrejsende, læger, dyrlæger og tandlæger ikke omfattet af bestemmelserne om en daglig hvileperiode.

I Danmark er hovedreglen den, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer pr. periode på 24 timer.

Det er i Tyskland foreskrevet, at arbejdstageren har en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer efter arbejdsdagens ophør. Der er inden for visse virksomheder mulighed for at afkorte den daglige hvileperiode med 1 time, såfremt der kompenseres herfor med en anden hvileperiode på 12 timer inden for en referenceperiode på 4 uger eller 1 måned. Tysk lovgivning indeholder ingen eksplicit bestemmelse om en daglig hvileperiode for offentligt ansatte. I sådanne tilfælde kan den daglige hviletid udledes fra den fastsatte maksimale daglige arbejdstid, som sikrer en daglig hviletid på mindst 11 timer.

Efter græsk ret bestemmes, at der for hver periode på 24 timer skal være en minimumshvileperiode på mindst 12 sammenhængende timer. Denne bestemmelse kan fraviges inden for de rammer, der er sat af direktivet.

Efter spansk ret skal der forløbe mindst 12 timer mellem afslutningen af en arbejdsdag og starten på den næste. For at sikre, at denne bestemmelse overholdes, er det også foreskrevet, at antallet af normale faktiske arbejdstimer ikke må overstige 9, idet arbejdstimerne dog kan fordeles på flere måder som et resultat af kollektive forhandlinger. Men selv da skal minimumshvileperioden mellem arbejdsdagene overholdes.

Efter fransk ret har alle arbejdstagere ret til en daglig minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer. Denne regel kan fraviges ved kollektive overenskomster inden for visse grænser.

I Irland foreskriver lovgivningen en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer pr. periode på 24 timer. Bestemmelsen kan fraviges i nærmere angivne tilfælde.

I Italien findes ingen bestemmelser om en daglig hvileperiode.

Efter luxembourgsk ret må standardarbejdstiden ikke overstige 8 timer daglig. Denne regel kan dog fraviges. Luxembourgsk ret åbner mulighed for en kortere daglig hvileperiode end foreskrevet i direktivet.

I Nederlandene skal arbejdsgiveren tilrettelægge arbejdet således, at arbejdstagerne får en hvileperiode på 11 sammenhængende timer pr. periode på 24 timer. Denne hvileperiode kan kun afkortes til 8 sammenhængende timer pr. periode på 24 timer en enkelt gang ugentlig. Denne fravigelse skal gøre det muligt at foretage ændringer i skift, hvor der anvendes

skifteholdssystemer, og - hvis der arbejdes på overtid – at undgå at skulle forlænge hvileperioden, hvilket ville betyde, at det næste skift måtte starte senere.

I Østrig er hovedreglen, at arbejdsgiveren ikke kan kræve, at arbejdstageren arbejder i en periode på 11 timer efter den daglige arbejdstids ophør. Den daglige arbejdstid defineres som arbejdstid inden for en sammenhængende periode på 24 timer. Afvigelser fra hovedreglen er tilladt i særlige tilfælde.

Efter portugisisk ret (lov 21/96) skal der være en minimumspause på 12 timer mellem normale arbejdsdage. Minimumspausen på 12 timer mellem normale arbejdsdage finder kun anvendelse på virksomheder, der ved lovens ikrafttrædelse havde en arbejdsuge på mere end 40 timer, som virksomhederne ved lov blev pålagt at nedsætte til 40 timer. Denne bestemmelse er blevet suppleret af lov 73/98, ifølge hvilken arbejdstagere har ret til en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer mellem to på hinanden følgende arbejdsdage.

I Finland er det bestemt, at arbejdstagere skal have en uafbrudt hvileperiode på mindst 11 timer i de 24 timer, der følger efter starten på et skift. Der er opstillet en række undtagelser fra denne regel i 11 specifikke tilfælde. En midlertidig fravigelse fra hovedreglen er tilladt i ikke over 3 daglige hvileperioder i træk, hvad angår 7 specifikke situationer. Der er fastsat en kompenserende hviletid i disse tilfælde. Fravigelser ved kollektive overenskomster på landsplan og ved aftale mellem arbejdsgiverne og arbejdstagerrepræsentanterne er også mulige. I sidstnævnte tilfælde skal arbejdstageren give sit samtykke.

Svensk lovgivning indeholder ingen enkeltforanstaltning, der kan siges at svare til direktivets artikel 3. Kollektive overenskomster kan behandle spørgsmålet, men ifølge de oplysninger, Kommissionen råder over, kan det ikke tænkes, at de vil indeholde udtrykkelige bestemmelser om den daglige hvileperiode. Spørgsmålet er derfor, om man kan regne med, at domstolene ikke desto mindre kunne hævde princippet om arbejdstagernes ret til en daglig hvileperiode, som opfylder de krav, der er opstillet i arbejdstidsdirektivet. Domstolene vil sandsynligvis betragte et krav om, at arbejdstageren arbejder mere end 11 timer, som ugyldigt. Der er imidlertid ikke fastsat en særlig regel.

I Det Forenede Kongerige omsættes ordlyden af direktivets artikel 3 direkte i arbejdstidslovgivningen, hvor der hedder, at ”en voksenarbejder har ret til en hvileperiode på minimum 11 sammenhængende timer pr. periode på 24 timer, i hvilken han arbejder for sin arbejdsgiver.” Bestemmelsen kan fraviges i nærmere angivne tilfælde.

5. PAUSER (ARTIKEL 4)

Der er i artikel 4 foreskrevet en pause for alle arbejdstagere, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer; de nærmere bestemmelser herfor fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning. Bestemmelsen kan fraviges i overensstemmelse med artikel 17.

I hovedparten af medlemsstaterne sker gennemførelsen af direktivets artikel 4 ved en kombination af lovgivningsforanstaltninger og kollektive overenskomster. Der findes normalt lovbestemmelser både for den længst tilladte arbejdstid uden pause og for pausens varighed.

Der er efter belgisk ret foreskrevet en pause mindst hver 6. time. Den nærmere varighed af pausen og andre forhold skal fastsættes ved kollektive overenskomster. I mangel af sådanne er arbejdstageren berettiget til en pause på 15 minutter.

I Danmark indeholder en bekendtgørelse, der er udstedt i medfør af arbejdsmiljøloven, en bestemmelse om Arbejdstilsynets mulighed for at stille krav om bl.a. pauser ved arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed eller sundhed i fare. Bestemmelsen giver ikke adgang til generelt at stille krav om en pause, blot den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Der kan foreligge særlig kvalificerende omstændigheder, f.eks. udførelse af arbejde under risikobetonede omstændigheder. Direktivets artikel 4 om pauser er dermed i det væsentlige overladt til gennemførelse ved kollektive overenskomster.

Efter tysk ret er der foreskrevet en pause på mindst 30 minutter, hvis arbejdstiden overstiger 6 timer.

Efter græsk ret er der foreskrevet en pause på mindst 15 minutter, hvis arbejdsdagen overstiger 6 timer. De nærmere detaljer vedrørende pausens varighed og de nærmere betingelser kan fastsættes på virksomhedsplan mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne, medmindre andet er bestemt ved kollektive overenskomster eller lovgivning.

Efter spansk ret har arbejdstagerne ret til en pause på mindst 15 minutter på arbejdsdage, der overstiger 6 timer.

Efter fransk ret skal arbejdstageren bevilges en pause på mindst 20 minutter, medmindre der ved aftaler er fastsat gunstigere betingelser for arbejdstageren.

Efter irsk ret foreskrives en pause på mindst 15 minutter, hvis arbejdet varer mere end 4½ time, og på mindst 30 minutter, hvis arbejdet varer mere end 6 timer. Der tillades fravigelser herfra i specifikke tilfælde.

I Italien foreskriver lovgivningen, at normale pauser skal aftales på forhånd og tidsbestemmes. Kollektive overenskomster indeholder ofte detaljerede regler med hensyn til pauser.

I luxembourgsk lovgivning er der fastsat mindst 30 minutters pause, hvis arbejdstiden overstiger 6 timer.

Efter hollandsk ret skal der holdes en pause pr. periode på 5½ time. Pausens varighed afhænger af arbejdsdagens længde. Denne regel kan fraviges ved kollektive overenskomster, idet pausen dog skal have en varighed af mindst 30 minutter. Denne kan opdeles i to pauser på et kvarter.

Efter østrigsk ret er hovedreglen, at der skal være en pause på 30 minutter, hvis arbejdstiden overstiger 6 timer.

Portugisisk lovgivning foreskriver, at den daglige arbejdstid skal afbrydes af en hvileperiode på mindst en time og ikke mere end to timer, således at arbejdstageren ikke arbejder mere end 5 timer i træk. Endvidere kan man med kollektive overenskomster fastsætte, at der arbejdes op til 6 sammenhængende timer, at den daglige hviletid nedsættes til 30 minutter eller længere end fastsat i ovennævnte standardbestemmelser, ligesom hyppigheden og varigheden af andre hviletider i den daglige arbejdstid kan fastsættes i kollektive overenskomster.

I Finland skal arbejdstageren i henhold til arbejdstidslovens bestemmelser have mulighed for en regelmæssig pause på mindst 1 time, i hvilken vedkommende frit kan forlade arbejdsstedet, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, og arbejdstagerens tilstedeværelse på arbejdsstedet ikke er nødvendig, for at arbejdet kan fortsætte. Under alle

omstændigheder skal pausen udgøre mindst 30 minutter. Der findes en særlig bestemmelse vedrørende arbejdstiden ved skifteholdsarbejde eller roterende skifteholdsarbejde, som overstiger 6 timer. Ifølge denne bestemmelse skal arbejdstageren enten have mulighed for at holde mindst 30 minutters pause eller mulighed for at indtage et måltid i arbejdstiden.

Der er i svensk lovgivning ikke fastsat en minimumsvarighed for pauser. Arbejdstagerne har ret til en pause mindst hver 5. time. Arbejdsgiveren skal oplyse varigheden og indretningen af pauserne på forhånd så detaljeret, som omstændighederne tillader. Varigheden og indretningen af pauserne skal være således, at arbejdsvilkårene ikke forringes.

Lovgivningen i Det Forenede Kongerige foreskriver en pause, hvis en arbejdstager har en arbejdsdag på mere end 6 timer, hvor de nærmere detaljer, herunder varigheden og de vilkår, på hvilke den tilstås, skal være i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat ved kollektiv overenskomst eller i en arbejdsaftale. Pausen skal være på mindst 20 minutter.

6. UGENTLIG HVILETID (ARTIKEL 5)

I artikel 5 foreskrives pr. periode på 7 dage en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3. Med andre ord fastsættes i artikel 5 en hvileperiode på 35 timer pr. periode på 7 dage. Ifølge artikel 5, stk. 3, kan der på særlige betingelser fastsættes en hvileperiode på kun 24 timer. I henhold til artikel 16, nr. 1, kan der fastsættes en referenceperiode på 14 dage. I medfør af artikel 17 kan artikel 5 og artikel 16, nr. 1, fraviges på særlige betingelser. Oprindeligt omfattede direktivet en bestemmelse om, at den ugentlige hviletid i princippet skulle omfatte søndagen. Denne bestemmelse blev ophævet af Domstolen i sag C-84/94.¹² Ni ud af de 15 medlemsstater har særlige bestemmelser om søndagen som hvileperiode, medens de andre seks ikke har.

I Belgien er hovedreglen, at søndagsarbejde er forbudt. Denne regel kan dog fraviges. Arbejdstagere, der arbejder på en søndag, er berettiget til afspadsering. Varigheden af den daglige hvileperiode på 11 timer lægges til nævnte søndagshviletid eller til afspadseringen, således at arbejdstageren får en hvileperiode på 35 sammenhængende timer. Dog er ”omrejsende tivoler”, forretningsrejsende, læger, dyrlæger og tandlæger ikke omfattet af bestemmelserne om en ugentlig hviletid.

I dansk lovgivning er direktivets artikel 5 gennemført i arbejdsmiljøloven. Hovedreglen er, at de ansatte inden for hver periode på 7 døgn skal have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Tysk lovgivning indeholder en generel regel med krav om en sammenhængende hvileperiode på 35 timer. I princippet må arbejdstagere ikke pålægges arbejde om søndagen mellem kl. 00.00 og kl. 24.00. Denne søndagshviletid skal tilstås sammen med den daglige hvileperiode, medmindre tekniske eller organisatoriske grunde er til hinder herfor. Hvad angår *offentligt ansatte*, foreskrives det ikke udtrykkeligt i lovgivningen, at de altid har ret til en sammenhængende ugentlig hvileperiode på 35 timer. Men i henhold til de lovbestemmelser, som tjenestemænd på forbunds- og delstatsplan falder ind under, er søndage og (normalt) lørdage arbejdsfri dage, hvilket således sikrer en sammenhængende ugentlig hviletid på mindst 35 timer.

¹² Sag C-84/94 Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland mod Rådet for Den Europæiske Union. Sml. 1996 I-5755.

Efter græsk ret foreskriver det præsidentielle dekret 88/99 en ugentlig minimumshvileperiode på 24 timer plus den daglige hvileperiode på 12 sammenhængende timer. Hvis objektive eller tekniske grunde, eller hensynet til arbejdets tilrettelæggelse taler herfor, kan der gives tilladelse til en minimumshvileperiode på 24 timer.

Efter spansk ret har arbejdstagere ret til en ugentlig minimumshvileperiode på halvanden dag, der kan kumuleres over en fjortendagesperiode. I princippet falder den ugentlige hviletid sammen med hele søndagen. I overensstemmelse med artikel 17 i direktivet er der særlige bestemmelser for visse job og aktivitetssektorer afhængig af kravene ved tilrettelæggelsen af arbejdet eller særlige forhold i forbindelse med arbejdets karakter eller stedet, det udføres.

I Frankrig er der i princippet foreskrevet en søndagshviletid, der imidlertid kan fraviges i en række tilfælde. Sådanne fravigelser er enten permanente eller valgfri, på et individuelt eller kollektivt grundlag. Den daglige hvileperiode på 11 timer skal lægges til den ugentlige hvileperiode på 24 timer.

I Irland er direktivets artikel 5 i alt væsentligt gennemført ved arbejdstidsloven. En bestemmelse i denne giver mulighed for at anvende en referenceperiode på 14 dage i overensstemmelse med direktivets artikel 16, nr.1. Der tillades fravigelser herfra i specifikke tilfælde.

I Italien er arbejdstagere berettiget til en ugentlig hvileperiode på 24 timer, der i princippet bør være sammenfaldende med søndage. Der findes dog visse fravigelser fra denne bestemmelse. I mangel af regler om en daglig hvileperiode kan der ikke etableres en forbindelse mellem den ugentlige hvileperiode og en daglig hviletid.

Efter luxembourgsk ret skal den ugentlige hviledag, søndag, overholdes. Der gælder dog en række undtagelser afhængig af typen af det pågældende arbejde eller den pågældende aktivitet (f.eks. inden for detailhandel, hotelvirksomhed, landbrug, transportvirksomhed, underholdningsindustri) eller som følge af den hastende karakter af visse typer arbejde. Det samme gælder, hvis søndagslukningen af en virksomhed ville true den normale drift på grund af den betydning, søndagsomsætningen har. I praksis er (implicit) den ugentlige hvileperiode på 44 timer.

Efter hollandsk ret foreskrives en sammenhængende hvileperiode på 36 timer pr. periode på 7 dage eller 60 timer pr. periode på 9 dage. I sidstnævnte tilfælde kan hvileperioden afkortes til 32 timer en gang hver femte uge. Undtagelsen fra hovedreglen er generel uden henvisning til de grunde og specifikke aktiviteter, der er omhandlet i direktivets artikel 17.

Østrigsk lovgivning foreskriver en weekend-hvileperiode (Wochenendruhe) eller en ugentlig hvileperiode (Wochenruhe) på mindst 36 timer. Forskellen beror på, om søndag er inkluderet eller ej. Reglen kan fraviges i særlige tilfælde.

I Portugal foreskriver lovgivningen 1 dags hvileperiode om ugen (lovdekret 409/71). I lov 73/98 udbygges denne regel med en bestemmelse, ifølge hvilken denne obligatoriske ugentlige hvileperiode skal suppleres med en periode på 11 timer. I princippet er der sammenfald mellem den ugentlige hviletid og søndagen.

I Finland skal arbejdstiden normalt tilrettelægges således, at arbejdstageren får en sammenhængende hvileperiode på mindst 35 timer en gang om ugen, der så vidt muligt skal tilrettelægges således, at den er sammenfaldende med søndage. Denne hvileperiode kan

tilrettelægges således, at den i alt udgør 35 timer i gennemsnit over en periode på 14 dage. Hvileperioden skal i alt udgøre mindst 24 timer ugentlig.

I Sverige foreskriver lovgivningen, at arbejdstagere skal have en hviletid på mindst 36 sammenhængende timer pr. periode på 7 dage. Den ugentlige hvileperiode inkluderer ikke rådighedstjeneste, hvor arbejdstageren ikke behøver være på arbejdsstedet, men skal være til rådighed for arbejdsgiveren og kunne påtage sig arbejde, hvis behovet opstår. Den ugentlige hvileperiode bør så vidt muligt være sammenfaldende med weekenden.

Lovgivningen i Det Forenede Kongerige opfylder bestemmelserne i direktivets artikel 5, idet den fastsætter, at en voksenarbejder har ret til en sammenhængende hvileperiode på mindst 24 timer pr. periode på 7 dage, i hvilken han arbejder for sin arbejdsgiver. Den daglige hvileperiode føjes til den lovbestemte ugentlige hvileperiode. Lovgivningen i Det Forenede Kongerige foreskriver også en referenceperiode på højst 14 dage.

7. MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDSSTID (ARTIKEL 6)

I henhold til artikel 6 må den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstige 48 timer. Til beregning af gennemsnittet kan ifølge artikel 16, nr. 2, anvendes en referenceperiode på ikke over 4 måneder. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov må ikke medtages ved beregningen af gennemsnittet. Artikel 16, nr. 2, kan fraviges i de i artikel 17, stk. 1, artikel 17, stk. 2.1, artikel 17, stk. 2.2, og artikel 17, stk. 3, omhandlede tilfælde. I henhold til artikel 17, stk. 4, er det tilladt at forlænge referenceperioden op til 6 måneder, hvis det er tilladt at fravige referenceperioden. Medlemsstaterne har dog mulighed for at tillade, at der af objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter fastsættes referenceperioder på op til 12 måneder. Artikel 6 kan fraviges i de i artikel 17, stk. 1, omhandlede tilfælde. I henhold til artikel 18, stk. 1, kan en medlemsstat undlade at anvende artikel 6, forudsat den træffer de detaljerede foranstaltninger, der er foreskrevet i artikel 18.

Det er i visse tilfælde vanskeligt at gøre rede for gennemførelsen af artikel 6 på grund af de forskellige måder, hvorpå den maksimale arbejdstid begrænses i de forskellige medlemsstater. I stedet for at begrænse den gennemsnitlige arbejdstid i en given referenceperiode opstiller mange medlemsstater en absolut daglig og/eller ugentlig grænse, samtidig med at de tillader overtid inden for daglige, ugentlige, månedlige eller årlige grænser.

Efter belgisk ret må arbejdstiden generelt ikke overstige 39 timer ugentlig. Den faktiske arbejdstid kan dog på grundlag af den ugentlige arbejdstid gå op til højst 40 timer, forudsat at arbejdstageren får en kompenserende hvileperiode for at sikre, at den årlige arbejdstid ikke overstiger 39 timer pr. uge. Særlige undtagelsesbestemmelser for bestemte former for arbejdstilrettelæggelse såsom skifteholdsarbejde er tilladt for bestemte sektorer som f. eks. transport. Undtagelsesbestemmelser tillades kun, hvis der som gennemsnit i en periode på 3 måneder ikke arbejdes mere end 39 timer pr. uge. Referenceperioden på 3 måneder kan forlænges til et år ved kongelig dekret, efter konsultation af arbejdsmarkedets parter eller ved en kollektiv overenskomst. Hvis der ikke er en kollektiv overenskomst, kan referenceperioden også forlænges med arbejdsforskrifter vedtaget af virksomheden med bedriftsrådets billigelse eller, i mangel af et sådant, efter høring af arbejdstagerne. I disse ordninger for en forlængelse af arbejdstiden skal der overholdes nogle absolutte grænser, såsom en daglig øvre grænse på 11 timer (med visse undtagelser op til 12 timer om dagen) og et ugentligt loft på 50 timer (med visse undtagelser op til 56 timer). Dog er personer i en ledende eller betroet stilling og

personer ansat af omrejsende tivolier, forretningsrejsende, læger, dyrlæger og tandlæger ikke omfattet af bestemmelserne om arbejdstidens begrænsning.

Dansk lovgivning indeholder ikke en bestemmelse svarende til direktivets artikel 6. Bestemmelsen i artikel 6 er dermed i hovedsagen overladt til gennemførelse ved kollektive overenskomster. Der findes ikke en omfattende analyse af kollektive overenskomster til gennemførelse af direktivet.

Tysk lovgivning foreskriver ikke direkte en begrænsning af den ugentlige arbejdstid. Den fastsætter i stedet en maksimal daglig arbejdstid for arbejdsdagen. Den daglige arbejdstid må ikke overstige 8 timer på arbejdsdage (søndage og helligdage betragtes ikke som arbejdsdage). Endvidere kan den daglige arbejdstid på arbejdsdage udvides til 10 timer på hver arbejdsdag, hvis en grænse på gennemsnitlig 8 timer ikke overskrides inden for en referenceperiode på 6 måneder eller 24 uger. Hovedreglen i henhold til direktivets artikel 16 er imidlertid, at referenceperioden ikke må overstige 4 måneder. Efter tysk ret kan der også ved kollektiv overenskomst fastlægges en længere referenceperiode for den ugentlige arbejdstid. Imidlertid begrænser lovgivningen ikke den mulige periode til 6 eller 12 måneder, og den kræver ikke en særlig begrundelse for en periode på over 6 måneder. Den daglige arbejdstid kan udvides til 10 timer op til 60 dage årligt "uden compensation". Følgelig kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstige 49 timer på årsbasis.

Græsk lovgivning forskriver uden præjudice for tidligere gældende lovgivning (perioden før det præsidentielle dekret 88/99), at den maksimale ugentlige arbejdstid ikke må overstige et gennemsnit på 48 timer over en referenceperiode på 4 måneder, inklusive overtid. Denne regel kan fraviges i de i direktivets artikel 17 omhandlede tilfælde.

I Spanien udgør den generelle grænse 40 timer i gennemsnit om ugen beregnet på årsbasis. Grænsen gælder imidlertid for "normale" arbejdstimer og inkluderer ikke overarbejde, som – i givet fald – kan betyde, at grænsen overskrides. Imidlertid skal en minimumshvileperiode på 12 timer mellem arbejdsdagene overholdes, og der er en maksimumsgrænse på 80 timers overarbejde om året.

Efter fransk ret må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en periode på 12 sammenhængende uger ikke overstige 46 timer. I løbet af en enkelt uge må arbejdstiden ikke overstige 48 timer. Disse regler kan undtagelsesvis fraviges inden for visse sektorer, regioner eller virksomheder. I den for nylig vedtagne lov om nedsættelse af arbejdstiden er der fastsat en almindelig ugentlig arbejdstid på 35 timer. Den årlige grænse er 1 600 timer.

I Irland bestemmer arbejdstidsloven, at en arbejdsgiver ikke må lade en arbejdstager arbejde mere end 48 timer pr. periode på 7 dage. Bestemmelsen giver arbejdsgiveren ret til at beregne de 48 timer som et gennemsnit af den samlede arbejdstid pr. periode på 4 måneder. Referenceperioden kan udvides til 6 måneder i tilfælde, hvor arbejdstageren er beskæftiget i en aktivitet, der er omfattet af direktivets artikel 17. Der kan fastsættes en længere referenceperiode ved kollektiv overenskomst, forudsat arbejdstageren er beskæftiget med en aktivitet, hvor den ugentlige arbejdstid har sæsonsvingninger, eller hvor det ikke ville være praktisk af tekniske årsager eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse eller af andre objektive grunde. Der kan dog maksimalt aftales en referenceperiode på 12 måneder.

I Italien udgør ifølge den generelle regel den maksimale daglige arbejdstid 8 timer og den maksimale ugentlige arbejdstid 40 timer. Overarbejde er dog tilladt inden for følgende grænser: 8 timer om dagen, 12 timer om ugen, 80 timer i kvartalet, 250 timer om året. Hvis endvidere den enkelte arbejdstagers arbejdstid overstiger 45 timer inden for en given uge, skal

arbejdsgiveren underrette den kompetente myndighed. I de kollektive overenskomster fastsættes normalt en maksimal arbejdstid på 38 til 40 timer inden for de private sektorer og 36 timer inden for det offentlige. Det kan ved kollektive overenskomster på nationalt plan tillades, at den gennemsnitlige maksimale normale arbejdstid beregnes over en periode på 12 måneder.

Efter luxembourgsk ret er det et krav, at den normale arbejdstid ikke overstiger 8 timer om dagen og 40 timer ugentlig. Den samlede arbejdstid må ikke overstige 10 timer om dagen og 48 timer om ugen. Den generelle øvre grænse udgør derfor 40 timer; denne grænse kan undtagelsesvis udvides til 44 timer og i visse tilfælde til 48 timer. I sådanne undtagelsestilfælde har arbejdstageren ret til en hvileperiode som kompensation.

I Nederlandene er der i standardbestemmelserne fastsat et maksimum på 45 arbejdstimer om ugen og et gennemsnit af 40 timer om ugen, beregnet for en periode på 13 uger. Ved lejlighedsvist overarbejde kan der beregnet for en periode på 13 uger højst arbejdes 54 timer om ugen og 45 timer om ugen som et gennemsnit. Disse bestemmelser kan fraviges ved kollektive overenskomster. Der er fastsat to referenceperioder: et maksimumsgennemsnit på 50 timer om ugen over en periode på 4 uger og et maksimumsgennemsnit på 45 timer om ugen over en periode på 13 uger. Ved lejlighedsvist overarbejde kan der beregnet for en periode på 13 uger højst arbejdes 60 timer om ugen og 48 timer om ugen som gennemsnit.

I Østrig må den normale ugentlige arbejdstid principielt ikke overstige 40 timer. Med en "anden fordeling af arbejdstiden" kan den maksimale ugentlige arbejdstid dog med en kollektiv overenskomst øges til højst 50 timer inden for en referenceperiode på op til 8 uger og op til 48 timer i et længere samlet tidsrum, forudsat at den gennemsnitlige arbejdstid i dette tidsrum ikke overstiger 40 timer eller den normale arbejdstid som fastsat i den kollektive overenskomst. Referenceperioden kan udvides til 12 måneder ved kollektiv overenskomst.

Efter portugisisk ret må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer over en referenceperiode på 4 måneder. Denne referenceperiode kan udvides til 12 måneder ved kollektiv overenskomst. Den tilladte gennemsnitlige arbejdstid på 48 timer omfatter alt overarbejde eller ekstraarbejde.

I Finland bygger lovgivningen på en kombination af to regler – hvor den ene fastsætter den maksimale længde af den normale arbejdstid, og den anden afstikker grænserne for antallet af tilladte overarbejdstimer. Den normale arbejdstid er begrænset til maksimalt 8 timer daglig og 40 timer ugentlig, medens det maksimalt tilladte antal overarbejdstimer er 138 over en periode på 4 måneder. Overtiden må dog ikke overstige 250 timer inden for et kalenderår. De lovbestemte grænser kan fraviges ved kollektive overenskomster og lokale aftaler mellem arbejdsgiverne og valgte arbejdstagerrepræsentanter. Friheden til at indgå aftaler er dog generelt undergivet den begrænsning, at normale arbejdstimer baseret på en kollektiv overenskomst ikke må overstige et gennemsnit af 40 timer ugentlig over en periode på højst 52 uger, og grænsen for ekstra overarbejde er 80 timer om året.

I Sverige er hovedreglen, at den "normale ugentlige arbejdstid" ikke må overstige 40 timer. Det er dog muligt at beregne de 40 ugentlige timer som et gennemsnit over en periode på højst 4 uger, når det er nødvendigt i betragtning af arbejdets karakter eller de generelle arbejdsvilkår. Overtid er ifølge de generelle regler begrænset til maksimalt 48 timer over en periode på 4 uger (eller 50 timer inden for en kalendermåned) med et maksimum på 200 timer inden for et kalenderår. Imidlertid fraviges de generelle regler i størsteparten af tilfældene ved bestemmelser indeholdt i kollektive overenskomster. Den såkaldte fællesskabsretlige

begrænsning sikrer, at direktivets bestemmelser om begrænsninger i den ugentlige arbejdstid ikke tilsidesættes ved kollektive overenskomster.

I Det Forenede Kongerige foreskriver arbejdstidslovgivningen, at den gennemsnitlige arbejdstid ikke må overstige 48 timer pr. periode på 7 dage. Standardreferenceperioden i Det Forenede Kongerige udgør 17 uger svarende til de 4 måneder, der er fastsat i direktivet. Denne periode kan forlænges til 26 uger i særlige tilfælde. Endvidere kan arbejdstagere og arbejdsgivere også ved en arbejdsaftale eller kollektiv overenskomst vedtage at udvide referenceperioden op til 52 uger. Det Forenede Kongerige har imidlertid udnyttet den mulighed, som er hjemlet ved direktivets artikel 18, stk. 1. b) i). Der henvises til de betingelser, der er fastsat i artikel 18, stk. 1. b) i), hvortil kommer et krav om, at aftalen skal være skriftlig.

8. ÅRLIG FERIE (ARTIKEL 7)

I artikel 7 foreskrives en årlig betalt ferie af mindst 4 uger, og det bestemmes, at den betalte ferieperiode ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse. Der er ikke i direktivet hjemlet nogen fravigelser fra artikel 7. Det er vigtigt at understrege, at der i artikel 7 kræves en sammenknytning af to elementer: 1. ferie, dvs. en arbejdsfri periode inden for den normale arbejdsperiode, som fastlagt i den nationale lovgivning og/eller praksis og 2. betaling, dvs. retten til normal løn eller tilsvarende godtgørelse i ferieperioden, selv om der ikke udføres noget arbejde.

Efter belgisk ret foreskrives betalt ferie af en varighed af mindst 4 uger. Arbejdere får ingen løn under ferien. I stedet modtager de feriepenge fra en feriepengeordning, som arbejdsgiveren er tilknyttet (14,8 % af sidste års bruttoløn). Funktionærer modtager den normale løn fra arbejdsgiveren plus en ekstra godtgørelse svarende til 1/16 af månedsbruttolønnen. Men da den årlige ferie altid indtjenes i løbet af det forudgående kalenderår, kan arbejdstagerne ikke få betalt ferie i det første ansættelsesår.

Den danske lovgivning giver lønmodtagere ret til en årlig ferie af 30 dages varighed (svarende til 5 uger). Ferien udgør 2½ dag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår. Arbejdstageren får en feriegodtgørelse på 12½ % af lønnen. Feriegodtgørelse kan ifølge lovgivningen ikke udbetales til lønmodtageren, medmindre denne afholder ferie. Der kan dog i særlige tilfælde udbetales feriegodtgørelse, uanset om ferie holdes. Det gælder, hvis beløbet er på højst 500 DKK, lønmodtageren er fyldt 67 år, lønmodtageren er fyldt 60 år og oppebærer pension efter lov om social pension, når lønmodtageren er fyldt 60 år og oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning, eller lønmodtageren oppebærer efterløn efter reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring.

Tysk lovgivning foreskriver betalt ferie af en varighed af mindst 24 arbejdsdage svarende til 4 uger. Arbejdstagerne kan først holde ferien efter udløbet af en periode på 6 måneder. Arbejdstageren er berettiget til betalt ferie *pro rata temporis*, hvis ansættelsesforholdet afsluttes, inden perioden på 6 måneder er gået, og i det første ansættelsesår. Hvis ansættelsesforholdet varer mindre end 12 måneder, modtager den arbejdstager, der endnu ikke har holdt betalt ferie, en godtgørelse i stedet.

Efter græsk ret er arbejdstagere berettiget til 4 ugers betalt årlig ferie. Denne ret er dog betinget af en karenperiode af mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse.

Ifølge spansk lovgivning kan ingen aftalt betalt ferie have en varighed af under 30 kalenderdage. Denne regel kan ikke fraviges.

I henhold til fransk lovgivning er en arbejdstager berettiget til en årlig ferie af en varighed på 2½ arbejdsdag pr. ansættelsesmåned. En arbejdstager, der arbejder i hele referenceperioden, har derfor ret til mindst 5 ugers ferie.

Irsk ret bygger på et hovedprincip om en arbejdstagers ret til 4 ugers årlig ferie fra og med den første april 1999. Arbejdstageren kan vælge mellem tre forskellige former at opgøre feriekravet på: fire arbejdsuger pr. ferieår, hvor arbejdstageren har arbejdet mindst 1 365 timer; eller 1/3 af en arbejdsuge for hver kalendermåned i ferieåret, hvor arbejdstageren har arbejdet mindst 117 timer; eller 8% af de timer, arbejdstageren har arbejdet i et ferieår, dog højst 4 arbejdsuger. Arbejdstageren har ret til sin normale løn under den årlige ferie. En fuldtidsbeskæftiget har også ret til fridag med løn på officielle helligdage. En deltidsbeskæftiget har ret til betalt frihed på officielle helligdage, forudsat at vedkommende har arbejdet mindst 40 timer i de 5 uger inden den officielle helligdag.

Der er i Italien en generel ret til betalt ferie. Imidlertid indeholder lovgivningen ingen udtrykkelig bestemmelse om feriens minimumsvarighed. Endvidere fastsættes det ikke i lovgivningen, at den årlige ferie ikke kan konverteres til penge. Reglerne på dette område fastsættes primært ved kollektive overenskomster og private aftaler.

Luxembourgsk lovgivning foreskriver en årlig ferie af en varighed af 25 arbejdsdage, hvilket svarer til 5 uger om året.

I Nederlandene har arbejdstagere ifølge borgerlig ret krav på en årlig ferie af en varighed svarende til mindst fire gange den aftalte ugentlige arbejdstid. Hvad angår offentligt ansatte, er reglerne fastsat i forskellige bestemmelser, der giver offentligt ansatte adgang til ferie på vilkår, der ikke er ringere end de øvrige arbejdstagere.

I henhold til østrigsk lov har alle arbejdstagere generelt ret til betalt årlig ferie i 30 arbejdsdage (5 uger). I de første 6 måneder i første års beskæftigelse er retten til ferie baseret på beskæftigelsesperioden som en del af arbejdsåret, og med fuld ret til ferie når der er gået 6 måneder. I det andet beskæftigelsesår har man ret til fuld ferie fra første arbejdsdag. Retten til ferie stiger til 35 arbejdsdage (6 uger) efter 25 års beskæftigelse. Der er dog en undtagelse. Skuespillere, som defineret i loven om skuespillere (*Schauspielergesetz*), har særlige ordninger mht retten til ferie.

Portugisisk lovgivning foreskriver en årlig ferie af en varighed af 22 arbejdsdage. Ved beregningen af disse 22 dage bør helligdage fratrækkes, og lørdage og søndage tæller ikke som arbejdsdage.

Efter finsk ret er en arbejdstager normalt berettiget til ferie af en varighed af 2½ arbejdsdag for hver ”ferieoptjeningsmåned”, når vedkommende har arbejdet for arbejdstageren i mindst 14 dage eller 35 timer. Som årlige feriedage betragtes alle dage undtagen søndage, og en uges ferie er derfor baseret på 6 feriedage. Det betyder, at en arbejdstager normalt er berettiget til 5 ugers ferie. En arbejdstager, der har været ansat i under 1 år optjener to feriedage for hver ferieoptjeningsmåned, hvilket svarer til 4 uger om året. Der udbetales en godtgørelse til de arbejdstagere, der ikke optjener årlige feriedage, fordi de arbejder mindre end 14 dage eller 35 timer pr. måned, forudsat at de har arbejdet i mindst 14 dage i løbet af ”ferieoptjeningsåret”.

Efter svensk ret er en arbejdstager berettiget til 25 dages ferie hvert år. Ferien udgør normalt 5 uger, da lørdag og søndag ikke tæller som arbejdsdage i en ferieperiode. Feriegodtgørelsen udgør 12 % af årslønnen.

I Det Forenede Kongerige er arbejdstagere berettiget til 4 ugers årlig ferie i hvert ferieår, der starter efter den 23. november 1999. I henhold til bestemmelserne i Det Forenede Kongerige er helligdage ("bank holidays") omfattet af retten til årlig ferie. Arbejdstageren er berettiget til løn under den årlige ferie, nemlig 1 uges løn for hver uges ferie (idet timerne er fastsat i ansættelseskontrakten). Lovgivningen i Det Forenede Kongerige foreskriver dog en karenperiode på 13 uger, inden arbejdstageren har ret til årlig ferie.

Det er i alle medlemsstater undtagen Italien udtrykkeligt bestemt, at minimumsperioden for betalt årlig ferie ikke må erstattes af en godtgørelse, medmindre ansættelsesforholdet er afsluttet.

9. NATARBEJDE (ARTIKEL 8)

I henhold til artikel 8, stk. 1, må den normale arbejdstid for natarbejde i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer. Begrebet "normal arbejdstid" inkluderer overtid, således som det er anført i direktivets præambel:

"varigheden af natarbejde bør derfor begrænses, herunder også overtid...".

I henhold til artikel 16, nr. 3, er der mulighed for at fastsætte en referenceperiode for natarbejdere, der er omfattet af artikel 8, stk. 1. I så tilfælde lades den ugentlige hvileperiode, der er fastsat i artikel 5, ude af betragtning ved beregning af gennemsnittet.

Det er et krav i artikel 8, stk. 2, at natarbejdere ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, ikke kan arbejde mere end 8 timer pr. periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

I direktivets artikel 17, stk. 1, 2 og 3 hjemles mulighed for at fravige artikel 8.

I Belgien er natarbejde i princippet forbudt. Denne regel kan fraviges i en række tilfælde. Ifølge den generelle regel må arbejdstiden ikke overstige 8 timer daglig. Dette gælder for både dagarbejde og natarbejde, selv om der er mulighed for en række undtagelser. De fleste undtagelser fra hovedreglen finder ikke anvendelse på natarbejdere ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning. Særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, er defineret i et kongeligt dekret. Men den maksimale daglige/natlige arbejdstid for skifteholdsarbejde kan overskride de grænser, der er fastsat i direktivet.

I Danmark er bestemmelserne om natarbejdets varighed i hovedsagen overladt til kollektive overenskomster. Der findes ikke nogen omfattende analyse af kollektive overenskomster til gennemførelse af direktivet.

Efter tysk ret må den daglige arbejdstid for en natarbejder ikke overstige 8 timer. Dette er en absolut grænse for en periode på 24 timer, som finder anvendelse på alle arbejdsdage. I visse tilfælde kan den daglige længde af natarbejdet udvides til 10 timer, såfremt et gennemsnit på 8 timer ikke overskrides inden for en referenceperiode på 4 uger eller 1 måned. Der findes ingen specifikke bestemmelser for natarbejdere ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning.

Græsk lovgivning foreskriver, at den normale arbejdstid for natarbejdere ikke må overstige et gennemsnit af 8 timer pr. periode på 24 timer inden for en referenceperiode på 1 uge. Dette gennemsnit inkluderer dog ikke overtid. Referenceperioden kan fraviges ved kollektive overenskomster, der indgås på nationalt eller regionalt plan. Natarbejdere ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må ikke arbejde mere end 8 timer pr. periode på 24 timer, inden for hvilken de udfører natarbejde. Der tilbydes rådgivning med hensyn til, hvad der bør betragtes som særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning.

I Spanien er den maksimale længde af natarbejde fastsat til et gennemsnit af 8 timer over en referenceperiode på 15 dage. Generelt må arbejdstagere med natarbejde ikke arbejde på overtid. I overensstemmelse med artikel 17 i direktivet kan den generelle grænse for natarbejdets varighed dog overskrides i nogle sektorer, enten gennem en forlængelse af den referenceperiode til fire måneder eller ved overarbejde. Det er udtrykkeligt foreskrevet, at eventuelt overarbejde skal udlignes ved hvileperioder for at opretholde et gennemsnit af 8 arbejdstimer om dagen. Der findes ingen udtrykkelige bestemmelser vedrørende natarbejde, som består i særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning.

Efter fransk ret behandles forskellige kategorier af arbejdstagere forskelligt, og der lægges en særlig vægt på natarbejde, som udføres af kvindelige og unge arbejdstagere. Hvad angår mandlige arbejdstagere over 18 år indeholder fransk lovgivning ingen specifikke bestemmelser om begrænsninger i varigheden af natarbejdet. Med hensyn til mandlige arbejdstagere over 18 år indeholder fransk lovgivning derfor ingen regler om en begrænsning af natarbejdets længde, således som det er foreskrevet i direktivets artikel 8. Hvad angår kvindelige arbejdstagere, er det grundlæggende princip det, at kvindelige arbejdstagere ikke må udføre natarbejde. Imidlertid skønner Kommissionen, at denne regel nu må anses for værende uden retsvirkning, eftersom EF-Domstolen har fastslået, at den pågældende bestemmelse strider mod artikel 5 i direktiv 76/207 af 9. februar 1976. Der findes ingen generelle bestemmelser vedrørende natarbejde, som består i særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning.

Efter irsk ret må en arbejdsgiver ikke tillade en natarbejder at arbejde mere end 8 timer pr. periode på 24 timer. Hvis arbejdstageren udfører natarbejde af en særlig risikobetonet karakter, er der ingen referenceperiode. For ikke-rikobetonet natarbejde er det muligt at anvende en referenceperiode. Referenceperioden må ikke overstige 2 måneder, medmindre den er fastlagt i en godkendt kollektiv overenskomst.

Der findes i Italien ingen generel lovgivning om natarbejde. Unges og lærlinges natarbejde er omfattet af en række specifikke bestemmelser.

Der findes i Luxembourg ingen generel lovgivning om natarbejde. Natarbejde er undergivet de normale arbejdstidsregler. Der eksisterer kun nogle få specifikke regler for ungarbejdere, gravide kvinder og arbejdstagere i bageribranchen.

Efter hollandsk ret er grænsen for natarbejde normalt 8 timer pr. nathold. Ved lejlighedsvist overarbejde kan der højst arbejdes 9 timer pr. nathold og som gennemsnit beregnet over en periode på 13 uger 40 timer pr. uge. Det højest tilladte antal nathold er 10 i en periode på 4 uger og 25 i en periode på 13 uger. Samarbejdsaftaler foreskriver en grænse på 9 timer pr. nathold og fastsætter undtagelsesbestemmelser, hvad angår den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. I stedet for de 45 timer, der er nævnt i samarbejdsaftalerne, gælder en maksimal

gennemsnitlig arbejdstid på 40 timer inden for en referenceperiode på 13 uger. Ved lejlighedsvist overarbejde kan der højst arbejdes 10 timer pr. natthold og som gennemsnit beregnet over en periode på 13 uger 40 timer pr. uge. Der er en øvre grænse for antallet af natthold i træk på 28 i en periode på 13 uger. Der sondres ikke mellem normalt natarbejde og natarbejde bestående i særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning.

Østrigsk lovgivning indeholder ingen generelle bestemmelser vedrørende natarbejde. For det store flertal af arbejdstagere eksisterer der således ingen lov eller bestemmelse, som udtrykkeligt sikrer gennemførelsen af direktivets artikel 8. I østrigsk lovgivning finder de generelle begrænsninger i arbejdstiden anvendelse på både dag- og natarbejde. Der er ikke desto mindre mange undtagelser fra den generelle ottetimersregel, og overtid er navnlig ikke inkluderet i den generelle begrænsning. Der fastsættes ikke særlige bestemmelser for varigheden af natarbejde, som er særlig risikofyldt, eller som indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning. Da Østrig er bundet af ILO-konvention nr. 89 om natarbejde (kvinder) indtil 2001, blev der i bilag XV, punkt V, i traktaten om tiltrædelse af EU fastsat en overgangsordning til 31. december 2001 for ophævelsen af det generelle forbud mod natarbejde for kvinder, som er fastsat i forbundsloven om natarbejde (kvinder) (*Bundesgesetz über die Nacharbeit der Frauen*).

I Portugal foreskriver lovgivningen, at den normale arbejdsdag for natarbejdere ikke må overstige 8 timer. Der er fastsat to referenceperioder til beregning af dette: tallet baseres enten på et ugentligt gennemsnit, hvilket vil være den normale praksis, eller på en referenceperiode, som fastsættes ved lov eller ved kollektive forhandlinger, i sidste tilfælde når et system med fleksibel arbejdstid er vedtaget. Overtid indgår imidlertid ikke i beregningen af gennemsnittet. Desuden indeholder lovgivningen en bestemmelse svarende til direktivets artikel 8, stk. 2, men præciserer ikke nærmere, hvilke former for arbejde, der anses for særlig risikofyldt eller for at indebære en betydelig fysisk eller psykisk belastning.

I finsk lovgivning er hovedreglen, at den normale arbejdstid ikke må overstige 8 timer daglig og 40 timer ugentlig. Dette inkluderer dog ikke overtid. Lovgivningen er baseret på den forudsætning, at natarbejde generelt er forbudt og kun tilladt i særlige tilfælde. Lovgivningen foreskriver endvidere, at i tilfælde af særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, som fastlagt ved dekret eller ved kollektivt overenskomst, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer, hvis arbejdet udføres om natten. Ifølge de oplysninger, Kommissionen råder over, er der ikke blevet udstedt et dekret, som fastlægger, hvilke former for beskæftigelse der er tale om. Imidlertid indeholder den generelle arbejdsmiljølovgivning en liste over særlige risici, som natarbejde kan indebære.

Svensk lovgivning bygger på et grundlæggende forbud mod natarbejde, men tillader undtagelser under særlige omstændigheder. Efter svensk ret skal alle arbejdstagere have en natlig hvileperiode, og denne hvileperiode skal falde mellem kl. 00.00 og kl. 05.00. Denne regel kan dog fraviges, hvis arbejdet skal udføres om natten som følge af dets beskaffenhed, af hensyn til almenvellet eller på grund af særlige omstændigheder. Lovgivningen foreskriver ingen udtrykkelig begrænsning af natarbejdets varighed. Lovgivningen fastsætter navnlig ingen begrænsninger i det tilladte antal arbejdstimer, når forbuddet mod natarbejde kan fraviges. Der findes dog en række generelle beskyttelsesforanstaltninger, men disse generelle regler har ikke den præcision, som kendetegner direktivets ordlyd.

I Det Forenede Kongerige overtager lovgivningen i alt væsentligt direktivets artikel 8, stk. 1, idet den foreskriver, at "en natarbejders normale arbejdstid i en referenceperiode, som finder

anvendelse på hans tilfælde, ikke må overstige et gennemsnit på 8 timer pr. periode på 24 timer". Men ifølge lovgivningen i Det Forenede Kongerige, er en arbejdstagers normale arbejdstid, såfremt han arbejder på overtid, den arbejdstid, der er fastsat i ansættelseskontrakten. Den tid, hvor arbejdstageren arbejder på overtid, anses ikke for normal arbejdstid, medmindre arbejdstagerens kontrakt fastsætter en minimumsarbejdstid, inklusive overtid, som udgør mere end den teoretiske faste arbejdstid. Hvad angår direktivets artikel 8, stk. 2, foreskriver lovgivningen i Det Forenede Kongerige, at "en arbejdsgiver skal sikre, at ingen af de natarbejdere, han beskæftiger, hvis arbejde er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, arbejder i mere end 8 timer pr. periode på 24 timer, i løbet af hvilken natarbejderen udfører natarbejde". Lovgivningen i Det Forenede Kongerige præciserer endvidere, hvad der bør betragtes som særlig risikofyldt arbejde eller arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning.

10. HELBREDSKONTROL OG NATARBEJDERES OVERGANG TIL DAGARBEJDE (ARTIKEL 9)

Ifølge artikel 9 skal medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum, og at natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

Den gratis helbreds kontrol skal være omfattet af lægens tavshedspligt og kan indgå i en national helbredsordning.

Det lader til, at lovgivningen i Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrig, Portugal, Finland, Sverige og Det Forenede Kongerige opfylder de krav, der er opstillet i direktivets artikel 9. Det er imidlertid ikke klart, om de nationale gennemførelsesbestemmelser i alle medlemsstaterne giver mulighed for, at der ved helbreds kontrollen tages hensyn til kravene i forbindelse med et bestemt arbejde eller særlige forhold for en bestemt arbejdstager.

Der findes ikke i Danmark nogen specifikke regler vedrørende direktivets artikel 9. Men danske lønmodtagere har som andre danske borgere gratis adgang til lægekonsultation. En lønmodtager vil derfor i et vist omfang kunne få gratis helbreds kontrol inden for det almindelige sundhedssystemets rammer. Den danske lovgivning giver ikke natarbejdere en almindelig adgang til at overgå til dagarbejde, hvis de har helbredsproblemer som følge af natarbejde. En sådan ret er derimod udtrykkeligt fastslået i de kollektive overenskomster.

Græsk lovgivning foreskriver, at arbejdstagere, inden de sættes til natarbejde og derefter regelmæssigt, skal undergå den nødvendige helbreds kontrol for at vurdere, om de er egnede til natarbejde. Lovgivningen indeholder også en bestemmelse om natarbejders overgang til dagarbejde. Lægen har tavshedspligt, og helbreds kontrollen må ikke anvendes til skade for arbejdstagerne. Helbreds kontrollen er gratis for arbejdstageren.

I irsk lovgivning stilles der krav til arbejdsgiveren om at tilbyde de ansatte en gratis vurdering af de virkninger, som natarbejdet kan have for deres helbred, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum, så længe de udfører natarbejde. Arbejdsgiveren skal også, når det er muligt, overføre ansatte, der bliver syge eller viser symptomer på dårligt helbred som et resultat af natarbejdet, til dagarbejde, som passer til dem.

Italiensk og luxembourgsk lovgivning indeholder ingen særlige bestemmelser i relation til direktivets artikel 9. I Luxembourg er der dog i den generelle arbejdsmiljølovgivning bestemmelser om helbreds kontrol.

I henhold til hollandsk lovgivning skal arbejdsgiveren give alle arbejdstagere mulighed for en regelmæssig helbreds kontrol. Arbejdstagere med natarbejde skal have denne mulighed for en helbreds kontrol første gang, arbejdstageren skal arbejde på et nathold. Der er også bestemmelser for overførsel fra natarbejde til dagarbejde.

Østrigsk lovgivning indeholder ingen bestemmelser, der giver en arbejdstager adgang til at overgå fra natarbejde til dagarbejde.

11. GARANTIER I FORBINDELSE MED NATARBEJDE (ARTIKEL 10)

Direktivets artikel 10 giver mulighed for at kræve visse garantier opfyldt, for så vidt angår bestemte kategorier af arbejdstagere med natarbejde.

Efter græsk, luxembourgsk og østrigsk lovgivning udgør gravide kvinder og unge særlige kategorier af arbejdstagere, der har behov for en særlig beskyttelse.

I Spanien kan regeringen, som supplement til de generelle bestemmelser om natarbejde, fastsætte grænser og opstille garantier i forbindelse med bestemte aktiviteter og bestemte kategorier af arbejdstagere, afhængigt af risiciene for deres sikkerhed og sundhed. Endvidere er der i spansk lovgivning fastsat særlige foranstaltninger, for at gravide og kvinder, som lige har født, kan undgå nat- og skifteholdsarbejde. Der findes også særlige bestemmelser for unge arbejdstagere.

I fransk lovgivning sikres ungarbejdere særlige garantier.

I irsk lov stilles der krav til arbejdsgiveren om at gennemføre de nødvendige foranstaltninger for at beskytte sikkerhed og sundhed hos arbejdstagere med nat- og skifteholdsarbejde og at få en evaluering af sikkerheds- og sundhedsrisici i forbindelse med natarbejdet, for således at fastslå, om et sådant arbejde indebærer særlige risici eller en betydelig fysisk eller psykisk belastning.

Italiensk lovgivning indeholder bestemmelser om særlig beskyttelse af ungarbejdere og lærlinge.

I Nederlandene anses natarbejde generelt for at udgøre en sikkerheds- og sundhedsrisiko for arbejdstagere. Der er derfor fastsat et øvre loft for antallet af nathold i en periode på 13 uger. I nederlandsk lovgivning er der også en særlig beskyttelse af ungarbejdere, gravide og kvinder, der lige har født.

Portugisisk lovgivning opstiller garantier i forbindelse med natarbejde, som udføres af arbejdstagere, der løber en sikkerheds- eller sundhedsrisiko i tilknytning til dette arbejde, og i forbindelse med aktiviteter, hvor natarbejdere er udsat for særlige risici eller betydelig fysisk eller psykisk belastning.

De øvrige medlemsstater, nemlig Belgien, Danmark, Tyskland, Spanien, Luxembourg, Sverige, Finland og Det Forenede Kongerige, har ikke vedtaget nogen specifikke foranstaltninger i medfør af direktivets artikel 10.

12. INFORMATION VED REGELMÆSSIG BESKÆFTIGELSE AF NATARBEJDERE (ARTIKEL 11)

Det foreskrives i artikel 11, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere, som regelmæssigt beskæftiger natarbejdere, på anmodning informerer de kompetente myndigheder herom.

Det lader til, at lovgivningen i størsteparten af medlemsstaterne opfylder de krav, der er opstillet i artikel 11: Belgien, Danmark, Tyskland, Grækenland, Spanien, Nederlandene, Østrig, Portugal, Finland, Sverige og Det Forenede Kongerige.

I Frankrig, Irland, Italien og Luxembourg findes ingen særlige ordninger for information af myndighederne.

13. SIKKERHEDS- OG SUNDHEDSBESKYTTELSE – ARBEJDSRYTME (ARTIKEL 12 TIL 13)

I artikel 12 pålægges medlemsstaterne at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at der for natarbejdere og skifteholdsarbejdere gælder et beskyttelsesniveau for sikkerhed og sundhed, som svarer til arten af det arbejde, de udfører, og at der findes passende beskyttelses- og forebyggelsestjenester og –faciliteter vedrørende natarbejderen og skifteholdsarbejderen sikkerhed og sundhed, som svarer til dem, der gælder for de øvrige arbejdstagere, og som er til rådighed til enhver tid. Det kræves i artikel 13, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at en arbejdsgiver, der agter at tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, tager hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, navnlig med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en fast rytme, og alt efter arbejdets art, til kravene vedrørende sikkerhed og sundhed, særlig for så vidt angår pauser i arbejdstiden.

Størsteparten af medlemsstaterne henviser til deres generelle lovgivning om sundhed og sikkerhed for arbejdstagere, hvad angår artikel 12 og 13: Danmark, Tyskland, Nederlandene, Østrig, Finland, Sverige og Det Forenede Kongerige (artikel 12).

Lovgivningen i Det forenede Kongerige indeholder en bestemmelse, ifølge hvilken arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdstagere, der udfører monotont arbejde eller arbejde i en bestemt rytme, får passende pauser.

Fransk lovgivning synes at indeholde generelle bestemmelser svarende til artikel 12 (f.eks. arbejdslovens artikel 231).

Irsk lovgivning omfatter bestemmelser svarende til artikel 13.

Græsk, spansk og portugisisk lovgivning synes at indeholde bestemmelser, der er i nær overensstemmelse med direktivets artikel 12 og 13.

Der henvises ikke til artikel 12 og 13 i de belgiske og italienske gennemførelsesbestemmelser, men disse artikler er sandsynligvis omfattet af den generelle lovgivning om sundhed og sikkerhed.

14. NOGLE GENERELLE SPØRGSMÅL VEDRØRENDE GENNEMFØRELSEN AF DIREKTIVET OM ARBEJDSSTID

14.1. Gennemførelse af arbejdstidsdirektivet ved kollektive overenskomster

I en række medlemsstater spiller de kollektive overenskomster en vigtig rolle, hvad angår gennemførelsen af arbejdstidsdirektivet. I den forbindelse anerkender fællesskabsretten betydningen af de kollektive overenskomstforhandlinger som en retskilde i EU-medlemsstaternes arbejdsmarkedssystemer og betragter kollektive overenskomster som et passende middel til gennemførelse af direktiver, forudsat både det materielle anvendelsesområde og anvendelsesområdet *rationae personae* i de relevante direktiver respekteres fuldt ud.

Det hedder i traktatens artikel 137, stk. 4:

”En medlemsstat kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre direktiver, der er udstedt i henhold til stk. 2 og 3. I så tilfælde sikrer den sig, at arbejdsmarkedets parter senest på den dato, hvor et direktiv skal være gennemført i overensstemmelse med artikel 249, har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet den skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i det pågældende direktiv.”

Det fastslås således klart i traktaten, at kollektive overenskomster kan anvendes som et middel til gennemførelse af direktiver. EF-Domstolen har imidlertid i den forbindelse gennem retspraksis opstillet en række forhåndsbetingelser. Domstolen har for det første udtalt, at

”Gennemførelsen i national ret af et direktiv forudsætter ikke nødvendigvis, at direktivets bestemmelser gengives ordret på en bestemt måde i udtrykkelige specielle bestemmelser, men at det alt efter direktivets indhold er tilstrækkeligt, at der foreligger et generelt, retligt grundlag, der sikrer, at direktivet efterleves fuldt ud og med fornøden klarhed og bestemthed, således at de af direktivet omfattede personer i det omfang, det ved direktivet tilsigtes at skabe rettigheder for den enkelte, sættes i stand til at få fuldt kendskab til deres rettigheder og i givet fald til at håndhæve disse rettigheder ved en national domstol.”¹³

For det andet har Domstolen med hensyn til anvendelsen af kollektive overenskomster som et middel til gennemførelse af et direktiv udtalt:

Medlemsstaterne kan som udgangspunkt overlade gennemførelsen af [ligelønsprincippet] til arbejdsmarkedets parter, hvilket imidlertid ikke fritager dem fra forpligtelsen til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre, at alle Fællesskabets arbejdstagere i fuld udstrækning kan nyde godt af den i direktiv [75/117] hjemlede beskyttelse. En sådan sikring skal ydes i ethvert tilfælde, hvor en effektiv beskyttelse ikke er sikret på anden måde, uanset årsagen hertil, herunder når de pågældende arbejdstagere ikke er organiserede, når det pågældende område ikke er dækket af kollektive overenskomster, eller når en sådan overenskomst ikke sikrer [ligelønsprincippet] i dets fulde udstrækning.”¹⁴

¹³ Jf. f.eks. sag C-59/89 Kommissionen mod Tyskland [1991] Sml. I-2607.

¹⁴ Sag 143/83 Kommissionen mod Kongeriget Danmark [1985] Sml. 427. Jf. også f.eks. sag 235/84 Kommissionen mod Den Italienske Republik [1986] Sml. 2291.

14.2. To parallelle ansættelsesforhold

Arbejdstidsdirektivet indeholder ingen udtrykkelig anvisning om, hvorvidt de begrænsninger, hvad angår arbejdstid og hvileperioder, der er fastsat i direktivet, er absolutte i den forstand, at de timer, en person arbejder for to eller flere arbejdsgivere, skal sammenlægges, når man skal vurdere, hvorvidt begrænsningerne overholdes, eller om begrænsningerne gælder særskilt for hvert enkelt ansættelsesforhold.

I denne henseende er situationen meget forskellig fra medlemsstat til medlemsstat. Under hensyntagen til nødvendigheden af at arbejdstidsdirektivets sundheds- og sikkerhedsmålsætninger virker fuldt ud, finder Kommissionen, at medlemsstaternes lovgivning bør indeholde forskrifter, der sikrer, at begrænsningerne i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid samt daglige og ugentlige hvileperiode så vidt muligt overholdes i tilfælde, hvor arbejdstagerne arbejder samtidigt under to eller flere ansættelsesforhold, som omfattes af direktivets anvendelsesområde.

15. KONKLUSION

Arbejdstidsdirektivet er generelt gennemført i tilfredsstillende grad i medlemsstaterne. Kommissionen ønsker, uden at de mere detaljerede bemærkninger i de foregående kapitler herved indskrænkes, ikke desto mindre at henlede opmærksomheden på en række generelle problemer.

For det første har en række medlemsstater helt udelukket kategorier af arbejdstagere, der ikke er omfattet af de undtagelser, der er tilladt i arbejdstidsdirektivets artikel 1, stk. 3, eller artikel 2 i direktiv 89/391/EF. Det forhold, at nogle af disse kategorier er omfattet af arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, berettiger ikke en total udelukkelse af disse arbejdstagere. Endvidere er dækningsområdet i de nationale bestemmelser mht. undtagelsesbestemmelsen i direktivets artikel 17, stk. 1, i nogle tilfælde blevet udvidet ud over, hvad der var hensigten med undtagelsesbestemmelsen.

For det andet er der i visse medlemsstater - som følge af strukturen i den nationale lovgivning om begrænsning af arbejdstiden, hvor der sondres mellem fast arbejdstid og overtid uden fastsættelse af en absolut grænse over en given referenceperiode – en risiko for, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer ikke altid overholdes. Denne risiko er navnlig overhængende i situationer, hvor en større del af den tilladte overtid falder inden for en kort referenceperiode.

For det tredje eksisterer der i visse medlemsstater en karensperiode, inden arbejdstageren får adgang til årlig ferie. I medfør af direktivets artikel 7 er alle arbejdstagere berettiget til en årlig ferie af mindst 4 ugers varighed, der i de pågældende tilfælde kan tildeles på en *pro rata temporis-basis*. Endvidere vil arbejdstagerne i visse medlemsstater som følge af de detaljerede bestemmelser i forbindelse med adgangen til årlig ferie ikke være i stand til at holde ferie i løbet af det første ansættelsesår. Disse problemer er navnlig udtalte for arbejdstagere, der er ansat under forholdsvis korte tidsbegrænsede kontrakter.

For det fjerde er der i en række medlemsstater store mangler, hvad angår retsforskrifterne om natarbejde. Der findes f.eks. ingen lovgivning om natarbejde i nogle medlemsstater, og i andre omfatter begrænsningerne med hensyn til natarbejde ikke overtid. Nogle gange gives der ingen retningslinier for, hvad særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, omfatter.

For det femte er gennemførelsen af direktivet i en række medlemsstater foregået på en sådan måde, at det er tvivlsomt, om omsætningen garanterer, at direktivet er blevet inkorporeret i national ret på en tilstrækkelig klar og præcis måde og således, at det sikrer en korrekt anvendelse af direktivet. Da det er meningen, at direktivet skal sikre lige rettigheder for alle, skal de berørte personer være i stand til at forvise sig om det fulde omfang af deres rettigheder og i påkommende tilfælde kunne gøre dem gældende ved de nationale domstole.

BILAG

Nationale bestemmelser til gennemførelse af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Belgien

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

Danmark

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

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

Tyskland

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

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

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

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

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

Grækenland

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

Spanien

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

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

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

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

Frankrig

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

Irland

- 01. The Organisation of Working Time Act, 1997

- 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

Italien

- 01. Costituzione (art. 36, commi 2 e 3)
- 02. R. d. l. n. 692 del 1923, convertito in legge n. 692 del 1923 e il relativo r. d. n. 1955 del 1923, di attuazione della legge
- 03. Codice civile (artt. 2107 – 2109)
- 04. Legge n. 196 del 1997 (art. 13)
- 05 Legge n. 409 del 1998
- 06 Legge n. 25 del 1999 (art. 17).

Luxembourg

- 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

Nederlandene

- 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

Østrig

- 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.I 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.I Nr. 412/1999
- 13. Arbeitnehmerinneschutzgesetz (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 BGBl.I 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. Steiermärkische 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 Stadtbeamtenengesetz 1993, das Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Landes-Personalvertretungsgesetz und das Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert werden, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 71/1998 herausgegeben am 27/10/1998
- 33. NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998 (NÖ BSG 1998), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 2015-0 ausgegeben am 29/12/1998
- 34. Verordnung der Wiener Landesregierung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz in Dienststellen der Gemeinde Wien, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 7/1999 ausgegeben am 29/01/1999

Portugal

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

Finland

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

Sverige

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

Det Forenede Kongerige

- 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