

**RICHTLIJN 2003/88/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD
van 4 november 2003**

betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 137, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ⁽¹⁾,

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag ⁽²⁾,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd ⁽³⁾, waarin de minimumvoorschriften worden vastgesteld inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd met betrekking tot dagelijkse rusttijd, pauzes, wekelijkse rusttijd, maximale wekelijkse arbeidstijd en de jaarlijkse vakantie en aspecten van nacht- en ploegenarbeid en het werkrooster, is ingrijpend gewijzigd. Ter wille van de duidelijkheid dient derhalve tot codificatie van deze richtlijn te worden overgegaan.
- (2) In artikel 137 van het Verdrag wordt bepaald dat de Gemeenschap het optreden van de lidstaten ter verbetering van met name het arbeidsmilieu ondersteunt en aanvult, teneinde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. In op basis van dit artikel aangenomen richtlijnen moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor kunnen worden gehinderd.
- (3) Het bepaalde in Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk ⁽⁴⁾, blijft ten volle van toepassing op de onder deze richtlijn vallende gebieden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn zijn vervat.
- (4) De verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk is een doelstelling die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt mag worden gemaakt.

- (5) Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. Het begrip „rusttijd” moet worden uitgedrukt in tijdseenheden, dat wil zeggen in dagen, uren en/of delen daarvan. De werknemers in de Gemeenschap moeten — dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse — minimumrusttijden en voldoende pauzes genieten. In dit verband dient ook een maximale duur voor de werkweek te worden vastgesteld.
- (6) Er moet rekening worden gehouden met de beginselen van de Internationale Arbeidsorganisatie ter zake van de organisatie van de arbeidstijd, met inbegrip van de beginselen op het gebied van nachtarbeid.
- (7) Onderzoek heeft uitgewezen dat het menselijk organisme 's nachts gevoeliger is voor verstoringen van het milieu en voor bepaalde belastende vormen van arbeidsorganisatie en dat lange perioden van nachtarbeid schadelijk voor de gezondheid van de werknemers zijn en hun veiligheid op het werk in gevaar kunnen brengen.
- (8) De duur van de nachtarbeid, met inbegrip van overwerk, moet worden beperkt en er moet worden bepaald dat de werkgevers die regelmatig gebruikmaken van nachtarbeiders, de bevoegde autoriteiten op hun verzoek daarvan kennis geven.
- (9) Het is van belang dat nachtarbeiders, alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, recht hebben op een gratis medische keuring en dat zij bij gezondheidsproblemen, voorzover mogelijk, passend dagwerk krijgen.
- (10) De situatie van nachtarbeiders en werknemers in ploegdienst ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid vereist een op de aard van het werk afgestemde bescherming en de beschermende en preventieve diensten en voorzieningen moeten doeltreffend zijn qua organisatie en werking.
- (11) Sommige arbeidspatronen kunnen schadelijke gevolgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers hebben. Bij de organisatie van het werk volgens een bepaald rooster dient rekening te worden gehouden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens.
- (12) Een Europese overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden is in werking gesteld door middel van Richtlijn 1999/63/EG van de Raad van 21 juni 1999 inzake de Overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden, gesloten door de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Federatie van de bonden voor het vervoerspersoneel in de Europese Unie (FST) ⁽⁵⁾ op grond van artikel 139, lid 2, van het Verdrag. Bijgevolg dienen de bepalingen van de onderhavige richtlijn niet op zeevarenden van toepassing te zijn.

⁽¹⁾ PB C 61 van 14.3.2003, blz. 123.

⁽²⁾ Advies van het Europees Parlement van 17 december 2002 (nog niet verschenen in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 22 september 2003.

⁽³⁾ PB L 307 van 13.12.1993, blz. 18. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 195 van 1.8.2000, blz. 41).

⁽⁴⁾ PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1.

⁽⁵⁾ PB L 167 van 2.7.1999, blz. 33.

- (13) Het is aan de lidstaten om overeenkomstig deze richtlijn vast te stellen onder welke voorwaarden deelvisers in dienstverband recht hebben op jaarlijkse vakantie en op welke wijze de toekenning en de vergoeding daarvan worden geregeld.
- (14) Meer specifieke voorschriften die in andere communautaire besluiten zijn vastgesteld voor bijvoorbeeld rusttijden, arbeidstijd, jaarlijkse vakantie en nachtarbeid van bepaalde categorieën werknemers, moeten prevaleren boven de bepalingen van deze richtlijn.
- (15) Gelet op de problematiek in verband met de organisatie van de arbeidstijd, dient in enige soepelheid bij de toepassing van sommige bepalingen van deze richtlijn te worden voorzien, maar dienen daarbij de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht te worden genomen.
- (16) Er dient te worden bepaald dat van sommige bepalingen van deze richtlijn naar gelang van het geval kan worden afgeweken door de lidstaten of de sociale partners. De betrokken werknemers moeten bij afwijkingen in het algemeen gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden.
- (17) Deze richtlijn dient geen afbreuk te doen aan de verplichtingen van de lidstaten wat betreft de in bijlage I, deel B, vervatte termijnen voor omzetting van de richtlijnen,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK 1

TOEPASSINGSGBIED — DEFINITIES

Artikel 1

Doel en toepassingsgebied

- Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.
- Deze richtlijn is van toepassing op:
 - de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en
 - bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster.
- Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van Richtlijn 89/391/EEG.

Onverminderd artikel 2, punt 8, is deze richtlijn niet van toepassing op zeevarenden als omschreven in Richtlijn 1999/63/EG.

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

Artikel 2

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken;
- rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is;
- nachttijd: een tijdvak van ten minste zeven uren, als vastgesteld bij de nationale wetgeving, dat in ieder geval de periode tussen vierentwintig uur en vijf uur omvat;
- nachtarbeider:
 - enerzijds, een werknemer die normaal gedurende ten minste drie uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd;
 - anderzijds, een werknemer die gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn, als vastgesteld, naar keuze van de betrokken lidstaat, bij:
 - de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners, of
 - collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau;
- ploegenarbeid: een regeling van de arbeid in ploegen, waarbij de werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken;
- werknemer in ploegendienst: een werknemer die volgens een ploegendienstrooster werkt;
- mobiele werknemer: een werknemer die als lid van het rijdend, varend of vliegend personeel in dienst is van een bedrijf dat diensten verricht voor het vervoer van passagiers of goederen over de weg, in de lucht of in de binnenvaart;
- offshorowerkzaamheden: werkzaamheden die hoofdzakelijk op of vanaf offshore-installaties (waaronder boortorens) worden verricht en die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de exploratie, winning of exploitatie van minerale hulpbronnen, met inbegrip van koolwaterstoffen, alsmede duikwerkzaamheden uitgevoerd vanaf een offshore-installatie of een vaartuig in verband met dergelijke werkzaamheden;

9. passende rusttijd: regelmatige, in tijdseenheden uitgedrukte rustperiodes die voldoende lang en ononderbroken zijn om ervoor te zorgen dat de werknemers als gevolg van vermoeidheid wegens lange werktijden of andere onregelmatige werkroosters geen letsel toebrengen aan zichzelf, hun collega's of anderen en hun gezondheid op korte of op lange termijn niet schaden.

HOOFDSTUK 2

MINIMUMRUSTTIJDEN — ANDERE ASPECTEN VAN DE ORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD

Artikel 3

Dagelijkse rusttijd

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten.

Artikel 4

Pauzes

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt, een pauze hebben waarvan de praktische details, met name de duur en de voorwaarden voor de toekenning, worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving.

Artikel 5

Wekelijkse rusttijd

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.

Artikel 6

Maximale wekelijkse arbeidstijd

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

- de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;
- de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt.

Artikel 7

Jaarlijkse vakantie

- De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.
- De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

HOOFDSTUK 3

NACHTARBEID — PLOEGENARBEID — WERKROOSTER

Artikel 8

Duur van de nachtarbeid

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat:

- de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gemiddeld niet langer is dan acht uren per tijdvak van vierentwintig uur;
- nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, niet langer werken dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten.

Voor de toepassing van punt b) wordt arbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, gedefinieerd in de nationale wetten en/of gebruiken of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners, met inachtneming van de specifieke effecten en risico's van nachtarbeid.

Artikel 9

Medische keuring en overgang van nachtarbeiders naar dagwerk

- De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat:
 - nachtarbeiders, alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, recht hebben op een gratis medische keuring;
 - nachtarbeiders met gezondheidsproblemen waarvan vaststaat dat deze verband houden met de nachtarbeid, waar mogelijk passend dagwerk krijgen.
- Bij de in lid 1, onder a), bedoelde gratis medische keuring moet het medisch geheim worden gerespecteerd.
- De in lid 1, onder a), bedoelde gratis medische keuring kan deel uitmaken van de nationale gezondheidszorg.

Artikel 10

Garanties voor nachtarbeid

De lidstaten kunnen de arbeid van bepaalde categorieën nachtwerkers die bij hun werk in nachttijd een veiligheids- of gezondheidsrisico lopen, op bepaalde, in de nationale wetten en/of gebruiken vastgestelde voorwaarden, afhankelijk stellen van bepaalde garanties.

Artikel 11

Kennisgeving wanneer regelmatig gebruik wordt gemaakt van nachtwerkers

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat werkgevers die regelmatig gebruikmaken van nachtwerkers, de bevoegde autoriteiten daarvan op hun verzoek in kennis stellen.

Artikel 12

Bescherming op het gebied van veiligheid en gezondheid

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat:

- a) nachtwerkers en werknemers in ploegdienst ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid een mate van bescherming genieten die op de aard van hun werk is afgestemd;
- b) de passende beschermings- en preventiediensten of -voorzieningen voor de veiligheid en de gezondheid van nachtwerkers en werknemers in ploegdienst gelijkwaardig zijn aan die welke voor andere werknemers gelden, en steeds ter beschikking staan.

Artikel 13

Werkrooster

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat werkgevers die voornemens zijn de werkzaamheden volgens een bepaald rooster in te delen, vooral wat de pauzes tijdens de arbeidstijd betreft, rekening houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens, met name teneinde monotone en tempogebonden arbeid, afhankelijk van het soort werk en de veiligheids- en gezondheidseisen, te verlichten.

HOOFDSTUK 4

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 14

Meer specifieke Gemeenschapsvoorschriften

De bepalingen van deze richtlijn gelden niet wanneer andere communautaire besluiten meer specifieke voorschriften inzake de organisatie van de arbeidstijd voor bepaalde beroepen of beroepswerkzaamheden bevatten.

Artikel 15

Gunstiger bepalingen

Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Artikel 16

Referentieperioden

De lidstaten mogen een referentieperiode vaststellen die:

- a) voor de toepassing van artikel 5 (wekelijkse rusttijd), niet langer is dan veertien dagen;
- b) voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden.

De perioden van overeenkomstig artikel 7 toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof worden niet meegerekend of zijn neutraal voor de berekening van het gemiddelde;

- c) voor de toepassing van artikel 8 (duur van de nachtarbeid), is vastgesteld na raadpleging van de sociale partners of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden op nationaal of regionaal niveau tussen de sociale partners.

Indien de bij artikel 5 vereiste wekelijkse minimumrusttijd van vierentwintig uren in de referentieperiode valt, wordt daarmee geen rekening gehouden voor de berekening van het gemiddelde.

HOOFDSTUK 5

AFWIJINGEN EN UITZONDERINGEN

Artikel 17

Afwijkingen

1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald, en met name wanneer het gaat om:

- a) leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;
- b) arbeidskrachten in gezins- of familieverband;
- c) werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen.

2. Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming, kunnen bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners de in de leden 3, 4 en 5 bedoelde afwijkingen worden vastgesteld.

3. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 toegestaan:

- a) voor werkzaamheden waarbij de arbeidsplaats en de woonplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn — waaronder offshorewerkzaamheden — of waarbij de verschillende arbeidsplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;
- b) voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's;
- c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van:
 - i) diensten in verband met opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen of soortgelijke instellingen, waaronder de activiteiten van artsen in opleiding, tehuizen en gevangenissen,
 - ii) haven- en luchthavenpersoneel,
 - iii) pers, radio, televisie, filmproductie, post en telecommunicatie, diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming,
 - iv) gas-, water- en elektriciteitsproductie en -voorziening, huisvuilophaaldiensten of verbrandingsinstallaties,
 - v) bedrijven waar het arbeidsproces om technische redenen niet kan worden onderbroken,
 - vi) onderzoek- en ontwikkelingswerkzaamheden,
 - vii) landbouw,
 - viii) werknemers die werkzaam zijn in het geregeld stedelijk personenvervoer;
- d) in geval van te verwachten toename van het werk, met name:
 - i) in de landbouw,
 - ii) in het toerisme,
 - iii) bij de posterijen;
- e) voor het spoorwegpersoneel:
 - i) met onregelmatige werkzaamheden,
 - ii) dat zijn arbeidstijd aan boord van treinen doorbrengt, of
 - iii) met werkzaamheden die samenhangen met de dienstregeling en die de continuïteit en stiptheid van het spoorwegverkeer verzekeren;

f) in de in artikel 5, lid 4, van Richtlijn 89/391/EEG bedoelde omstandigheden;

g) in geval van ongeval of dreigend ongeval.

4. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3 en 5 toegestaan:

a) voor ploegenarbeid, telkens wanneer de werknemer van ploeg verandert en tussen het eind van de ene dienst en het begin van de volgende geen dagelijkse en/of wekelijkse rusttijd kan genieten;

b) bij werkzaamheden waarbij de arbeidstijd over de dag is opgesplitst, inzonderheid het werk van schoonmaakpersoneel.

5. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel kunnen afwijkingen van artikel 6 en artikel 16, onder b), worden toegestaan in het geval van artsen in opleiding, zulks overeenkomstig het bepaalde in de tweede tot en met de zevende alinea van dit lid.

Met betrekking tot artikel 6 worden de in de eerste alinea bedoelde afwijkingen toegestaan voor een overgangsperiode van vijf jaar, gerekend vanaf 1 augustus 2004.

De lidstaten kunnen, zo nodig, twee jaar meer tijd nemen om te werken aan oplossingen voor de moeilijkheden die zij onderkennen om inzake hun verantwoordelijkheden voor de organisatie en verstrekking van gezondheidsdiensten en medische zorg aan de arbeidstijdbepalingen te voldoen. De betrokken lidstaat stelt de Commissie, onder opgave van redenen, hiervan op de hoogte ten minste zes maanden voor het verstrijken van de overgangsperiode, zodat de Commissie, na passende raadpleging, binnen drie maanden na ontvangst van deze informatie haar advies kan meedelen. Legt de lidstaat het advies van de Commissie naast zich neer, dan moet hij dit besluit motiveren. De kennisgeving en de motivering door de lidstaat worden tezamen met het advies van de Commissie in het *Publicatieblad van de Europese Unie* bekendgemaakt en doorgeleid aan het Europees Parlement.

De lidstaten kunnen, zo nodig, nog één jaar extra tijd nemen om te werken aan oplossingen voor de bijzondere moeilijkheden die zij inzake de in de derde alinea bedoelde verantwoordelijkheden ondervinden. Zij volgen in dat geval de procedure van die alinea.

De lidstaten zorgen ervoor dat de wekelijkse arbeidstijd in geen geval meer bedraagt dan gemiddeld 58 uur gedurende de eerste drie jaar van de overgangsperiode, gemiddeld 56 uur voor de volgende twee jaar en gemiddeld 52 uur voor de resterende periode.

De werkgever raadpleegt de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig om zo mogelijk steeds een overeenkomst te bereiken over de regeling voor de overgangsperiode. Binnen de in de vijfde alinea vastgestelde grenzen kan deze overeenkomst betrekking hebben op:

a) de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd tijdens de overgangsperiode en

b) de maatregelen om de wekelijkse arbeidstijd tegen het einde van de overgangsperiode terug te brengen tot een gemiddelde van 48 uur.

Met betrekking tot artikel 16, onder b), worden de in de eerste alinea bedoelde afwijkingen toegestaan, op voorwaarde dat de referentieperiode tijdens het eerste gedeelte van de in de vijfde alinea bepaalde overgangperiode niet meer dan twaalf maanden en daarna niet meer dan zes maanden bedraagt.

Artikel 18

Afwijkingen bij collectieve overeenkomst

Van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 mag worden afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, conform de door deze sociale partners vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een lager niveau.

Lidstaten waarin geen wettelijke regeling bestaat voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau op de door deze richtlijn bestreken gebieden, of lidstaten waarin daartoe een specifiek wetgevend kader bestaat, binnen de grenzen van genoemd kader, kunnen overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken toestaan dat van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 wordt afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een passend collectief niveau.

De afwijkingen bedoeld in de eerste en de tweede alinea zijn slechts toegestaan mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in uitzonderlijke gevallen waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden.

De lidstaten kunnen regels opstellen:

- a) voor de toepassing van dit artikel door de sociale partners, en
- b) voor de uitbreiding van de bepalingen van de overeenkomstig dit artikel gesloten collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tot andere werknemers, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken.

Artikel 19

Bepaling van de afwijking van referentieperioden

De in artikel 17, lid 3, en de in lid 1 van dit artikel bedoelde mogelijkheid om af te wijken van artikel 16, onder b), mag niet tot gevolg hebben dat er een referentieperiode wordt vastgesteld die langer is dan zes maanden.

De lidstaten kunnen evenwel, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, toestaan dat om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners langere referentieperioden worden vastgesteld, die echter in geen geval langer mogen zijn dan twaalf maanden.

Vóór 23 november 2003 beziet de Raad aan de hand van een voorstel van de Commissie, dat vergezeld gaat van een evaluatieverslag, de bepalingen van dit artikel opnieuw en beslist hij welk gevolg daaraan moet worden gegeven.

Artikel 20

Mobiele werknemers en offshorewerkzaamheden

1. De artikelen 3, 4, 5 en 8 zijn niet van toepassing op mobiele werknemers.

De lidstaten nemen echter de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat dergelijke mobiele werknemers, behalve in de omstandigheden bedoeld in artikel 17, lid 3, onder f) en g), recht hebben op een passende rusttijd.

2. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, en mits er sprake is van raadpleging van de betrokken sociale partners en van inspanningen om alle relevante vormen van sociale dialoog, met inbegrip van overleg indien de partners zulks wensen, kunnen de lidstaten, om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode tot twaalf maanden verlengen voor werknemers die hoofdzakelijk offshorewerkzaamheden verrichten.

3. Uiterlijk op 1 augustus 2005 onderwerpt de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op Europees niveau, de uitvoering van de bepalingen betreffende de offshorewerknemers vanuit het oogpunt van gezondheid en veiligheid aan een nieuw onderzoek, met het doel zo nodig adequate wijzigingen voor te stellen.

Artikel 21

Werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen

1. De artikelen 3 tot en met 6 en 8 zijn niet van toepassing op werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die de vlag van een lidstaat voeren.

De lidstaten nemen echter de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat alle werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die de vlag van een lidstaat voeren, recht hebben op een passende rusttijd en om het aantal arbeidsuren te beperken tot gemiddeld 48 per week, berekend over een referentieperiode van maximaal twaalf maanden.

2. Binnen de in de leden 1, tweede alinea, 3 en 4, vastgestelde grenzen nemen de lidstaten de nodige maatregelen om, gezien de noodzaak om de veiligheid en de gezondheid van die werknemers te beschermen, ervoor te zorgen:

- a) dat de arbeidsuren worden beperkt tot een maximumaantal uren dat binnen een bepaalde periode niet mag worden overschreden, of
- b) dat een minimumaantal rusturen binnen een bepaalde periode wordt gewaarborgd.

Het maximumaantal arbeidsuren en het minimumaantal rusturen worden nader bepaald door middel van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners.

3. De grenzen voor het aantal arbeidsuren of rusturen worden als volgt bepaald:

a) het maximaal aantal arbeidsuren mag niet meer bedragen dan:

- i) 14 uur in elke periode van 24 uur en
- ii) 72 uur in elke periode van zeven dagen;

of

b) het minimaal aantal rusturen mag niet minder bedragen dan:

- i) 10 uur in elke periode van 24 uur en
- ii) 77 uur in elke periode van zeven dagen.

4. De rusttijd mag in niet meer dan twee rustperiodes — waarvan er één minstens zes uur moet bedragen — worden opgedeeld en de tijdruimte tussen twee opeenvolgende rustperiodes mag niet langer zijn dan 14 uur.

5. Met inachtneming van de algemene beginselen van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, en om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen, kunnen de lidstaten uitzonderingen toestaan — waaronder de vaststelling van referentieperiodes — op de in de leden 1, tweede alinea, 3 en 4, vastgestelde grenzen. Dergelijke uitzonderingen voldoen zoveel mogelijk aan de gestelde normen, maar er kan rekening worden gehouden met meer frequente of langere vakanties, of met de toekenning van compensatieverlof aan de werknemers. Deze uitzonderingen kunnen worden vastgelegd in:

a) wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, mits er sprake is van raadpleging, waar mogelijk, van de vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers en er inspanningen worden gedaan om alle relevante vormen van sociale dialoog aan te moedigen, of

b) collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners.

6. De kapitein van een zeevissersvaartuig heeft het recht om van een werknemer aan boord te verlangen alle uren te werken die noodzakelijk zijn voor de onmiddellijke veiligheid van het vaartuig, de personen aan boord of de lading, of om bijstand te verlenen aan andere vaartuigen of personen die op zee in nood verkeren.

7. Lidstaten kunnen bepalen dat werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen die krachtens de nationale wetgeving of praktijk tijdens een bepaalde periode van het kalenderjaar welke een maand overschrijdt niet mogen varen, hun jaarlijkse vakantie uit hoofde van artikel 7 tijdens deze periode moeten nemen.

Artikel 22

Diverse bepalingen

1. Een lidstaat kan, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, besluiten artikel 6 niet toe te passen, mits hij door de nodige maatregelen te treffen het volgende waarborgt:

a) geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan 48 uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode, tenzij de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid heeft ingestemd;

b) geen enkele werknemer mag nadeel ondervinden van het feit dat hij niet bereid is dergelijke arbeid te verrichten;

c) de werkgever houdt registers bij van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten;

d) de registers worden ter beschikking gesteld van de bevoegde autoriteiten die, in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers, de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, kunnen verbieden of beperken;

e) de werkgever verstrekt de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om langer dan 48 uur te werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, onder b), bedoelde referentieperiode.

Vóór 23 november 2003 beziet de Raad aan de hand van een voorstel van de Commissie, dat vergezeld gaat van een evaluatieverslag, de bepalingen van dit lid opnieuw en beslist hij welk gevolg daaraan moet worden gegeven.

2. De lidstaten kunnen, wat de toepassing van artikel 7 betreft, een overgangperiode aanhouden van ten hoogste drie jaar, te rekenen vanaf 23 november 1996, mits gedurende deze overgangperiode:

a) aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van drie weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie, en

b) de periode van drie weken jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

3. Wanneer de lidstaten gebruikmaken van de in dit artikel bepaalde mogelijkheden, stellen zij de Commissie onverwijld daarvan in kennis.

HOOFDSTUK 6

SLOTBEPALINGEN

Artikel 23

Beschermingsniveau

Onverminderd het recht van de lidstaten om, in het licht van de ontwikkeling van de situatie, andersluidende wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen aan te nemen op het gebied van de arbeidstijd en mits de hand wordt gehouden aan de minimumeisen van deze richtlijn, vormt de tenuitvoerlegging van deze richtlijn geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers.

Artikel 24

Slotbepalingen

1. De lidstaten delen de Commissie de tekst mede van de bepalingen van intern recht die op het onder deze richtlijn vallende gebied reeds zijn vastgesteld of die zij op dat gebied vaststellen.

2. De lidstaten brengen de Commissie om de vijf jaar verslag uit over de praktische tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze richtlijn, onder vermelding van de standpunten van de sociale partners.

De Commissie stelt het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats hiervan in kennis.

3. Met inachtneming van de artikelen 22 en 23 en de leden 1 en 2 van dit artikel, legt de Commissie om de vijf jaar, te rekenen vanaf 23 november 1996, aan het Europees Parlement, de Raad en het Economisch en Sociaal Comité een verslag voor over de uitvoering van deze richtlijn.

Artikel 25

Nieuw onderzoek van de uitvoering van de bepalingen betreffende werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen

Uiterlijk op 1 augustus 2009 onderwerpt de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de werkgevers en werknemers op Europees niveau, de uitvoering van de bepalingen betreffende werknemers aan boord van zeevissersvaartuigen aan een nieuw onderzoek en beziet zij met name of deze bepalingen, in het bijzonder wat gezondheid en veiligheid betreft, passend zijn teneinde in voorkomend geval de nodige wijzigingen voor te stellen.

Artikel 26

Nieuw onderzoek van de uitvoering van de bepalingen betreffende werknemers in het personenvervoer

Uiterlijk op 1 augustus 2005 onderwerpt de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de werkgevers en werknemers op Europees niveau, de uitvoering van de bepalingen betreffende werknemers in het geregeld stedelijk personenvervoer aan een nieuw onderzoek, teneinde zo nodig adequate wijzigingen voor te stellen om een samenhangende en passende aanpak in deze sector te verzekeren.

Artikel 27

Intrekking

1. Richtlijn 93/104/EG, zoals gewijzigd bij de in bijlage I, deel A, genoemde richtlijn, wordt ingetrokken, onverminderd de verplichtingen van de lidstaten wat betreft de in bijlage I, deel B, genoemde termijnen voor de omzetting ervan.

2. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn en worden gelezen volgens de concordantietabel in bijlage II.

Artikel 28

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op 2 augustus 2004.

Artikel 29

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, 4 november 2003.

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

P. COX

Voor de Raad

De voorzitter

G. TREMONTI

BIJLAGE I

DEEL A

INGETROKKEN RICHTLIJN EN DE WIJZIGING ERVAN

(artikel 27)

Richtlijn 93/104/EG van de Raad

(PB L 307 van 13.12.1993, blz. 18)

Richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad

(PB L 195 van 1.8.2000, blz. 41)

DEEL B

DE VOOR OMZETTING EN TOEPASSING IN NATIONAAL RECHT VASTGESTELDE TERMIJNEN

(artikel 27)

Richtlijn	Uiterste datum voor omzetting
93/104/EG	23 november 1996
2000/34/EG	1 augustus 2003 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ 1 augustus 2004 met betrekking tot artsen in opleiding. Zie artikel 2 van Richtlijn 2000/34/EG.

BIJLAGE II

CONCORDANTIETABEL

Richtlijn 93/104/EG	Huidige richtlijn
Artikelen 1 — 5	Artikelen 1 — 5
Artikel 6, aanhef	Artikel 6, aanhef
Artikel 6, punt 1	Artikel 6, onder a)
Artikel 6, punt 2	Artikel 6, onder b)
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8, aanhef	Artikel 8, aanhef
Artikel 8, punt 1	Artikel 8, onder a)
Artikel 8, punt 2	Artikel 8, onder b)
Artikelen 9, 10 en 11	Artikelen 9, 10 en 11
Artikel 12, aanhef	Artikel 12, aanhef
Artikel 12, punt 1	Artikel 12, onder a)
Artikel 12, punt 2	Artikel 12, onder b)
Artikelen 13, 14 en 15	Artikelen 13, 14 en 15
Artikel 16, aanhef	Artikel 16, aanhef
Artikel 16, punt 1	Artikel 16, onder a)
Artikel 16, punt 2	Artikel 16, onder b)
Artikel 16, punt 3	Artikel 16, onder c)
Artikel 17, lid 1	Artikel 17, lid 1
Artikel 17, lid 2, aanhef	Artikel 17, lid 2
Artikel 17, lid 2, punt 2.1	Artikel 17, lid 3, onder a) t/m e)
Artikel 17, lid 2, punt 2.2	Artikel 17, lid 3, onder f) en g)
Artikel 17, lid 2, punt 2.3	Artikel 17, lid 4
Artikel 17, lid 2, punt 2.4	Artikel 17, lid 5
Artikel 17, lid 3	Artikel 18
Artikel 17, lid 4	Artikel 19
Artikel 17 bis, lid 1	Artikel 20, lid 1, eerste alinea
Artikel 17 bis, lid 2	Artikel 20, lid 1, tweede alinea
Artikel 17 bis, lid 3	Artikel 20, lid 2
Artikel 17 bis, lid 4	Artikel 20, lid 3
Artikel 17 ter, lid 1	Artikel 21, lid 1, eerste alinea
Artikel 17 ter, lid 2	Artikel 21, lid 1, tweede alinea
Artikel 17 ter, lid 3	Artikel 21, lid 2
Artikel 17 ter, lid 4	Artikel 21, lid 3
Artikel 17 ter, lid 5	Artikel 21, lid 4
Artikel 17 ter, lid 6	Artikel 21, lid 5
Artikel 17 ter, lid 7	Artikel 21, lid 6
Artikel 17 ter, lid 8	Artikel 21, lid 7
Artikel 18, lid 1, onder a)	—————
Artikel 18, lid 1, onder b), i)	Artikel 22, lid 1
Artikel 18, lid 1, onder b), ii)	Artikel 22, lid 2
Artikel 18, lid 1, onder c)	Artikel 22, lid 3
Artikel 18, lid 2	—————
Artikel 18, lid 3	Artikel 23
Artikel 18, lid 4	Artikel 24, lid 1

Richtlijn 93/104/EG	Huidige richtlijn
Artikel 18, lid 5	Artikel 24, lid 2
Artikel 18, lid 6	Artikel 24, lid 3
_____	Artikel 25 ⁽¹⁾
_____	Artikel 26 ⁽²⁾
_____	Artikel 27
_____	Artikel 28
Artikel 19	Artikel 29
_____	Bijlage I
_____	Bijlage II
⁽¹⁾ Richtlijn 2000/34/EG, artikel 3.	
⁽²⁾ Richtlijn 2000/34/EG, artikel 4.	