

ДИРЕКТИВА 2003/88/ЄС ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ
від 4 листопада 2003 року
про деякі аспекти організації робочого часу

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПАРЛАМЕНТ І РАДА
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства та, зокрема, його статтю 137(2),

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського економічно-соціального комітету ⁽¹⁾,

Після консультації з Комітетом регіонів,

Діючи відповідно до процедури, зазначеної в статті 251 Договору ⁽²⁾,

Оскільки:

(1) В Директиву Ради 93/104/ЄС від 23 листопада 1993 року про деякі аспекти організації робочого часу ⁽³⁾, яка встановлює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу, що застосовуються до періодів щоденного відпочинку, перерв, щотижневого відпочинку, максимальної тривалості щотижневого робочого часу, щорічної відпустки, а також деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку, були внесені значні зміни. З метою додати ясності питанню необхідно здійснити кодифікацію відповідних положень.

(2) Стаття 137 Договору передбачає, що Співтовариство підтримує і доповнює діяльність держав-членів з метою покращення трудового середовища для захисту здоров'я і безпеки працівників. Директиви, прийняті на основі цієї статті, повинні уникати таких адміністративних, фінансових і юридичних обмежень, застосування яких перешкоджало б створенню і розвитку малих та середніх підприємств.

(3) Положення Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про здійснення заходів щодо покращення безпеки і охорони здоров'я працівників на робочому місці ⁽⁴⁾ продовжують в повному обсязі застосовуватися до сфери дії цієї Директиви без шкоди більш жорстким та/або спеціальним положенням, що містяться в ній.

(4) Покращення безпеки, гігієни і охорони здоров'я працівників на робочому місці є метою, яка не повинна виходити з міркувань виключно

економічного характеру.

(5) Всі працівники повинні мати належні періоди відпочинку. Поняття "відпочинок" повинно бути виражене в одиницях часу, тобто днях, годинах та/або в долях дня або години. Працівники Співтовариства повинні мати право на мінімальні щоденні, щотижневі та щорічні періоди відпочинку та належні перерви. У зв'язку з цим необхідно також передбачити максимальну межу тривалості щотижневого робочого часу.

(6) Необхідно враховувати принципи Міжнародної організації праці в питаннях організації робочого часу, включаючи ті принципи, що стосуються нічної роботи.

(7) Дослідження довели, що людський організм вночі є більш чутливим до порушень в навколишньому середовищі та до деяких обтяжливих форм організації праці, і що тривалі періоди нічної роботи можуть завдати шкоди здоров'ю працівників та загрожувати безпеці на робочому місці.

(8) Необхідно обмежити тривалість періодів нічної роботи, включаючи надурочні години, та передбачити, щоб роботодавці, які регулярно використовують працю працівників в нічний час, повідомляли цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

(9) Важливо, щоб працівники мали право на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення на нічну роботу і далі з регулярними інтервалами, і щоб по можливості вони переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати, якщо вони мають проблеми із здоров'ям.

(10) Становище нічних та позмінних працівників вимагає, щоб рівень їхньої безпеки і захисту здоров'я був пристосований до характеру їхньої роботи, і щоб організація та функціонування профілактичних служб та засобів були ефективними.

(11) Певні робочі умови можуть мати шкідливі наслідки для безпеки і здоров'я працівників. Організація праці відповідно до певного трудового розпорядку повинна враховувати загальний принцип пристосування роботи до працівника.

(12) Європейська угода про робочий час моряків була введена в дію за допомогою Директиви Ради 1999/63/ЄС від 21 червня 1999 року, що стосується Угоди про організацію робочого часу моряків, укладену Асоціацією судновласників Європейського Співтовариства (ECSA) і Федерацією профспілок працівників транспорту в Європейському Союзі (FST) ⁽⁵⁾, яка заснована на статті 139(2) Договору.

⁽¹⁾ ОВ С 61, 14.3.2003, С. 123.

⁽²⁾ Висновок Європейського Парламенту від 17 грудня 2002 року (ще не опублікований в Офіційному віснику) і Рішення Ради від 22 вересня 2003 року.

⁽³⁾ ОВ L 307, 13.12.1993, С. 18. Директива із змінами, внесеними Директивою 2000/34/ЄС Європейського Парламенту і Ради (ОВ L 195, 1.8.2000, С. 41).

⁽⁴⁾ ОВ L 183, 29.6.1989, С. 1.

⁽⁵⁾ ОВ L 167, 2.7.1999, С. 33.

Відповідно, положення цієї Директиви не повинні застосовуватися до моряків.

(13) У випадку “дольових рибалок”, які є найманими працівниками, держави-члени згідно з цією Директивою визначають умови отримання і надання щорічної відпустки, включаючи порядок її оплати.

(14) Спеціальні стандарти, встановлені в інших документах Співтовариства, які стосуються, наприклад, періодів відпочинку, робочого часу, щорічної відпустки і нічної роботи деяких категорій працівників, повинні мати пріоритет над положеннями цієї Директиви.

(15) З огляду питань, які можуть бути викликані організацією робочого часу на підприємстві, бажано передбачити певну гнучкість у застосуванні деяких положень цієї Директиви, забезпечуючи при цьому дотримання принципів захисту безпеки і здоров'я працівників.

(16) Необхідно передбачити можливість відступу залежно від випадку від деяких положень державами-членами або соціальними партнерами. Як загальне правило, у випадку відступу відповідним працівникам повинні надаватися рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку.

(17) Ця Директива не повинна зачіпати зобов'язання держав-членів щодо строків трансформації директив, зазначених в частині В Додатку I,

УХВАЛИЛИ ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА 1

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ І ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття 1

Мета і сфера застосування

1. Ця Директива встановлює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу.

2. Ця Директива застосовується до:

(а) мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу; та

(б) деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку.

3. Ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності, публічних та приватних, в значенні статті 2 Директиви 89/391/ЄС без шкоди статтям 14, 17, 18 і 19 цієї Директиви.

Без шкоди статті 2(8) ця Директива не застосовується до моряків, як визначено в Директиві 1999/63/ЄС.

4. Положення Директиви 89/391/ЄС в повному обсязі застосовуватися до питань, зазначених в частині 2, без шкоди більш жорстким та/або спеціальним положенням, що містяться в цій Директиві.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви застосовуються такі визначення:

1. “робочий час” означає будь-який період, під час якого працівник працює, знаходячись в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики;

2. “період відпочинку” означає будь-який період, який не є робочим часом;

3. “нічний час” означає будь-який період тривалістю не менше семи годин, визначений в національному законодавстві, який повинен включати у будь-якому випадку проміжок часу між 24 та 5 годинами;

4. “нічний працівник” означає:

(а) з одного боку, будь-якого працівника, який під час нічного часу при звичайному режимі виконує щонайменше три години свого щоденного робочого часу; і

(б) з іншого боку, будь-якого працівника, який може під час нічного часу виконати певну частину свого щорічного робочого часу, як визначено за вибором відповідної держави-члена:

(і) в національному законодавстві після консультації з соціальними партнерами; або

(ii) колективними договорами або угодами, укладеними між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні;

5. “позмінна робота” означає будь-який метод організації праці позмінно, який може бути безперервним або з перервами, і при якому працівники послідовно змінюють один одного на одних й тих же робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротації, що створює для працівників необхідність працювати в різний час впродовж певного періоду днів або тижнів;

6. “позмінний працівник” означає будь-якого працівника, трудовий графік якого є частиною позмінної роботи;

7. “мобільний працівник” означає будь-якого працівника, що належить до виїзного або льотного персоналу підприємства, яке надає послуги з перевезення пасажирів або товарів автомобільним, повітряним чи внутрішнім водним транспортом;

8. “офшорна робота” означає роботу, що здійснюється переважно на офшорних установках

(включаючи бурові установки) або з них, безпосередньо або опосередковано пов'язану з пошуком, видобутком чи експлуатацією мінеральних ресурсів, включаючи вуглеводи, а також занурення у воду, пов'язане з такою діяльністю, що здійснюється з офшорної установки або з судна;

9. "належний відпочинок" означає той факт, що працівники мають регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу, і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання працівниками ушкоджень собі, колегам або іншим особам та спричинення шкоди їхньому здоров'ю в короткостроковий або довгостроковий термін внаслідок втоми чи нерегулярних трудових розпорядків.

ГЛАВА 2

МІНІМАЛЬНІ ПЕРІОДИ ВІДПОЧИНКУ – ІНШІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ

Стаття 3

Щоденний відпочинок

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника впродовж кожних двадцяти чотирьох годин на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю одинадцять послідовних годин.

Стаття 4

Перерви

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника у випадку, якщо його робочий день перевищує шість годин, на перерву для відпочинку, порядок здійснення якої, включаючи тривалість і умови надання, встановлюються в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, в національному законодавстві.

Стаття 5

Період щотижневого відпочинку

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника впродовж кожних семи днів на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку, зазначених в статті 3.

Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години.

Стаття 6

Максимальна тривалість щотижневого робочого часу

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб виходячи з потреби захистити безпеку і здоров'я працівників:

(а) тривалість щотижневого робочого часу була обмежена положеннями законів, підзаконних актів та адміністративних постанов або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами;

(б) середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала сорока восьми годин.

Стаття 7

Щорічна відпустка

1. Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплачну відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання і надання, встановлених в національному законодавстві та/або практикою.

2. Мінімальний період щорічної оплачної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

ГЛАВА 3

НІЧНА РОБОТА – ПОЗМІННА РОБОТА – ТРУДОВІ РОЗПОРЯДКИ

Стаття 8

Тривалість нічної роботи

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) нормальний робочий час нічних працівників не перевищував в середньому восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години;

(б) нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, під час якого вони виконують нічну роботу.

Для потреб пункту (б) робота, пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, визначається в національному законодавстві та/або практикою чи колективними договорами або угодами між соціальними партнерами з врахуванням особливих наслідків і ризиків нічної роботи.

Стаття 9

Медичний огляд і перевід нічних працівників на денну роботу

1. Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) забезпечити право нічних працівників на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення і далі з регулярними інтервалами;

(б) нічні працівники, які мають проблеми із здоров'ям, визнані пов'язаними з тим фактом, що вони виконують нічну роботу, по можливості переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати.

2. Безкоштовний медичний огляд, зазначений в частині 1(а), повинен зберігати лікарську таємницю.

3. Безкоштовний медичний огляд, зазначений в частині 1(а), може проводитися в рамках національної системи охорони здоров'я.

Стаття 10

Гарантії для роботи в нічний час

Відповідно до умов, встановлених в національному законодавстві та/або практикою, держави-члени можуть застосовувати певні гарантії до деяких категорій нічних працівників, а саме тих працівників, які ризикують своєю безпекою і здоров'ям у зв'язку з роботою в нічний час.

Стаття 11

Повідомлення про регулярне використання нічних працівників

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

Стаття 12

Захист безпеки і здоров'я

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) нічні і позмінні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, пристосованому до характеру їхньої роботи;

(б) відповідні захисні і профілактичні служби або засоби в сфері безпеки і охорони здоров'я нічних та позмінних працівників були рівнозначними тим, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час.

Стаття 13

Трудовий розпорядок

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб роботодавець, який має намір організувати працю відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема, з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності і вимог до безпеки і охорони здоров'я, насамперед що стосується перерв впродовж робочого часу.

ГЛАВА 4

ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 14

Спеціальні положення Співтовариства

Ця Директива не застосовується в тій частині, в якій інші документи Співтовариства містять спеціальні вимоги в сфері організації робочого часу, що відносяться до певних професій або професійної діяльності.

Стаття 15

Більш сприятливі положення

Ця Директива не зачіпає права держав-членів застосовувати або приймати нові закони, підзаконні акти або адміністративні постанови, якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників, або полегшувати чи дозволяти застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників.

Стаття 16

Базові періоди

Держави-члени можуть встановити:

(а) для застосування статті 5 (період щотижневого відпочинку) базовий період, що не перевищує чотирнадцяти днів;

(б) для застосування статті 6 (максимальна тривалість щотижневого робочого часу) базовий період, що не перевищує чотирьох місяців.

Періоди щорічної оплатної відпустки, яка надається відповідно до статті 7, і періоди відпустки через хворобу, не враховуються або є нульовими при розрахунку середньої величини;

(с) для застосування статті 8 (тривалість нічної роботи) базовий період, що визначається після консультації з соціальними партнерами або за допомогою колективних договорів чи угод, які укладаються між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні.

Якщо мінімальний період щотижневого відпочинку тривалістю двадцять чотири години, що вимагається статтею 5, входить в цей базовий період, він не враховується при розрахунку середньої величини.

ГЛАВА 5

ВІДСТУПИ І ВИНЯТКИ

Стаття 17

Відступи

1. При належному дотриманні загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників держави-члени

можуть відступати від статей 3-6, 8 і 16, якщо в силу особливих характеристик здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь чи може визначатися самими працівниками, зокрема, у випадку:

(a) керівних кадрів або інших осіб, які мають самостійні повноваження з прийняття рішень;

(b) сімейного підприємства; або

(c) працівників, які здійснюють релігійні обряди в церквах та релігійних спільнотах.

2. Відступи передбачені в частинах 3, 4 і 5, можуть прийматися за допомогою законів, підзаконних актів або адміністративних постанов чи колективних договорів або угод між соціальними партнерами, за умови, що відповідним працівниками надаються рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин не можливо надати такі рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам надається належний захист.

3. Відповідно до частини 2 цієї статті від статей 3, 4, 5, 8 і 16 можна відступити:

(a) у випадку діяльності, при якій робоче місце віддалене від місця проживання працівника, наприклад офшорна робота, або різні робочі місця віддалені один від одного;

(b) у випадку діяльності, пов'язаної з охороною і наглядом, що вимагає постійної присутності з метою захисту майна і осіб, зокрема, у випадку охоронців, консьєржів або охоронних підприємств;

(c) у випадку діяльності, що вимагає безперервності служби або виробництва, зокрема, у випадку:

(i) послуг, що стосуються прийому, лікування та/або догляду, які надаються в лікарнях або подібних установах, включаючи діяльність осіб, що отримують медичну освіту, притулках та в'язницях;

(ii) працівників портів або аеропортів;

(iii) служб преси, радіо, телебачення, кінематографічного виробництва, пошти, телекомунікації, швидкої допомоги, пожежної охорони і громадського захисту;

(iv) служб виробництва, передачі і розподілу газу, води та електрики, служб збору та спалювання побутових відходів;

(iv) галузей промисловості, в яких процес роботи не може перериватися з технічних причин;

(vi) науково-дослідницької та дослідно-конструкторської діяльності;

(vii) сільського господарства;

(viii) працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту;

(d) у випадку прогнозованого збільшення масштабів роботи, зокрема, у випадку:

(i) сільського господарства;

(ii) туризму;

(iii) поштової служби;

(e) у випадку осіб, що працюють в сфері залізничного транспорту:

(i) діяльність яких супроводжується перервами;

(ii) які проводять свій робочий час на борту поїздів; або

(iii) діяльність яких пов'язана з транспортними графіками і забезпеченням безперервності та регулярності транспортного сполучення;

(f) за обставин, описаних в статті 5(4) Директиви 89/391/ЄЕС;

(g) у випадку аварії або неминучої загрози аварії.

4. Відповідно до частини 2 цієї статті від статей 3 і 5 можна відступити:

(a) у випадку позмінної роботи кожного разу, коли працівник змінює зміну і не може використати періоди щоденного та/або щотижневого відпочинку між закінченням однієї зміни і початком наступної;

(b) у випадку діяльності, що впродовж дня включає періоди розбитої в часі роботи, зокрема, у випадку діяльності персоналу, який займається прибиранням.

5. Відповідно до частини 2 цієї статті від статті 6 і статті 16(b) можна відступити у випадку осіб, що отримують медичну освіту, згідно з положеннями, викладеними у другому-сьомому пунктах цієї частини.

Що стосується статті 6, відступи, зазначені в першому пункті, дозволяються впродовж перехідного періоду тривалістю п'ять років, що починається з 1 серпня 2004 року.

Якщо необхідно, держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує двох років, з метою врахувати труднощі у виконанні положень про робочий час у зв'язку з їхніми зобов'язаннями щодо організації і надання послуг з охорони здоров'я та медичного догляду. Не пізніше шести місяців до закінчення перехідного періоду відповідна держава-член інформує Комісію, викладаючи свої міркування, з тим, щоб Комісія могла винести висновок після відповідних консультацій впродовж трьох місяців з дня отримання цієї інформації. Якщо держава-член не дотримується висновку Комісії, вона обґрунтовує своє рішення. Повідомлення і обґрунтування держави-члена, а також висновок Комісії публікуються в Офіційному віснику Європейського Союзу і надсилаються до Європейського Парламенту.

Якщо необхідно, держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує одного року, з метою врахувати особливі труднощі у виконанні зобов'язань, зазначених в третьому пункті. Вони дотримуються процедури, викладеної в цьому пункті.

Держави-члени забезпечують, щоб у жодному випадку кількість щотижневих робочих годин не перевищувала середньої тривалості п'ятдесят вісім годин під час перших трьох років перехідного періоду, середньої тривалості п'ятдесят шість годин під час наступних двох років і середньої тривалості п'ятдесят дві години під час додаткового періоду.

Роботодавець своєчасно консультується з представниками працівників з метою по можливості досягти угоди щодо положень, які застосовуються під час перехідного періоду. В межах, викладених в п'ятому пункті, така угода може стосуватися:

(а) середньої кількості щотижневих робочих годин під час перехідного періоду; і

(б) заходів, які повинні бути прийняті з метою зменшити щотижневий робочий час до середньої тривалості сорок вісім годин до закінчення перехідного періоду.

Що стосується статті 16(b), відступи, зазначені в першому пункті, дозволяються за умови, якщо базовий період не перевищує дванадцяти місяців під час першої частини перехідного періоду, визначеної в п'ятому пункті, і шести місяців після неї.

Стаття 18

Відступи за допомогою колективних договорів

Від статей 3, 4, 5, 8 і 16 можна відступити за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на національному чи регіональному рівні, або відповідно до норм, встановлених ними, за допомогою колективних договорів або угод, укладених між соціальними партнерами на нижчому рівні.

Держави-члени, в яких не існує законодавчої системи, яка б забезпечувала укладення колективних договорів або угод між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні з питань, які відносяться до сфери дії цієї Директиви, або ті держави-члени, в яких для цього існує спеціальна законодавча база – в її межах, можуть відповідно до національного законодавства та/або практики дозволяти відступи від статей 3, 4, 5, 8 і 16 за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на відповідному колективному рівні.

Відступи, передбачені в першому і другому пунктах, дозволяються за умови, що відповідним працівникам надаються рівнозначні періоди компенсаційного

відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин не можливо надати такі періоди, відповідним працівникам надається належний захист.

Держави-члени можуть приймати норми:

(а) для застосування цієї статті соціальними партнерами; та

(б) для поширення положень колективних договорів або угод, укладених згідно з цією статтею, на інших працівників відповідно до національного законодавства та/або практики.

Стаття 19

Застереження до відступів від базових періодів

Можливість відступу від статті 16(b), передбачена в статті 17(3) і статті 18, не може мати своїм наслідком встановлення базового періоду, що перевищує шість місяців.

Проте, держави-члени, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, можуть дозволяти, щоб з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, колективні договори або угоди між соціальними партнерами встановлювали базові періоди, які в жодному випадку не можуть перевищувати дванадцяти місяців.

До 23 листопада 2003 року Рада на основі пропозиції Комісії, що супроводжується експертним звітом, переглядає положення цієї статті і вирішує, які заходи повинні бути вжиті.

Стаття 20

Мобільні працівники та офшорна робота

1. Статті 3, 4, 5 і 8 не застосовуються до мобільних працівників.

Проте, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право мобільних працівників на належний відпочинок, за винятком обставин, встановлених в статті 17(3)(f) і (g).

2. Дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови проведення консультації з представниками відповідного роботодавця і працівників та вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу, включаючи переговори, якщо сторони цього бажають, держави-члени можуть з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, збільшити базовий період, передбачений в статті 16(b), до дванадцяти місяців стосовно працівників, які виконують переважно офшорну роботу.

3. Не пізніше 1 серпня 2005 року після консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно офшорних працівників з точки зору безпеки

і охорони здоров'я з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни.

Стаття 21

Працівники на борту плаваючих морем риболовецьких суден

1. Статті 3-6 і 8 не застосовуються до жодного працівника на борту риболовецького судна, що плаває морем під прапором будь-якої держави-члена.

Проте, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на борту риболовецького судна, що плаває морем під прапором будь-якої держави-члена, на належний відпочинок та обмежити кількість робочих годин в середньому до сорока восьми годин на тиждень, що розраховано на базовий період, який не перевищує дванадцять місяців.

2. В межах, встановлених в другому пункті частини 1 та частинах 3 і 4, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб, враховуючи потребу захисту безпеки і здоров'я цих працівників:

(а) обмежити робочий час до максимальної кількості годин, яка не повинна перевищуватися впродовж встановленого періоду; або

(б) щоб впродовж встановленого періоду була забезпечена мінімальна кількість годин відпочинку.

Максимальна кількість робочих годин або мінімальна кількість годин відпочинку повинна бути визначена законами, підзаконними актами, адміністративними постановами або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами.

3. Межі робочого часу або відпочинку повинні бути встановлені таким чином:

(а) максимальна кількість робочих годин не перевищує:

(i) чотирнадцяти годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години; і

(ii) сімдесяти двох годин впродовж будь-якого семиденного періоду;

або

(б) мінімальна кількість годин відпочинку не менше:

(i) десяти годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години; і

(ii) сімдесяти семи годин впродовж будь-якого семиденного періоду.

4. Години відпочинку можуть бути поділені не більше, ніж на два періоди, один з яких триває щонайменше шість годин, а інтервал між послідовними періодами відпочинку не перевищує чотирнадцяти годин.

5. Відповідно до загальних принципів захисту здоров'я і безпеки працівників держави-члени з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, можуть дозволяти винятки з меж, встановлених в другому пункті частини 1 та частинах 3 і 4, включаючи встановлення

базових періодів. Ці виключення повинні по можливості відповідати встановленим стандартам, але можуть враховувати частіші або більш тривалі відпускні періоди або надання працівникам компенсаційних відпусток. Ці винятки можуть встановлюватися за допомогою:

(а) законів, підзаконних актів або адміністративних постанов за умови проведення консультації з представниками відповідних роботодавців і працівників, якщо це можливо, та вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу; або

(б) колективних договорів чи угод соціальними партнерами.

6. Капітан плаваючого морем риболовецького судна має право вимагати від працівників на борту виконання будь-якого робочого часу, необхідного для негайного забезпечення безпеки судна, осіб на борту або вантажу, або з метою надання допомоги іншим суднам чи особам, що потерпають від лиха на морі.

7. Держави-члени можуть передбачити, що працівники на борту плаваючих морем риболовецьких суден, які згідно з національним законодавством або практикою не можуть експлуатуватися впродовж певного періоду календарного року, що перевищує один місяць, беруть свою щорічну відпустку відповідно до статті 7 в рамках цього періоду.

Стаття 22

Інші положення

1. Держава-член може не застосовувати статтю 6, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови вжиття необхідних заходів, щоб:

(а) жоден роботодавець не вимагав від працівника працювати більше сорока восьми годин впродовж семиденного періоду, що розрахований в середньому на базовий період, зазначений в статті 16(b), за винятком, якщо він отримав попередню згоду працівника на виконання такої роботи;

(б) жодному працівнику не могла бути завдана будь-яка шкода його роботодавцем, тому що він не бажає давати свою згоду на виконання такої роботи;

(с) роботодавець вів постійно обновлювані реєстри всіх працівників, які виконують таку роботу;

(д) реєстри надавались в розпорядження компетентних органів, які з причин безпеки та/або охорони здоров'я працівників можуть забороняти або обмежувати можливість перевищення максимальної тривалості щотижневого робочого часу;

(е) на вимогу компетентних органів роботодавець надавав їм інформацію про випадки, коли працівники давали свої згоду на виконання роботи, яка перевищує сорок вісім годин впродовж семиденного періоду, що розрахований в середньому на базовий період, зазначений в статті 16(b).

До 23 листопада 2003 року Рада на основі пропозиції Комісії, що супроводжується експертним звітом, переглядає положення цієї частини і вирішує, які заходи повинні бути вжиті.

2. Що стосується застосування статті 7, держави-члени можуть використати перехідний період, що не перевищує трьох років з 23 листопада 1996 року, за умови, що впродовж цього перехідного періоду:

(а) кожен працівник має право на щорічну оплачну відпустку тривалістю три тижні відповідно до умов її отримання і надання, встановлених в національному законодавстві та/або практикою; і

(б) щорічна оплачна відпустка тривалістю три тижні не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

3. Якщо держави-члени використовують можливості, передбачені в цій статті, вони негайно повідомляють про це Комісії.

ГЛАВА 6

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 23

Рівень захисту

Без шкоди праву держав-членів розвивати з врахуванням змін в ситуації різні законодавчі, розпорядчі та договірні положення в сфері робочого часу за умови дотримання мінімальних вимог, передбачених в цій Директиві, імплементація цієї Директиви не створює правових підстав для зниження загального рівня захисту, що надається працівникам.

Стаття 24

Звіти

1. Держави-члени надсилають Комісії тексти положень національного законодавства, які вони вже прийняли або приймають в сфері, що регулюється цією Директивою.

2. Держави-члени звітують Комісії кожні п'ять років про практичну імплементацію положень цієї Директиви, зазначаючи точки зору соціальних партнерів.

Комісія повідомляє про це Європейському Парламенту, Раді, Європейському економічно-соціальному комітету та Дорадчому комітету з безпеки, гігієни і захисту здоров'я на робочому місці.

3. Кожні п'ять років, починаючи з 23 листопада 1996 року, Комісія надсилає Європейському Парламенту, Раді та Європейському економічно-соціальному комітету звіт про застосування цієї Директиви з врахуванням статей 22 і 23 та частин 1 і 2 цієї статті.

Стаття 25

Перевірка дії положень стосовно працівників на борту плаваючих морем риболовецьких суден

Не пізніше 1 серпня 2009 року після консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно працівників на борту плаваючих морем риболовецьких суден та, зокрема, перевіряє, чи ці положення продовжують залишатися доцільними, зокрема, з точки зору безпеки і охорони здоров'я з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни.

Стаття 26

Перевірка дії положень стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів

Не пізніше 1 серпня 2005 року після консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту, з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни, щоб забезпечити послідовний та належний підхід до цього сектора.

Стаття 27

Припинення дії

1. Директива 93/104/ЄС із змінами, внесеними Директивою, зазначеною в частині А Додатку I, припиняє свою дію без шкоди зобов'язанням держав-членів щодо строків трансформації, встановлених в частині В Додатку I,

2. Посилання на зазначену Директиву, що припинила свою дію, розглядаються як посилання на цю Директиву і читаються відповідно до таблиці співвідношень, приведеної в Додатку II.

Стаття 28

Набрання чинності

Ця Директива набирає чинності 2 серпня 2004 року.

Стаття 29

Адресати

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено у Брюсселі 4 листопада 2003 року.

За Європейський Парламент
Президент
P. COX

За Раду
Президент
G. TREMONTI

ДОДАТОК I

ЧАСТИНА А

ПОВ'ЯЗАНА ДИРЕКТИВА І ЗМІНИ ДО НЕЇ

(Стаття 27)

Директива Ради 93/104/ЄС

(ОВ L 307, 13.12.1993, С. 18)

Директива 2000/34/ЄС Європейського Парламенту і Ради

(ОВ L 195, 1.8.2000, С. 41)

ЧАСТИНА В

СТРОКИ ТРАНСФОРМАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

(Стаття 27)

Директива	Строк трансформації
93/104/ЄС	23 листопада 1996 року
2000/34/ЄС	1 серпня 2003 року ⁽¹⁾
⁽¹⁾ 1 серпня 2004 року у випадку осіб, що отримують медичну освіту. Див. статтю 2 Директиви 2000/34/ЄС.	

ДОДАТОК II

ТАБЛИЦЯ СПІВВІДНОШЕНЬ

Директива 93/104/ЄС	Ця Директива
Статті 1-5	Статті 1-5
Стаття 6, вступні слова	Стаття 6, вступні слова
Стаття 6(1)	Стаття 6(a)
Стаття 6(2)	Стаття 6(b)
Стаття 7	Стаття 7
Стаття 8, вступні слова	Стаття 8, вступні слова
Стаття 8(1)	Стаття 8(a)
Стаття 8(2)	Стаття 8(b)
Статті 9, 10 і 11	Статті 9, 10 і 11
Стаття 12, вступні слова	Стаття 12, вступні слова
Стаття 12(1)	Стаття 12(a)
Стаття 12(2)	Стаття 12(b)
Статті 13, 14 і 15	Статті 13, 14 і 15
Стаття 16, вступні слова	Стаття 16, вступні слова
Стаття 16(1)	Стаття 16(a)
Стаття 16(2)	Стаття 16(b)
Стаття 16(3)	Стаття 16(c)
Стаття 17(1)	Стаття 17(1)
Стаття 17(2), вступні слова	Стаття 17(2)
Стаття 17(2)(1)	Стаття 17(3)(a)-(e)
Стаття 17(2)(2)	Стаття 17(3)(f)-(g)
Стаття 17(2)(3)	Стаття 17(4)
Стаття 17(2)(4)	Стаття 17(5)
Стаття 17(3)	Стаття 18
Стаття 17(4)	Стаття 19
Стаття 17a(1)	Стаття 20(1), перший пункт
Стаття 17a(2)	Стаття 20(1), другий пункт
Стаття 17a(3)	Стаття 20(2)
Стаття 17a(4)	Стаття 20(3)
Стаття 17b(1)	Стаття 21(1), перший пункт
Стаття 17b(2)	Стаття 21(1), другий пункт
Стаття 17b(3)	Стаття 21(2)
Стаття 17b(4)	Стаття 21(3)
Стаття 17b(5)	Стаття 21(4)
Стаття 17b(6)	Стаття 21(5)
Стаття 17b(7)	Стаття 21(6)
Стаття 17b(8)	Стаття 21(7)
Стаття 18(1)(a)	—
Стаття 18(1)(b)(i)	Стаття 22(1)
Стаття 18(1)(b)(ii)	Стаття 22(2)
Стаття 18(1)(c)	Стаття 22(3)
Стаття 18(2)	—
Стаття 18(3)	Стаття 23
Стаття 18(4)	Стаття 24(1)
Стаття 18(5)	Стаття 24(2)
Стаття 18(6)	Стаття 24(3)
—	Стаття 25 ⁽¹⁾
—	Стаття 26 ⁽²⁾
—	Стаття 27
—	Стаття 28
Стаття 19	Стаття 29
—	Додаток I
—	Додаток II

⁽¹⁾ Директива 2000/34/ЄС, стаття 3.⁽²⁾ Директива 2000/34/ЄС, стаття 4.