

**RÅSDIREKTIV 93/104/EF****av 23. november 1993****om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden(\*)****RÅDET FOR DE EUROPEISKE FELLESSKAP HAR -**

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske økonomiske fellesskap, særlig artikkel 118 A,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen<sup>(1)</sup>,

i samarbeid med Europaparlamentet<sup>(2)</sup>,

under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité<sup>(3)</sup> og

*ut fra følgende betraktninger:*

Traktatens artikkel 118 A fastsetter at Rådet, i direktivs form, skal vedta minimumskrav med sikte på særlig å forbedre arbeidsmiljøet, for å sikre bedre vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet.

I henhold til nevnte artikkel skal slike direktiver unngå å pålegge administrative, økonomiske og rettslige byrder som er av en slik art at de kan hemme etablering og utvikling av små og mellomstore bedrifter.

Bestemmelsene i rådsdirektiv 89/391/EØF av 12. juni 1989 om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen<sup>(4)</sup>, får i sin helhet anvendelse på de områder som omfattes av dette direktiv, uten at strengere og/eller mer spesifikke bestemmelser i dette direktiv berøres.

I pakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere, vedtatt av stats- eller regjeringssjefene i elleve medlemsstater på møtet i Det europeiske råd i Strasbourg 9. desember 1989, fastslås det blant annet i nr. 7 første ledd, i nr. 8 og i nr. 19 første ledd:

(\*) Denne EF-rettsakten, kunngjort i EFT nr. L 307, 13.12.1993, s. 18, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 42/96 av 28. juni 1996 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se denne utgaven av EØS-tillegget til De Europeiske Fællesskaps Tidende

(1) EFT nr. C 254 av 9.10.1990, s. 4.

(2) EFT nr. C 72 av 18.3.1991, s. 95 og beslutning av 27. oktober 1993 (ennå ikke kunngjort i *De Europeiske Fællesskaps Tidende*).

(3) EFT nr. C 60 av 8.3.1991, s. 26.

(4) EFT nr. L 183 av 29.6.1989, s. 1.

«7. Gjennomføringen av det indre marked skal føre til bedre leve- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i Det europeiske fellesskap. Dette skal oppnås ved en tilnærming av disse vilkårene samtidig som de oppnådde forbedringer blir opprettholdt, særlig med hensyn til varighet og organisering av arbeidstiden og andre former for arbeid enn varig arbeid, som tidsbegrenset arbeid, deltidsarbeid, vikararbeid og sesongarbeid.

8. Enhver arbeidstaker i Det europeiske fellesskap har rett til ukehvil og til årlig betalt ferie, der varigheten skal tilnærmes i samsvar med nasjonal praksis på et stadig stigende nivå.

19. Enhver arbeidstaker skal ha tilfredsstillende helse- og sikkerhetsforhold i sitt arbeidsmiljø. Det skal treffes egnede tiltak for å fremme harmonisering av forholdene på dette området samtidig som de oppnådde forbedringer blir opprettholdt.»

Forbedring av arbeidstakernes sikkerhet, hygiene og helse på arbeidsplassen er en målsetting som ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn.

Dette direktiv er et konkret ledd i gjennomføringen av det indre markedes sosiale dimensjon.

Fastsettelse av minimumskrav for organisering av arbeidstiden vil kunne bidra til å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår i Fellesskapet.

For å verne arbeidstakernes helse og sikkerhet i Fellesskapet må de sikres daglige, ukentlige og årlige minimumsperioder for hvile og tilstrekkelige pauser. I den forbindelse bør det også fastsettes en øvre grense for den ukentlige arbeidstiden.

Det bør tas hensyn til Den internasjonale arbeidsorganisasjonens prinsipper for organisering av arbeidstiden, herunder prinsippene for nattarbeid.

Med hensyn til den ukentlige hvileperioden bør det tas behørig hensyn til de forskjellige kulturelle, etniske, religiøse og andre faktorer i medlemsstatene. Det er i siste instans opp til hver

enkelt medlemsstat å beslutte om og i hvilket omfang søndagen skal omfattes av ukehvilen.

Undersøkelser har vist at den menneskelige organisme er mer følsom overfor miljøforstyrrelser og visse belastende former for organisering av arbeidet om natten, og at lange perioder med nattarbeid kan være skadelig for arbeidstakernes helse og kan sette sikkerheten på arbeidsplassen i fare.

Nattarbeidets varighet, herunder overtid, bør begrenses, og det bør fastsettes at arbeidsgiveren ved regelmessig bruk av nattarbeidere på anmodning underretter vedkommende myndigheter om dette.

Nattarbeiderne må tilbys en gratis helsekontroll innen de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom, og dersom de lider av helseproblemer, må de så langt mulig overføres til dagarbeid som de er skikket til.

Situasjonen for nattarbeidere og skiftarbeidere krever at nivået for vern av deres helse og sikkerhet tilpasses arten av det arbeid de utfører, og at vernetiltak og forebyggende tjenester og midler organiseres og virker effektivt.

Arbeidsvilkårene kan ha skadelig innvirkning på arbeidstakernes helse og sikkerhet. Organiseringen av arbeidet etter en viss rytme bør ta hensyn til det alminnelige prinsippet om at arbeidet skal tilpasses mennesket.

På grunn av et arbeids særlige art kan det være nødvendig å treffe særskilte tiltak med hensyn til organisering av arbeidstiden i visse sektorer eller virksomheter som er unntatt fra dette direktivs virkeområde.

Av hensyn til de spørsmål som kan oppstå i forbindelse med organisering av arbeidstiden, bør det åpnes for en viss fleksibilitet i anvendelsen av visse bestemmelser i dette direktiv, samtidig som det sikres at prinsippene om vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet overholdes.

Det bør fastsettes at visse bestemmelser i dette direktiv kan være gjenstand for unntak som kan gjennomføres av medlemsstatene eller partene i arbeidslivet. Ved unntak må tilsvarende kompensierende hvileperioder som hovedregel gis de berørte arbeidstakerne -

## VEDTATT DETTE DIREKTIV:

### AVDELING I

#### VIRKEOMRÅDE - DEFINISJONER

##### Artikkel 1

##### Formål og virkeområde

1. Dette direktiv fastsetter minimumskrav for helse og sikkerhet i forbindelse med organisering av arbeidstiden.

2. Dette direktiv får anvendelse på

- a) minimumsperioder for døgnhvil, ukehvil og årlig ferie samt på pauser og den maksimale ukentlige arbeidstiden, og
- b) på visse aspekter ved nattarbeid, skiftarbeid og arbeidsrytme.

3. Dette direktiv får anvendelse på alle virksomhetssektorer, både offentlige og private, i henhold til artikkel 2 i direktiv 89/391/EØF, med forbehold for artikkel 17 i dette direktiv, med unntak av lufttransport, jernbanetransport, veitransport, sjøtransport, fart på innlands vannveier og innsjøer, havfiske, andre former for virksomhet på sjøen samt virksomhet som utøves av leger under utdanning.

4. Bestemmelsene i direktiv 89/391/EØF får i sin helhet anvendelse på forhold som nevnt i nr. 2, uten at strengere og/eller mer spesifikke bestemmelser i dette direktiv berøres.

#### Artikkel 2 Definisjoner

I dette direktiv menes med

1. «*arbeidstid*»: enhver periode da arbeidstaker er i arbeid og står til arbeidsgivers disposisjon samt utfører sin virksomhet eller sine oppgaver i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis,
2. «*hvileperiode*»: enhver periode som ikke er arbeidstid,
3. «*nattetid*»: enhver periode på minst sju timer, som definert i nasjonal lovgivning, som i alle tilfeller må omfatte tidsrommet mellom kl. 00.00 og 05.00,
4. «*nattarbeider*»:
  - a) på den ene side enhver arbeidstaker som normalt arbeider minst tre timer av sin daglige arbeidstid i nattetiden, og
  - b) på den annen side enhver arbeidstaker som forventes å arbeide en viss del av sin årlige arbeidstid i nattetiden; denne delen fastsettes etter den berørte medlemsstatens valg:
    - i) ved nasjonal lovgivning i samråd med partene i arbeidslivet, eller
    - ii) ved tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan,
5. «*skiftarbeid*»: enhver organisering av arbeidet i skift som innebærer at arbeidstakere avløser hverandre på de samme

arbeidsstasjoner etter en viss rytme, herunder etter en rulleringsplan, og som kan være av sammenhengende eller usammenhengende art, og som medfører at arbeidstakerne må utføre et arbeid på ulike tidspunkter over et gitt tidsrom av dager eller uker,

6. «skiftarbeider»: enhver arbeidstaker med en arbeidsplan som innebærer skiftarbeid.

## AVDELING II

### MINIMUMSPERIODER FOR HVILE - ANDRE ASPEKTER VED ORGANISERING AV ARBEIDSTIDEN

#### Artikkel 3 Døgnhvil

Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre enhver arbeidstaker en minimumsperiode for hvile på minst elleve sammenhengende timer innenfor hver periode på 24 timer.

#### Artikkel 4 Pauser

Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre enhver arbeidstaker en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger seks timer; de nærmere regler for pausen, særlig varighet og vilkårene for tildeling, skal fastsettes ved tariffavtale eller avtale inngått mellom partene i arbeidslivet eller, dersom dette ikke er mulig, ved nasjonal lovgivning.

#### Artikkel 5 Ukehvil

Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre at enhver arbeidstaker innenfor hver sjudagersperiode får en sammenhengende minimumsperiode for hvile på 24 timer i tillegg til de elleve timene for døgnhvil omhandlet i artikkel 3.

Minimumsperioden for hvile nevnt i første ledd skal i prinsippet omfatte søndagen.

Dersom objektive eller tekniske grunner eller omstendigheter i forbindelse med organiseringen av arbeidet gjør det berettiget, kan en minimumsperiode på 24 timers hvile fastsettes.

#### Artikkel 6 Maksimal ukentlig arbeidstid

Medlemsstatene skal i henhold til kravene om vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet treffe de tiltak som er nødvendige for

- 1) å begrense den ukentlige arbeidstiden ved hjelp av lover eller forskrifter eller tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet,
- 2) at den gjennomsnittlige arbeidstiden for hver sjudagersperiode ikke overstiger 48 timer, inkludert overtid.

#### Artikkel 7 Årlig ferie

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre enhver arbeidstaker en årlig betalt ferie på minst fire uker, i samsvar med vilkårene for rett til og tildeling av en slik ferie fastsatt i nasjonal lovgivning og/eller praksis.
2. Minimumsperioden for årlig betalt ferie kan ikke erstattes av en økonomisk godtgjøring, unntatt når arbeidsforholdet opphører.

## AVDELING III

### NATTARBEID - SKIFTARBEID - ARBEIDSRYTME

#### Artikkel 8 Nattarbeidets varighet

Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for at

- 1) nattarbeideres normale arbeidstid ikke overstiger åtte timer i gjennomsnitt per periode på 24 timer,
- 2) nattarbeidere som har et arbeid som innebærer særlig risiko eller betydelige fysiske eller mentale belastninger, ikke arbeider mer enn åtte timer innenfor et tidsrom på 24 timer når de utfører nattarbeid.

Med hensyn til dette punkt skal arbeid som innebærer særlig risiko eller betydelige fysiske eller mentale belastninger, defineres ved nasjonal lovgivning og/eller praksis eller i tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet, idet det tas hensyn til de virkninger og den risiko som er forbundet med nattarbeid.

#### Artikkel 9 Helsekontroll og overføring av nattarbeidere til dagarbeid

1. Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for
  - a) å sikre nattarbeiderne en gratis helsekontroll innen de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom,
  - b) at nattarbeidere som lider av påviste helseproblemer knyttet til det faktum at de utfører nattarbeid, der det er mulig overføres til et dagarbeid de er skikket til.
2. Gratis helsekontroll som nevnt i nr. 1 bokstav a) skal være omfattet av legens taushetsplikt.
3. Gratis helsekontroll som nevnt i nr. 1 bokstav a) kan inngå i en nasjonal helsetjeneste.

**Artikkel 10****Garantier ved nattarbeid**

Medlemsstatene kan la arbeid som utføres av visse kategorier nattarbeidere, være betinget av visse garantier, på vilkår fastsatt ved nasjonal lovgivning og/eller praksis, for arbeidstakere som løper en sikkerhets- eller helserisiko knyttet til arbeid i nattetiden.

**Artikkel 11****Underretning ved regelmessig bruk av nattarbeidere**

Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre at en arbeidsgiver som regelmessig bruker nattarbeidere, på anmodning underretter vedkommende myndigheter om dette.

**Artikkel 12****Vern av helse og sikkerhet**

Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for

- 1) å sikre nattarbeidere og skiftarbeidere et nivå for vern av helse og sikkerhet som er tilpasset arbeidets art,
- 2) at egnede vernende og forebyggende tjenester og midler i forbindelse med nattarbeidere og skiftarbeideres helse og sikkerhet skal tilsvare dem som gjelder for andre arbeidstakere, og være tilgjengelige til enhver tid.

**Artikkel 13****Arbeidsrytme**

Medlemsstatene skal treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre at en arbeidsgiver som planlegger å organisere arbeidet etter en viss rytme, tar hensyn til det alminnelige prinsippet om at arbeidet skal tilpasses mennesket, særlig med sikte på å dempe virkningene av monotont arbeid og ensformig gjentakelsesarbeid, avhengig av virksomhetstype og kravene om helse og sikkerhet, særlig med hensyn til pauser i løpet av arbeidstiden.

**AVDELING IV****FORSKJELLIGE BESTEMMELSER****Artikkel 14****Mer spesifikke fællesskapsbestemmelser**

Bestemmelsene i dette direktiv får ikke anvendelse der andre fællesskapsdokumenter inneholder mer spesifikke krav på området med hensyn til visse yrker eller former for yrkesvirksomhet.

**Artikkel 15****Gunstigere bestemmelser**

Dette direktiv skal ikke berøre medlemsstatenes rett til å anvende eller innføre lover eller forskrifter som er gunstigere for vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet, eller til å fremme eller tillate anvendelsen av tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet som er gunstigere for vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet.

**Artikkel 16****Referanseperioder**

Medlemsstatene kan fastsette følgende:

- 1) for anvendelsen av artikkel 5 (ukehvil), en referanseperiode som ikke overstiger 14 dager,
- 2) for anvendelsen av artikkel 6 (maksimal ukentlig arbeidstid), en referanseperiode som ikke overstiger fire måneder.

De årlige periodene med betalt ferie som tildeles i samsvar med artikkel 7, og periodene med sykepermisjon skal ikke tas med i eller skal være nøytrale ved beregningen av gjennomsnittet,

- 3) for anvendelsen av artikkel 8 (nattarbeidets varighet), en referanseperiode definert i samråd med partene i arbeidslivet eller i tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan.

Dersom minimumsperioden for ukehvil på 24 timer som kreves i artikkel 5, faller innenfor denne referanseperioden, skal den ikke tas med i beregningen av gjennomsnittet.

**Artikkel 17****Unntak**

1. Samtidig som de alminnelige prinsippene for vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet overholdes, kan medlemsstatene fravike artikkel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbeidstidens varighet på grunn av særlige trekk ved den virksomheten som utføres, ikke måles og/eller forhåndsfastsettes eller kan fastsettes av arbeidstakerne selv, særlig når det dreier seg om

- a) overordnede med lederfunksjoner eller andre personer med uavhengig beslutningsmyndighet,
- b) arbeidende familiemedlemmer, eller
- c) arbeidstakere med arbeid knyttet til religiøse seremonier i kirker og religiøse samfunn.

2. Det kan gjøres unntak ved lov og forskrift eller ved tariffavtale eller avtale inngått mellom partene i arbeidslivet, forutsatt at de berørte arbeidstakerne tildeles tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller at det i særlige tilfeller der tildeling av slike kompenserende hvileperioder av objektive grunner ikke er mulig, sørges for et passende vern av de berørte arbeidstakerne,

2.1. fra artikkel 3, 4, 5, 8 og 16:

- a) for virksomhet som kjennetegnes ved avstand mellom arbeidstakerens arbeidssted og bosted eller ved avstand mellom arbeidstakerens ulike arbeidssteder,
- b) for vakt-, overvåknings- og døgnvaktvirksomhet som kjennetegnes ved nødvendigheten av å verne om eiendom og personer, særlig når det dreier seg om vakter, portnere eller vaktelskaper,

- c) for virksomhet som kjennetegnes ved nødvendigheten av å sikre vedvarende tjenester eller produksjon, særlig når det dreier seg om
- i) tjenester knyttet til mottakelse, behandling og/eller pleie som gis av sykehus eller lignende institusjoner, døgninstitusjoner og fengsler,
  - ii) personer som arbeider i havner eller ved lufthavner,
  - iii) presse, radio, fjernsyn, filmproduksjon, postvesen og telekommunikasjon, ambulansetjeneste, brannvesen eller sivilforsvar,
  - iv) produksjon, overføring og forsyning av gass, vann eller elektrisitet, renovasjonsvesen eller forbrenningsanlegg,
  - v) industrier med en arbeidsprosess som av tekniske grunner ikke kan avbrytes,
  - vi) forskning- og utviklingsvirksomhet,
  - vii) landbruk,
- d) ved forventet ekstraarbeid, særlig:
- i) innen landbruket,
  - ii) innen turistnæringen,
  - iii) innen postvesenet,

#### 2.2. fra artikkel 3, 4, 5, 8 og 16:

- a) under omstendighetene nevnt i artikkel 5 nr. 4 i direktiv 89/391/EØF,
- b) ved ulykke eller overhengende fare for ulykke,

#### 2.3. fra artikkel 3 og 5:

- a) for skiftarbeid, hver gang arbeidstakeren bytter skift og ikke får døgnhvile og/eller ukehvil mellom slutten av et skift og begynnelsen av det neste,
- b) for virksomhet som kjennetegnes ved arbeidsperioder som er delt opp i løpet av dagen, særlig for personer innen rengjøring.

3. Artikkel 3, 4, 5, 8 og 16 kan fravikes ved tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan, eller i samsvar med regler som disse parter har fastsatt ved tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet på et lavere nivå.

I de medlemsstater der det ikke foreligger noen lovfestet ordning for inngåelse av tariffavtaler eller avtaler mellom partene i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan på de områdene som omfattes av dette direktiv, eller i de medlemsstater der det finnes en særlig lovgivningsramme for dette formål, og da innenfor dennes grenser, kan det i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis tillates at artikkel 3, 4, 5, 8 og 16 fravikes ved tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet på et passende kollektivt nivå.

Unntakene fastsatt i første og annet ledd skal tillates på vilkår av at tilsvarende kompenserende hvileperioder tildeles de berørte arbeidstakerne, eller dersom det i særlige tilfeller der tildelingen av slike kompenserende hvileperioder av objektive grunner ikke er mulig, sørges for et passende vern av de berørte arbeidstakerne.

Medlemsstatene kan fastsette regler

- for hvordan partene i arbeidslivets skal anvende dette nummer, og
- for hvordan bestemmelsene i tariffavtaler eller avtaler inngått i samsvar med dette nummer skal utvides til å gjelde andre arbeidstakere i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis.

4. Adgangen til å fravike artikkel 16 nr. 2, som fastsatt i nr. 2 punkt 2.1 og 2.2 og i nr. 3 i denne artikkel, må ikke føre til at det fastsettes en referanseperiode som overstiger seks måneder.

Medlemsstatene skal likevel, forutsatt at de alminnelige prinsippene for vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet overholdes, ha mulighet til å tillate at det av objektive eller tekniske grunner eller av grunner knyttet til organiseringen av arbeidet i tariffavtaler eller avtaler inngått mellom partene i arbeidslivet fastsettes referanseperioder som ikke under noen omstendigheter må overstige tolv måneder.

Innen utgangen av et tidsrom på sju år regnet fra datoen nevnt i artikkel 18 nr. 1 bokstav a) skal Rådet på grunnlag av et forslag fra Kommissjonen ledsaget av en vurderingsrapport gjennomgå bestemmelsene i dette nummer på nytt og avgjøre hvilke tiltak som skal treffes.

### **Artikkel 18** **Sluttbestemmelser**

1. a) Medlemsstatene skal sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, senest 23. november 1996, eller de skal senest denne dato sikre at partene i arbeidslivet innfører de nødvendige bestemmelser ved avtale, idet medlemsstatene er forpliktet til å treffe alle nødvendige tiltak så de til enhver tid kan sikre de resultater som kreves ved dette direktiv.

- NORSK utgave
- b) i) En medlemsstat kan imidlertid unnlate å anvende artikkel 6 dersom de alminnelige prinsippene for vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet overholdes, og dersom den treffer de nødvendige tiltak for å sikre at
- ingen arbeidsgiver krever at en arbeidstaker arbeider mer enn 48 timer i løpet av en sjudagersperiode, beregnet som gjennomsnitt for referanseperioden nevnt i artikkel 16 nr. 2, med mindre arbeidsgiveren har fått arbeidstakerens samtykke til å utføre et slikt arbeid,
  - ingen arbeidstaker lider skade av at han ikke er villig til å gi sitt samtykke til å utføre et slikt arbeid,
  - arbeidsgiveren fører ajourførte registre over alle arbeidstakere som utfører et slikt arbeid,
  - registrene blir stilt til rådighet for vedkommende myndigheter, som av hensyn til arbeidstakernes helse og/eller sikkerhet kan forby eller begrense muligheten til å overskride den maksimale ukentlige arbeidstiden,
  - arbeidsgiveren på anmodning fra vedkommende myndigheter gir dem opplysninger om tilfeller der samtykke er gitt av arbeidstakerne til å utføre arbeid som overstiger 48 timer i løpet av en sjudagersperiode, beregnet som gjennomsnitt for referanseperioden nevnt i artikkel 16 nr. 2.
- Innen utgangen av et tidsrom på sju år regnet fra datoen nevnt i bokstav a) skal Rådet på grunnlag av et forslag fra Kommissjonen ledsaget av en vurderingsrapport gjennomgå bestemmelsene i dette nummer på nytt og avgjøre hvilke tiltak som skal treffes.
- ii) Medlemsstatene kan likeledes med hensyn til anvendelsen av artikkel 7 gjøre bruk av en overgangsperiode på høyst tre år regnet fra datoen nevnt i bokstav a), forutsatt at det i løpet av overgangsperioden sikres at
- enhver arbeidstaker får en årlig betalt ferie på tre uker, i samsvar med vilkårene etter nasjonal lovgivning og/eller praksis som gir rett til og tildeling av slik ferie, og
  - den årlige perioden med tre ukers betalt ferie ikke kan erstattes av en økonomisk godtgjøring, unntatt når arbeidsforholdet opphører.
- c) Medlemsstatene skal umiddelbart underrette Kommissjonen om dette.
2. Bestemmelsene omhandlet i nr. 1 skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.
3. Med forbehold for medlemsstatenes rett til å utvikle lover, forskrifter og kontraktsbestemmelser på arbeidstidsområdet på bakgrunn av at situasjonen endrer seg, så lenge minimumskravene fastsatt i dette direktiv overholdes, kan gjennomføringen av dette direktiv ikke danne grunnlag for å senke det alminnelige nivå for vern av arbeidstakerne.
4. Medlemsstatene skal oversende Kommissjonen teksten til de internrettslige bestemmelser som de allerede har vedtatt eller vedtar på det området dette direktiv omhandler.
5. Medlemsstatene skal hvert femte år framlegge for Kommissjonen en rapport om den praktiske gjennomføringen av bestemmelsene i dette direktiv der synspunktene til partene i arbeidslivet angis.
- Kommissjonen skal underrette Europaparlamentet, Rådet, Den økonomiske og sosiale komité og Den rådgivende komité for sikkerhet, hygiene og helsevern på arbeidsplassen om dette.
6. Kommissjonen skal hvert femte år framlegge en rapport for Europaparlamentet, Rådet og Den økonomiske og sosiale komité om anvendelsen av dette direktiv og skal i den forbindelse ta hensyn til nr. 1, 2, 3, 4 og 5.

#### Artikkel 19

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 23. november 1993.

For Rådet

**M. SMET**

Formann