

# DYREKTYWY

## DYREKTYWA RADY 2014/112/UE

z dnia 19 grudnia 2014 r.

wykonująca Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 155 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 155 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) partnerzy społeczni mogą wspólnie zażądać wykonania umów zwartych przez nich na poziomie Unii w kwestiach objętych art. 153 TFUE w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji.
- (2) Pismem z dnia 10 grudnia 2007 r. Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejska Organizacja Kapitanów (ESO) i Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF) poinformowały Komisję o chęci przystąpienia do negocjacji zgodnie z art. 155 ust. 1 TFUE w celu zawarcia umowy na poziomie Unii.
- (3) Dnia 15 lutego 2012 r. EBU, ESO i ETF zawarły Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym („umowa”).
- (4) W umowie strony wspólnie żądają, aby umowa została wykonana w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE.
- (5) Właściwym instrumentem do wykonania umowy jest dyrektywa.
- (6) Komisja poinformowała Parlament Europejski o swoim wniosku.
- (7) Komisja sporządziła wniosek dotyczący dyrektywy zgodnie ze swoim komunikatem z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie dostosowania i wspierania dialogu społecznego na poziomie Wspólnoty, uwzględniając reprezentatywność stron-sygnatariuszy oraz zgodność wszystkich klauzul umowy z prawem.
- (8) Aby przyczynić się do utworzenia spójnych ram prawnych w odniesieniu do organizacji czasu pracy, wdrażanie niniejszej dyrektywy powinno uwzględniać istniejące prawodawstwo unijne oraz — zważywszy na treść umowy — w szczególności dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE<sup>(1)</sup>. Dyrektywa ta ustanawia minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, uwzględniając również pracowników transportu śródlądowego.
- (9) Na wspólne żądanie partnerów społecznych państwa członkowskie powinny móc powierzyć im wdrożenie niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszystkie działania niezbędne do zapewnienia realizacji celów niniejszej dyrektywy.

<sup>(1)</sup> Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

- (10) Do celów art. 14 dyrektywy 2003/88/WE, niniejsza dyrektywa oraz załączona do niej umowa określają bardziej szczegółowe wymagania dotyczące organizacji czasu pracy pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie.
- (11) Niniejszą dyrektywę stosuje się bez uszczerbku dla jakichkolwiek przepisów unijnych, które są bardziej szczegółowe lub które zapewniają wyższy poziom ochrony pracownikom transportu śródlądowego wykonującym pracę w trasie.
- (12) Niniejsza dyrektywa nie powinna być wykorzystywana do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych umową.
- (13) Niniejsza dyrektywa oraz załączona do niej umowa ustanawiają normy minimalne. Państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni móc utrzymać lub wprowadzić bardziej korzystne przepisy.
- (14) Niniejsza dyrektywa nie narusza praw podstawowych i jest zgodna z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności w jej art. 31.
- (15) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, która ma zapewnić ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracowników sektora funkcjonującego przede wszystkim w wymiarze transgranicznym, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podejmować działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (16) Wykonanie umowy przyczynia się do realizacji celów określonych w art. 151 TFUE.
- (17) Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej<sup>(1)</sup> fakt, że działalność, o której mowa w dyrektywie, nie występuje jeszcze w danym państwie członkowskim, nie zwalnia tego państwa członkowskiego z obowiązku przyjęcia przepisów ustawowych lub wykonawczych w celu zapewnienia, aby wszystkie przepisy dyrektywy zostały prawidłowo przetransponowane. Zarówno zasada pewności prawa, jak i potrzeba zapewnienia pełnego wdrażania dyrektyw *de iure*, nie tylko *de facto*, nakładają na państwa członkowskie obowiązek odtwarzania przepisów odnośnych dyrektyw w jasnych, precyzyjnych i przejrzystych ramach zawierających obowiązkowe przepisy prawne. Obowiązek taki ma zastosowanie do państw członkowskich, aby umożliwić przewidywanie zmiany w dowolnym momencie sytuacji w nich panującej i w celu zapewnienia, aby wszystkie osoby we Wspólnocie, w tym w państwach członkowskich, w których nie występuje konkretna działalność, o której mowa w dyrektywie, mogły wiedzieć wyraźnie i dokładnie, jakie są — we wszelkich okolicznościach — ich prawa i obowiązki. Zgodnie z orzecznictwem transpozycja dyrektywy nie jest obowiązkowa jedynie w przypadkach, gdy jest ona bezprzedmiotowa ze względów geograficznych. W takich przypadkach państwa członkowskie powinny o tym poinformować Komisję.
- (18) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną z dnia 28 września 2011 r. państw członkowskich i Komisji dotyczącą dokumentów wyjaśniających<sup>(2)</sup> państwa członkowskie zobowiązały się do dołączania, w uzasadnionych przypadkach, do powiadomienia o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związku między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów transpozycji. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że złożenie tych dokumentów jest uzasadnione,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

#### Artykuł 1

Niniejsza dyrektywa wykonuje Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą w dniu 15 lutego 2012 r. przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), zawartą w załączniku do niniejszej dyrektywy.

#### Artykuł 2

1. Państwa członkowskie mogą utrzymać lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie.

<sup>(1)</sup> Zob. m.in. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 stycznia 2010 r. w sprawie C-343/08, Komisja przeciwko Republice Czeskiej (Zb.Orz. 2010, s. I-275).

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

2. Wdrożenie niniejszej dyrektywy w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej podstawy do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą. Pozostaje to bez uszczerbku dla praw państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanowienia, w związku ze zmianą sytuacji, przepisów ustawowych lub wykonawczych bądź ustaleń umownych innych niż te obowiązujące w momencie przyjęcia niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że będą one zgodne z minimalnymi wymogami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie.

3. Stosowanie i wykładnia niniejszej dyrektywy pozostają bez uszczerbku dla wszelkich unijnych lub krajowych przepisów, zwyczajów lub praktyk zapewniających pracownikom, których to dotyczy, korzystniejsze warunki.

#### Artykuł 3

Państwa członkowskie określają sankcje mające zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

#### Artykuł 4

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 31 grudnia 2016 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia są określane przez państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

#### Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

#### Artykuł 6

Niniejsza dyrektywa jest skierowana do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 19 grudnia 2014 r.

W imieniu Rady  
S. GOZI  
Przewodniczący

## ZAŁĄCZNIK

**Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym**

Mając na uwadze, co następuje:

- (1) Dyrektywa 2003/88/WE dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy ustanawia ogólne minimalne standardy, które z wyjątkiem obszarów, o których mowa w artykule 20 ust. 1 (odpoczynek dobowy, przerwy, odpoczynek tygodniowy, wymiar czasu pracy w porze nocnej) odnoszą się również do organizacji czasu pracy w wodnym transporcie śródlądowym. Z uwagi na fakt, że przepisy nie uwzględniają w wystarczającym stopniu sytuacji zawodowej i osobistej osób zatrudnionych w sektorze transportu śródlądowego, istnieje potrzeba ustanowienia bardziej szczegółowych przepisów zgodnie z art. 14 dyrektywy 2003/88/WE.
- (2) Tego rodzaju bardziej szczegółowe przepisy powinny zapewnić wysoki poziom ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników zatrudnionych w tym sektorze.
- (3) Wodny transport śródlądowy to forma transportu o wymiarze międzynarodowym, która charakteryzuje się przede wszystkim aktywnością transgraniczną w europejskiej sieci wodnego transportu śródlądowego. W związku z tym należy podjąć działania mające na celu stworzenie jednolitych warunków na rynku pracy w tym sektorze, a także zapobieganie nieuczciwej konkurencji, wynikającej z różnic w przepisach dotyczących organizacji czasu pracy.
- (4) Ze względu na duże znaczenie sektora transportu dla konkurencyjności gospodarczej UE postawiła sobie za cel zwrócenie większej uwagi na te mniej energochłonne, przyjazniejsze dla środowiska oraz bezpieczniejsze formy transportu <sup>(1)</sup>. Transport wodny śródlądowy, jako forma transportu przyjazna dla środowiska, charakteryzująca się niewykorzystanym potencjałem zdolności przewozowych, może w zrównoważony sposób przyczynić się do zmniejszenia natężenia transportu drogowego i kolejowego towarów w Europie.
- (5) Organizacja pracy w sektorze jest różna. Liczba pracowników oraz wymiar czasu pracy na pokładzie różnią się w zależności od organizacji pracy, przedsiębiorstwa, obszaru, na którym eksploatowany jest statek, długości trasy oraz wielkości statku. Z jednej strony statki są eksploatowane w ramach żeglugi ciągłej, czyli w 24-godzinny systemie zmianowym. Z drugiej strony przede wszystkim średnie przedsiębiorstwa eksploatują swoje statki zwykle przez okres 14 godzin przez pięć lub sześć dni w tygodniu. W transporcie śródlądowym czas pracy danego pracownika na pokładzie nie jest równoznaczny z okresem eksploatacji statku.
- (6) Specyfika tego transportu polega na tym, że pokład może być dla pracowników nie tylko miejscem pracy, ale również miejscem zakwaterowania lub zamieszkania. W związku z tym powszechnie przyjęte jest spędzanie okresów odpoczynku na pokładzie. Wielu pracowników zatrudnionych w transporcie śródlądowym, w szczególności wykonujących pracę w większej odległości od miejsca zamieszkania, pracuje przez szereg kolejnych dni na pokładzie, co ma na celu zaoszczędzenie czasu podróży. Pracownicy ci mogą następnie spędzić szereg dni w domu lub też w innym dowolnie wybranym miejscu. Na przykład pracownik wykonujący pracę zgodnie z harmonogramem 1:1 ma jednakową liczbę dni pracy i odpoczynku. W związku z tym liczba kolejnych dni pracy na pokładzie, a także liczba dni odpoczynku, może być odpowiednio wyższa niż w przypadku pracy na lądzie.
- (7) Na przeciętny czas pracy w transporcie śródlądowym składa się zasadniczo znaczny okres gotowości (na przykład w związku z nieplanowanymi pracami konserwacyjnymi przy śluzach, bądź też załadunkiem lub rozładunkiem jednostki), który może również przypadać w porze nocnej. W związku z powyższym istnieje możliwość określenia większego maksymalnego dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy, niż przewiduje to dyrektywa 2003/88/WE.
- (8) Jednocześnie należy wziąć pod uwagę fakt, że na obciążenie pracą w transporcie śródlądowym wpływa szereg czynników, takich jak np. hałas, drgania, czy też organizacja czasu pracy. Niezależnie od przepisów dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy <sup>(2)</sup> dla ochrony pracowników przeprowadza się coroczne kontrole zdrowia, uwzględniające szczególne warunki pracy w transporcie śródlądowym.
- (9) Dodatkowe wymogi obowiązujące w czasie pracy w nocy powinny zostać uwzględnione poprzez ograniczenie maksymalnego okresu pracy w porze nocnej oraz odpowiednią organizację pracy.

<sup>(1)</sup> Zob. komunikat Komisji w sprawie promocji żeglugi śródlądowej „NAIADES” — COM(2006) 6 final z 17.1.2006.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

- (10) Oprócz pracowników w transporcie śródlądowym zatrudnione są również osoby prowadzące działalność na własny rachunek<sup>(1)</sup>. Status osoby prowadzącej działalność na własny rachunek określa się na podstawie obowiązującego w danym przypadku prawa krajowego.
- (11) Warunki pracy i zakwaterowania osób pracujących na statkach pasażerskich różnią się od warunków pozostałych osób zatrudnionych w transporcie wodnym śródlądowym, w związku z czym uzasadnione jest ustanowienie w tym przypadku szczególnych przepisów. Różnice dotyczące środowiska społecznego i prowadzonej działalności oraz sezonowy charakter usług świadczonych w tym podsektorze europejskiego transportu śródlądowego znajdują odzwierciedlenie w odmiennej organizacji pracy.

Uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 154 i art. 155 ust. 2, strony sygnatariusze niniejszym wspólnie wnoszą o wykonanie w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji umowy zawartej przez nich na szczeblu unijnym. Strony sygnatariusze uzgodniły, co następuje:

#### Klauzula 1

##### Zakres stosowania

1. Niniejsza umowa ma zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w trasie, którzy jako członkowie personelu (załoga) lub osoby pełniące inną funkcję (personel pokładowy) są zatrudnieni na pokładzie statku eksploatowanego w ramach działalności handlowej w sektorze transportu śródlądowego prowadzonej na terytorium państwa członkowskiego.
2. Do celów niniejszej umowy operatorzy wodnego transportu śródlądowego nie są uznawani za pracowników również wówczas, gdy we własnym przedsiębiorstwie posiadają status pracownika.
3. Niniejsza umowa nie jest sprzeczna z przepisami krajowymi ani międzynarodowymi w zakresie bezpieczeństwa statków, które dotyczą pracowników wykonujących pracę w trasie i osób określonych w klauzuli 1.2.
4. Jeżeli postanowienia niniejszej umowy i przepisy krajowe lub międzynarodowe w zakresie ruchu statków różnią się pod względem okresów odpoczynku w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę w trasie, zastosowanie mają postanowienia, które gwarantują większy stopień ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.
5. Pracownicy wykonujący pracę w trasie zatrudnieni na pokładzie statku eksploatowanego na terytorium państwa członkowskiego poza sektorem komercyjnej żeglugi śródlądowej, których warunki pracy są określone przez organizacje pracodawców i organizacje reprezentujące pracowników w formie zbiorowych układów pracy, mogą — w porozumieniu i za zgodą tych organizacji pracodawców i organizacji reprezentujących pracowników — zostać objęci zakresem stosowania niniejszej umowy, jeżeli jej postanowienia są dla pracowników bardziej korzystne.

#### Klauzula 2

##### Definicje

W niniejszej umowie zastosowanie mają następujące definicje:

- a) „jednostka” oznacza statek lub urządzenie pływające;
- b) „statek pasażerski” oznacza statek wycieczkowy lub kabinowy zbudowany lub przystosowany do przewozu więcej niż 12 pasażerów;
- c) „czas pracy” oznacza okres, w którym pracownik na polecenie pracodawcy lub jego przedstawiciela wykonuje pracę na lub w jednostce lub na rzecz jednostki, jest przydzielony do pracy lub też musi pozostać w gotowości do wykonywania pracy (okres gotowości);
- d) „okres odpoczynku” oznacza okres poza czasem pracy; pojęcie to obejmuje okresy odpoczynku na jednostce podczas rejsu, podczas postoju w porcie oraz na lądzie. Nie obejmuje ono natomiast krótkich (maksymalnie 15-minutowych) przerw;
- e) „dzień odpoczynku” oznacza nieprzerwany okres odpoczynku, trwający 24 godziny, który pracownik spędza w dowolnie wybranym miejscu;
- f) „operator transportu śródlądowego” oznacza każdą osobę, która w sposób niezależny i na własny rachunek eksploatuje w celach handlowych jednostki w żegludze śródlądowej;
- g) „harmonogram” zawiera plan dni roboczych oraz dni odpoczynku, przekazany uprzednio pracownikowi przez pracodawcę;

<sup>(1)</sup> Zob. komunikat Komisji COM(2010) 373 z 13.7.2010: Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników: prawa oraz główne zmiany, pkt 1.1.

- h) za „porę nocną” uznaje się czas pomiędzy godziną 23.00 a godziną 6.00;
- i) „pracownik wykonujący pracę w porze nocnej” oznacza:
  - aa) z jednej strony: każdego pracownika, który w zwykłym toku pracy pracuje w porze nocnej przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy;
  - bb) z drugiej strony: każdego pracownika, który przepracowuje w porze nocnej pewną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy, ustaloną zgodnie z wyborem danego państwa członkowskiego:
    - aaa) zgodnie z przepisami krajowymi, po konsultacjach z partnerami społecznymi;
    - lub
    - bbb) w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym;
- j) „pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym” oznacza pracownika, którego plan pracy jest częścią pracy w systemie zmianowym;
- k) termin „personel pokładowy” jest zgodny z definicją 103 w art. 1.01 załącznika II do dyrektywy 2006/87/WE <sup>(1)</sup>;
- l) „pracownik wykonujący pracę w trasie” oznacza każdego pracownika, zatrudnionego jako członek personelu przewoźniczego przez przedsiębiorstwo, które świadczy pasażerskie lub towarowe usługi transportu na wodach śródlądowych; oraz odniesienia do „pracowników” w niniejszym porozumieniu interpretuje się odpowiednio;
- m) „sezon” oznacza okres maksymalnie 9 kolejnych miesięcy w trakcie 12 miesięcy, w którym ze względu na okoliczności zewnętrzne, takie jak np. warunki pogodowe lub popyt w sektorze turystyki, działalność jest wykonywana w określonych okresach w roku.

### Klauzula 3

#### Czas pracy i okres odniesienia

1. Bez uszczerbku dla przepisów określonych w klauzuli 4 przy określaniu czasu pracy za podstawę przyjmuje się ośmiogodzinny dzień pracy.
2. Czas pracy może zostać wydłużony zgodnie z klauzulą 4, jeżeli w okresie 12 miesięcy (okres bazowy) przeciętny tygodniowy czas pracy nie przekracza 48 godzin.
3. Maksymalny czas pracy w okresie referencyjnym wynosi 2 304 godziny (podstawa obliczania: 52 tygodnie minus 4 tygodnie minimalnego okresu urlopu, pomnożone przez 48 godzin). Przyznanych okresów płatnego urlopu wypoczynkowego oraz okresów zwolnień lekarskich nie włącza się do obliczania średniej lub nie wpływają one na wynik obliczenia średniej. Okresy odpoczynku, wynikające z dni ustawowo wolnych od pracy, są dodatkowo odliczane.
4. Jeżeli stosunek pracy obowiązuje przez okres krótszy niż okres bazowy, to przy obliczaniu maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy stosuje się metodę *pro rata*.

### Klauzula 4

#### Dobowy i tygodniowy czas pracy

1. Czas pracy nie może przekraczać:
  - a) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz
  - b) 84 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.
2. Jeżeli harmonogram przewiduje większą liczbę dni pracy niż dni odpoczynku, wówczas przeciętny tygodniowy czas pracy w okresie czterech miesięcy nie może przekraczać 72 godzin.

<sup>(1)</sup> Dyrektywa 2006/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 grudnia 2006 r. ustanawiająca wymagania techniczne dla statków żegluga śródlądowej i uchylająca dyrektywę Rady 82/714/EWG (Dz.U. L 389 z 30.12.2006, s. 1).

### Klauzula 5

#### *Dni pracy i odpoczynku*

1. Praca może być wykonywana maksymalnie przez okres 31 następujących po sobie dni.
2. Jeżeli harmonogram przewiduje maksymalnie jednakową liczbę dni pracy w stosunku do liczby dni odpoczynku, wówczas natychmiast po kolejnych dniach pracy należy przyznać jednakową liczbę kolejnych dni odpoczynku. Wyjątki od liczby kolejnych dni odpoczynku, które mają być przyznane bezpośrednio, będą dozwolone, pod warunkiem że:
  - a) maksymalna liczba 31 kolejnych dni pracy nie została przekroczona; oraz
  - b) natychmiast po kolejnych dniach pracy przyznaje się minimalną liczbę kolejnych dni odpoczynku, określoną w pkt 3 lit. a), b), c); oraz
  - c) przedłużony lub zamieniony okres dni pracy jest wyrównywany w trakcie okresu bazowego.
3. Jeżeli harmonogram przewiduje, że liczba dni pracy jest wyższa niż liczba dni odpoczynku, wówczas minimalną liczbę dni odpoczynku przyznawanych natychmiast po kolejnych dniach pracy określa się w następujący sposób:
  - a) od 1. do 10. kolejnego dnia pracy: 0,2 dnia odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 10 kolejnych dni pracy = 2 dni odpoczynku);
  - b) od 11. do 20. kolejnego dnia pracy: 0,3 dnia odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 20 kolejnych dni pracy = 5 dni odpoczynku);
  - c) od 21. do 31. kolejnego dnia pracy: 0,4 dnia odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 31 kolejnych dni pracy = 9,4 dnia odpoczynku).

Niepełne dni odpoczynku są dodawane przy obliczaniu minimalnej liczby kolejnych dni odpoczynku i uwzględnianie wyłącznie jako całe dni.

### Klauzula 6

#### *Praca sezonowa na statkach pasażerskich*

W drodze odstępstwa od przepisów określonych w klauzulach 4 i 5 niniejszej umowy, w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych w sezonie na pokładzie statku pasażerskiego mogą być stosowane następujące przepisy:

1. Czas pracy nie może przekraczać:
  - a) 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz
  - b) 72 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.
2. Za każdy dzień pracy pracownikowi przysługuje 0,2 dni odpoczynku. W każdym okresie obejmującym 31 dni należy faktycznie przyznać pracownikowi co najmniej dwa dni odpoczynku. Pozostałe dni odpoczynku są przyznawane zgodnie z zawartym porozumieniem.
3. Z uwzględnieniem postanowień określonych w poprzednim ustępie oraz w klauzuli 3 ust. 4, kwestie dotyczące rozliczenia dni odpoczynku i przestrzegania przeciętnego wymiaru czasu pracy, wynoszącego 48 godzin zgodnie z klauzulą 3, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, lub, wobec braku takich porozumień, w przepisach krajowych.

### Klauzula 7

#### *Okresy odpoczynku*

Pracownicy muszą mieć regularne okresy odpoczynku, których wymiar wyrażany jest w jednostkach czasu oraz które są wystarczająco długie i nieprzerwane, aby można było uniknąć spowodowania przez pracowników — w wyniku zmęczenia lub nieregularnego harmonogramu pracy — wypadków, których ofiarami są sami pracownicy, ich współpracownicy lub inne osoby oraz które przynoszą krótko- lub długoterminowy uszczerbek na zdrowiu.

Okres odpoczynku nie może być krótszy niż:

- a) 10 godzin w każdym okresie 24-godzinnym, z czego co najmniej 6 godzin bez przerwy; oraz
- b) 84 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.

#### *Klauzula 8*

##### *Przerwy*

W przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek; szczegóły, w tym długość i warunki przyznania przerwy na odpoczynek, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, zaś w przypadku braku takich porozumień, w przepisach krajowych.

#### *Klauzula 9*

##### *Maksymalny czas pracy w porze nocnej*

Oparty na siedmiu godzinach nocnych, maksymalny tygodniowy czas pracy w porze nocnej wynosi 42 godzin w ciągu siedmiu dni.

#### *Klauzula 10*

##### *Coroczny urlop wypoczynkowy*

Każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni lub do odpowiedniej części tego urlopu w przypadku zatrudnienia trwającego krócej niż rok, zgodnie z warunkami uprawnienia do urlopu i przyznawania go, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej.

Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

#### *Klauzula 11*

##### *Ochrona nieletnich*

1. W odniesieniu do pracowników poniżej 18 roku życia stosuje się przepisy dyrektywy 94/33/WE w sprawie ochrony pracy osób młodych <sup>(1)</sup>.
2. W wyjątkowych sytuacjach państwa członkowskie mogą — w drodze przepisów krajowych — zezwolić na zatrudnienie młodzieży powyżej 16. roku życia, która zgodnie z prawem krajowym nie podlega już obowiązkowi szkolnemu w pełnym wymiarze godzin, w okresie, w którym przepisy dyrektywy 94/33/WE zabraniają pracy w porze nocnej, jeżeli jest to niezbędne do osiągnięcia celu kształcenia w ramach uznanego szkolenia oraz jeżeli przyznane zostaną odpowiednie okresy wyrównawczego odpoczynku, a osiągnięcie celów art. 1 dyrektywy 94/33/WE nie jest zagrożone.

#### *Klauzula 12*

##### *Kontrola*

1. Prowadzi się rejestry codziennych godzin pracy lub odpoczynku każdego pracownika, co ma na celu umożliwienie monitorowania przestrzegania przepisów określonych w klauzulach 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 oraz 13.
2. Rejestry muszą być przechowywane na pokładzie co najmniej do końca okresu bazowego.
3. Rejestry są w odpowiednich odstępach czasu (najpóźniej do końca następnego miesiąca) poddawane wspólnej kontroli i zatwierdzane przez pracodawcę lub jego zastępcę oraz przez pracownika.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 216 z 20.8.1994, s. 12.



4. Rejestry muszą zawierać przynajmniej następujące dane:
  - a) nazwa statku;
  - b) nazwisko pracownika;
  - c) nazwisko odpowiedzialnego kapitana statku;
  - d) data;
  - e) dni pracy i odpoczynku;
  - f) moment rozpoczęcia i zakończenia codziennych godzin pracy lub odpoczynku.
5. Pracownik musi otrzymać zatwierdzoną kopię rejestrów, które go dotyczą. Pracownik zobowiązany jest zachować tę kopię przez okres jednego roku.

#### *Klauzula 13*

##### *Sytuacje nadzwyczajne*

1. Kapitan statku lub jego zastępca mają prawo wymagać od pracownika przedłużenia czasu pracy w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa jednostki, osób znajdujących się na pokładzie lub ładunku lub w przypadkach konieczności niesienia pomocy innym statkom albo osobom, które znalazły się w niebezpieczeństwie.
2. Zgodnie z pkt 1 kapitan statku lub jego zastępca mają prawo wymagać od pracownika świadczenia pracy każdorazowo w niezbędnym wymiarze aż do czasu przywrócenia normalnej sytuacji.
3. W najszybszym możliwym terminie po przywróceniu normalnej sytuacji kapitan lub jego zastępca zapewnia odpowiedni okres odpoczynku wszystkim pracownikom, którzy świadczyli pracę w planowanym okresie odpoczynku.

#### *Klauzula 14*

##### *Badanie stanu zdrowia*

1. Wszyscy pracownicy są uprawnieni do corocznych bezpłatnych badań lekarskich. W przypadku badań lekarskich należy zwrócić szczególną uwagę na symptomy lub kwestie, które mogą być konsekwencją pracy na pokładzie przy minimalnych okresach odpoczynku dobowego lub minimalnej liczbie dni odpoczynku zgodnie z klauzulami 5 oraz 6.
2. Pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i mających problemy zdrowotne uznane za związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej przenosi się, jeśli jest to w danym przypadku możliwe, do wykonywania w porze dziennej pracy, do której posiadają odpowiednie kwalifikacje.
3. Bezpłatne badanie lekarskie spełnia wymogi tajemnicy lekarskiej.
4. Bezpłatne badanie lekarskie może być przeprowadzane w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej.

#### *Klauzula 15*

##### *Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia*

1. Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym mają zapewnioną ochronę bezpieczeństwa i zdrowia właściwą ze względu na charakter ich pracy.
2. Właściwa ochrona i środki zapobiegawcze lub udogodnienia służące bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym są równoważne z tymi, które dotyczą innych pracowników i są w każdej chwili dostępne.

*Klauzula 16**Harmonogram pracy*

Pracodawca, który zamierza zorganizować pracę zgodnie z określonym harmonogramem, uwzględnia ogólną zasadę dostosowania organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia uciążliwości pracy monotonnej i powtarzalnej, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia, zwłaszcza w odniesieniu do przerw w trakcie czasu pracy.

*Klauzula 17**Przepisy końcowe*

## 1. Korzystniejsze przepisy

Niniejsza umowa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego

- a) do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych lub wykonawczych; lub
- b) do ułatwiania stosowania układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, lub zezwalania na ich stosowanie;

które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

## 2. Nieobniżanie poziomu ochrony

Wykonanie niniejszej umowy nie może w żadnych okolicznościach być powodem obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników objętych niniejszą umową.

## 3. Działania następcze związane z umową

Partnerzy społeczni obserwują wdrożenie i stosowanie niniejszej umowy w ramach Komitetu Dialogu Sektorowego ds. Żeglugi Śródlądowej, w szczególności w kontekście doświadczeń w zakresie medycyny pracy.

## 4. Przegląd

Partnerzy społeczni dokonują przeglądu powyższych postanowień po dwóch latach od zakończenia okresu wdrożenia określonego decyzją Rady wprowadzającą w życie niniejszą umowę.

Sporządzono w Brukseli dnia 15 lutego 2012 r.

*Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU)*

*Europejska Organizacja Kapitanów (ESO)*

*Europejskie Stowarzyszenie Pracowników Transportu (ETF)*

---