

Executive Summary 2009
(EN, FR, DE)



Implementation Report for Bulgaria

Directive 1999/63/EC concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Ship-owners Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST)

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Prior to the transposition of the Directive, the Bulgarian legislation did not provide for the separate and systematic regulation of the working time of seafarers. The general regulation of working time under the Labour Code and under the 1987 Ordinance on Working Time applied. Seafarers' specific employment relationships were first explicitly acknowledged through the 2002 amendment to the MSC and through the new Article 88'b'.

The approximation of the legislation to European requirements and the transposition of Directive 1999/63/EC was carried out within the Agreement on the association of Bulgaria to the European Union in the period 1995-2006. The first stage of transposition was the adoption of Article 88'b' of the MSC in 2002. This legal regulation explicitly includes the matter of labour protection. Part of it consists of elements which form the subject matter of regulation of the Directive: the minimum employment age, working time, rest, leave, etc. Accordingly, Article 88'b' of the MSC has created the legal foundation for the transposition of the Directive. The second stage of the process of transposition was realised through the adoption of the Ordinance on Employment Relationships and those Related Thereto between Crew Members and Ship-owner (referred to hereafter as Ordinance). It regulates conditions regarding the employment of seafarers, the minimum employment age and the conclusion of employment contracts with seafarers, while Sections III to V (Articles 16 to 35) regulate working time, overtime and night work and seafarers' leave. This Ordinance also carries into effect Articles 3 and 4 of the Directive, which concern the adoption of the measures necessary for the implementation of the Directive and the Clauses of the Agreement. This means that (several parts of) the Directive has been applied since 1 January 2004.

Directive 1999/63/EC belongs to the category of 'Directives negotiated' between the social partners. It makes legally binding on the EU Member States the European Agreement between the European Community Ship-owners Association and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (hereinafter 'the Agreement') on the organisation of the working time of seafarers adopted on 21 June 1999 on the grounds of Article 139, paragraph 2 of the Treaty on European Union. Owing to the broad scope of its content, Directive 1999/63/EC constitutes a *sui generis* codification of the legal regulation of seafarers' work in the secondary legislation of the European Union. This character of the Directive predetermines its transposition into the domestic law of the Republic of Bulgaria.

2. Legal analysis of the transposing measures and their practical implementation for Directive 99/63 in Bulgaria

The transposition of the Directive into Bulgarian law is contained in five legal sources: a general one – the Labour Code, and several specific ones – the 1970 Merchant Shipping Code ('MSC' for short) – its Chapter IV 'Conditions for Safety of Shipping', Articles 63 to 86, Chapter V 'Master and Ship Crew', Articles 87 to 100'b' and § 1'a' of the Supplementary Provisions of the MSC; the Ordinance on Employment Relations and Those Related Thereto between the Crew Members and Ship Owner in the Republic of Bulgaria ('Ordinance' in short). This Ordinance consists of 372 Articles and contains the detailed regulation of seafarers' employment relationships. The Ordinance is issued by the Council of Ministers on the grounds of Article 88'b' of the MSC; Ordinance № 6 on Seafarers' Competence in the Republic of Bulgaria ('Ordinance 6' in short); Ordinance № 3 on Preliminary and Periodic Medical Examinations ('Ordinance 3' in short).

Being a general law on employment relationships in the Republic of Bulgaria, the Labour Code is applied in a subsidiary manner to seafarers' employment relationships in that certain matters of seafarers' employment relationships provided for in Directive 1999/63/EC are not regulated by the Merchant Shipping Code and the said Ordinance. Despite the particularities of the nature of the work

they perform and the conditions outlined above in which seafarers do their work, seafarers are workers within the meaning of the Labour Code.

The Ordinance was drawn up with the active participation of the social partners, and in particular the section of ship-owners within the representative employers' organisations (the Bulgarian Chamber of Commerce and Industry, the Chamber of Economy and Trade, the Confederation of Employers and Industrialists in Bulgaria and the Trade Union of Transport Workers within the Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria).

The legal analysis of the Directive and the operative Bulgarian maritime and labour legislation shows that the field of application of the Directive and the basic terms of Clauses 1 and 2 of the Agreement (working time, hours of rest, seafarers, ship-owner, bareboat charterer) have been transposed mainly in the said Ordinance and in § 1 'a' of the Supplementary Provisions of the MSC.

The provisions of Clauses 3-5 and 16 as regards the hours of work and the hours of rest, the normal working time and the periods of leave have been transposed mainly in the said Ordinance. This is also the case for the transposition of Clauses 8, 9, 10, 11 and 14 that regulate, for example, the recording and checking of the hours worked by the seafarers; the manning of ships with a sufficient number of staff having the required qualification and the exclusion of child labour on board a ship. The transposition of Clause 13 regarding the certification of the seafarers' fitness for the work for which they are employed at sea; the recording of the work performed; the impairment of the seafarers' health due to night work and the preliminary and periodic health assessments, are included in the Ordinance on Preliminary and Periodic Medical Examinations. Analysis of the operative legislation shows that they closely follow the requirements laid down in Directive 1999/63/EC.

Overall, the norms of the special domestic legislation take into account the particularities of the work of seafarers. In certain aspects the Bulgarian legislation provides for higher standards of protection of seafarers' in comparison with those set out in the Directive. Examples include the length of paid annual leave (six calendar weeks instead of four calendar weeks provided for in Clause 16 of the Directive); a five day working week is established as the only allowable normal standard of working time, while the Directive allows a six day working week (Clause 4).

Certain omissions in the transposition of Directive 1999/63/EC do however exist. These are:

- The absence of an explicit regulation regarding the doubt as to whether a certain ship is a seagoing one or is engaged in commercial maritime operations (Clause 1.1);
 - The absence of a specific regulation that the competent authority determines the status of seagoing ships in case of doubt (Clause 1.2);
 - The absence of an explicit statement that short breaks are not part of the hours of rest (Clause 2(b));
 - The absence of regulation in relation to the competent authority ensuring sufficient rest for seafarers where there are no collective agreements or provisions are considered inadequate (Clause 5.5);
 - The transposition of Clause 5.8 requiring a table in a standardised format in both the working language and English, is considered incomplete;
 - Incorrect transposition of Clause 8.1. requiring not only the submission of a copy of records to the seafarers but also its endorsement by him;
 - Clause 8.2, which requires that procedures shall be determined for keeping a record of the seafarers daily hours of work and rest, is incompletely transposed. The Bulgarian legislation does not foresee a procedure by which to keep such records;
 - The absence of the requirement that there shall be a copy of the relevant national provisions easily available for the crew (Clause 8.3);
 - Clause 10.2 does not explicitly provide for the necessity of revision of manning to avoid future infringements;
-

- The absence of consultations with the ship-owners' and seafarers' organisations about the health assessment (Clause 13.1) and;
- The absence of a regulation that require ship owners to provide information on watchkeepers and other night workers (Clause 14).

It should be noted that the adoption of numerous international maritime conventions of the ILO has also contributed to the modernisation of the Bulgarian legislation in relation to seafarers. These include ILO conventions on those matters which are the same as or similar to the ones regulated by Directive 1999/63/EC, such as: Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (No. 147); Health Protection and Medical Care (Seafarers), 1987 (No. 164); Labour Inspection (Seafarers), 1996 (No. 178); Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (No. 179), and Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 (No. 180), etc.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 1999/63/EC in Bulgaria

Although there are several conformity issues, Directive 1999/63/EC has overall been correctly transposed into domestic law, namely into the 2003 Ordinance on Employment Relationships and Those Directly Related Thereto between the Crew Members and the Ship-owner. Certain provisions of the Directive have also been transposed into the amendments to the Merchant Shipping Code ('MSC') as well as into the Labour Code, which applies generally to the employment relationships wherever the said Ordinance contains no special legal provisions concerning the employment relationships of seafarers, as well as into Ordinance No. 6 dated 22 November 2007 on Seafarers' Competence in the Republic of Bulgaria.

The regulation of the organisation of working time of seafarers marks considerable progress in the protection of the employment rights of seafarers. It illustrates the efforts made to differentiate the legal regulation of employment relationships and more closely align it with the specific issues faced by these workers due to the kind of work that they perform. The subject matter of the Directive is broader than its title implies. It also regulates other important aspects of working conditions, such as rest periods, paid annual leave, minimum employment age, etc., which concern almost all of the specific aspects of maritime work. Given the economic and financial crisis that has ensued since the beginning of 2009, the protection of seafarers provided for by the Directive is of even greater social importance.

4. Conclusions

Since 2003 the legal regulation of the organisation of the working time of seafarers has undergone considerable development and has marked significant progress. This is evident in the differentiation of the organisation of working time and its alignment with the interests of the employees in the course of performing the duties assigned to them. Taking into account the specificity and workload related to seafarers' work, the relevant legal provisions regulate their employment relationships in a comparatively exhaustive way. This is true from the occurrence of these relationships following the conclusion of the employment contract (Articles 4 to 8 of the Ordinance) to working time, rest time and leave periods (Articles 16 to 35 of the said Ordinance).

RESUME

1. Introduction

Avant la transposition de la directive 1999/63, la législation bulgare ne contenait pas de réglementation distincte et systématique du temps de travail pour les gens de mer. Le règlement général du temps de travail dans le cadre du Code du Travail et en vertu de l'ordonnance de 1987 sur le temps de travail était appliqué. Les relations de travail spécifiques des gens de mer ont d'abord été explicitement reconnues par l'amendement de 2002 au Code de la Marine Marchande (CMM) et son nouvel article 88(b).

Le rapprochement de la législation aux exigences européennes et la transposition de la directive 1999/63/CE ont été effectués dans le contexte de l'accord sur l'association de la Bulgarie à l'Union européenne dans la période 1995-2006. La première étape de la transposition a été l'adoption de l'article 88(b) du CMM en 2002. Cette réglementation comprend une référence explicite à la protection du travail. Une partie de cette réglementation comprend des éléments qui relèvent du champ d'application de la directive: l'âge minimum d'emploi, le temps de travail, le temps libre, les congés, etc. Ainsi, l'Article 88(b) du CMM a créé la base juridique nécessaire à la transposition de la directive. La deuxième étape du processus de transposition a été réalisée par l'adoption de l'ordonnance de 2003 sur les relations de travail et celles qui sont directement pertinentes entre les membres de l'équipage et l'armateur (ci-après « ordonnance »). Cette ordonnance régleme les conditions concernant l'emploi des gens de mer, l'âge minimum d'emploi et la conclusion des contrats de travail avec les gens de mer, tandis que les sections III à V (Articles 16 à 35) réglementent le temps de travail, les heures supplémentaires et le travail de nuit ainsi que le repos des gens de mer. Cette ordonnance transpose également les Articles 3 et 4 de la directive portant sur l'adoption des mesures nécessaires à la mise en œuvre de la directive et les clauses de l'Accord. Cela signifie que (plusieurs parties) de la directive ont été appliquées depuis le 1er Janvier 2004.

La directive 1999/63/CE appartient à la catégorie des «directives négociées» entre les partenaires sociaux. Elle rend juridiquement contraignant pour les États membres de l'UE l'accord conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur l'organisation du temps de travail des gens de mer adoptée le 21 Juin 1999 sur la base de l'article 139, paragraphe 2, du traité de l'Union Européenne (ci-après «l'accord»). En raison de son ampleur, la directive 1999/63/CE constitue un système *sui generis* de codification de la réglementation du travail des gens de mer dans le droit dérivé de l'Union Européenne. Cette particularité de la directive prédétermine sa transposition dans le droit interne de la République de Bulgarie.

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 99/63 en Bulgarie

La transposition de la directive en droit bulgare est effectuée sur la base de cinq sources de droit: une source générale - le Code du Travail et plusieurs textes plus spécifiques – le Code de la Marine Marchande de 1970 (CMM) - son chapitre IV «Conditions pour la sécurité de la marine marchande», les articles 63 à 86, chapitre V « Capitaine et équipage de navire », les articles 87 à 100(b) et 1(a), §1(a) des dispositions complémentaires du CMM ; l'ordonnance s sur les relations de travail et celles qui sont directement pertinentes entre les membres de l'équipage et l'armateur dans la République de Bulgarie (« ordonnance »). Cette ordonnance comporte 372 articles et régleme de manière détaillée les relations de travail des gens de mer. L'ordonnance a été adoptée par le Conseil des Ministres sur la base de l'article 88(b) du CMM : ordonnance № 6 concernant la compétence des gens de mer dans la République de Bulgarie (« ordonnance 6 »); ordonnance № 3 concernant les examens médicaux préliminaires et périodiques des travailleurs (« ordonnance 3 »);

En tant que loi générale sur les relations de travail dans la République de Bulgarie, le Code du Travail s'applique de manière subsidiaire aux relations de travail des gens de mer car certaines mesures portant sur les relations de travail des gens de mer prévues par la directive 1999/63/CE ne sont pas réglementées par le CMM et ladite ordonnance. Malgré les particularités de la nature du travail accompli par les gens de mer et leurs conditions de travail décrites ci-dessus, ces derniers sont des travailleurs au sens du Code du Travail.

L'ordonnance a été élaborée avec la participation active des partenaires sociaux, et en particulier le groupe d'armateurs au sein des organisations représentatives d'employeurs (la Chambre Bulgare de Commerce et d'Industrie, la Chambre de l'Economie et du Commerce, la Confédération des Employeurs et des Industriels en Bulgarie et l'Union syndicale des Travailleurs des Transports au sein de la Confédération des Syndicats Indépendants de Bulgarie).

L'analyse juridique de la directive et du droit maritime et du travail bulgare montre que le champ d'application de la directive et les termes de base des clauses 1 et 2 de l'Accord (temps de travail, heures de repos, gens de mer, armateur, affréteur coque nue) ont été transposés principalement dans l'ordonnance et au §1(a) des dispositions complémentaires du CMM.

Les dispositions des clauses 3-5 et 16 sur les heures de travail et les heures de repos, le temps normal de travail et les périodes de congé ont été transposées principalement par l'ordonnance. C'est également le cas pour les clauses 8, 9, 10, 11 et 14, qui réglementent par exemple l'enregistrement et le contrôle des heures travaillées par les gens de mer; les effectifs des navires avec un équipage suffisant en nombre à bord possédant la compétence requise et l'exclusion du travail des enfants à bord d'un navire. La transposition de la clause 13 concernant la certification de l'aptitude des gens de mer pour le travail pour lequel ils sont employés en mer; l'enregistrement des travaux effectués; les problèmes de santé certifiés par un médecin comme étant dus au travail de nuit et les évaluations préliminaires et périodiques de santé des marins, sont réglementés par l'ordonnance sur les examens médicaux préliminaires et périodiques. Une analyse de la législation en vigueur montre que celle-ci transpose les exigences établies par la directive 1999/63/CE.

Dans l'ensemble, les normes de la législation bulgare spéciale prennent en compte les particularités du travail des gens de mer. Sur certains aspects, la législation bulgare prévoit des normes de protection pour les gens de mer plus favorables que celles établies par la directive ; par exemple, la durée des congés payés annuels (six semaines calendaires au lieu de quatre semaines calendaires prévues par l'article 16 de la directive), la semaine de cinq jours de travail établie comme la seule norme acceptée pour la durée du temps de travail, alors que la directive autorise une durée de six jours de la semaine de travail (article 4).

Certaines omissions dans la transposition de la directive 1999/63/CE existent pourtant, et notamment:

- L'absence d'une réglementation explicite concernant les cas de doute sur la question de savoir si un navire doit être considéré comme un navire de mer ou comme un navire affecté à des opérations maritimes commerciales (clause 1.1);
- L'absence d'une disposition spécifique prévoyant que l'autorité compétente détermine le statut des navires de mer en cas de doute (clause 1(2));
- L'absence d'une mention explicite du fait que les courtes pauses ne font pas partie des heures de repos (clause 2 (b));
- L'absence de réglementation prescrivant que l'autorité compétente doit assurer suffisamment de repos pour les marins si les dispositions des conventions collectives ou de la sentence arbitrale sont jugées insuffisantes (art. 5.5);
- La transposition de la clause 5(8) nécessitant un tableau dans un modèle normalisé à la fois dans la langue de travail du navire et en anglais, est considérée comme incomplète;
- La transposition incorrecte de la Clause 8.1 exigeant non seulement la présentation d'une copie d'enregistrements aux gens de mer, mais aussi l'approbation de ce document par ces derniers.

- La clause 8(2) qui exige que des procédures soient déterminées pour la tenue d'un registre des heures quotidiennes de travail et de repos des gens de mer, n'est pas complètement transposée. La législation bulgare ne prévoit pas une procédure permettant de tenir les registres;
- L'absence de l'exigence selon laquelle il doit y avoir un exemplaire des dispositions pertinentes de la législation nationale facilement accessibles pour l'équipage (art. 8.3);
- Clause 10.2 ne prévoit pas explicitement la nécessité de réviser les effectifs d'un navire afin d'éviter des infractions futures.
- L'absence de consultations avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés au sujet de l'examen de santé (clause 13(1)) etc.
- L'absence d'un règlement qui oblige les armateurs à fournir des informations sur les marins de quart et autres travailleurs de nuit (clause 14).

Il convient de noter que l'adoption d'un grand nombre de conventions internationales maritimes de l'OIT a également contribué à la modernisation de la législation bulgare en ce qui concerne les gens de mer. Il s'agit entre autres des conventions de l'OIT sur des mesures identiques ou similaires à celles réglementées par la directive 1999/63/CE, telles que: la Convention sur la Marine Marchande (normes minima) de 1976 (n ° 147); La protection de la santé et les soins médicaux (Gens de mer) de 1987 (n ° 164) ; L'inspection du Travail (gens de mer) de 1996 (n ° 178), la Convention sur le recrutement et le placement des gens de mer de 1996 (n ° 179), et la Convention concernant la durée du travail à bord des navires et les effectifs de 1996 (n ° 180), etc.

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 1999/63/CE en Bulgarie

Bien qu'il existe plusieurs problèmes de conformité, la directive 1999/63/CE a dans l'ensemble été correctement transposée en droit interne, à savoir par l'ordonnance de 2003 sur les relations de travail et celles qui sont directement pertinentes entre les membres de l'équipage et l'armateur. Certaines dispositions de la directive ont été transposées par des amendements au Code de la Marine Marchande (CMM) ainsi que par le Code du Travail, qui s'applique aux relations de travail chaque fois que cette ordonnance ne contient pas de dispositions juridiques particulières concernant les relations de travail des gens de mer.

La réglementation de l'aménagement du temps de travail des gens de mer représente un progrès considérable dans la protection des droits du travail de ce personnel. Elle illustre les efforts déployés pour différencier la réglementation juridique des relations de travail et de mieux l'adapter aux problèmes spécifiques rencontrés par ces travailleurs en raison de la nature du travail qu'ils effectuent. L'objet de la directive est plus large que son titre ne l'indique. Elle régit également d'autres aspects importants des conditions de travail, comme les périodes de repos, les congés payés annuels, l'âge minimum d'emploi, etc, qui s'appliquent à presque tous les aspects spécifiques du travail maritime. Etant donné la crise économique et financière actuelle, la protection des gens de mer prévue par la directive est socialement d'autant plus importante, ainsi que dans l'ordonnance № 6 du 22 novembre 2007 concernant la compétence des gens de mer dans la République de Bulgarie.

4. Conclusions

Depuis 2003, la réglementation de l'aménagement du temps de travail des gens de mer a connu une évolution considérable et a marqué un réel progrès. Cela est clairement reflété par la différenciation de l'organisation du temps de travail et son alignement avec les intérêts des travailleurs dans l'exercice des fonctions qui leur sont assignées. Tenant compte de la spécificité et la charge de travail liées au travail des gens de mer, les dispositions juridiques pertinentes réglementent leurs relations de travail d'une manière relativement complète. Cela est le cas à partir du début de ces relations après la conclusion du contrat de travail (articles 4 à 8 de l'ordonnance) et en matière de temps de travail, temps de repos et de périodes de congé (articles 16 à 35 de l'ordonnance).

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Vor der Umsetzung der Richtlinie hatte die bulgarische Gesetzgebung keine getrennte systematische Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten. Die allgemeine Regelung der Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitsgesetzbuches und der Verordnung zur Arbeitszeit aus dem Jahr 1987 wurden angewandt. Beschäftigung Die spezifischen Vertragsverhältnisse für Seeleute wurden zum ersten Mal durch die Änderung des Handelsschiffahrtgesetzbuches (MSC) im Jahr 2002 und durch den neuen Artikel 88'b' ausdrücklich anerkannt.

Die Angleichung der Rechtsvorschriften an die europäischen Anforderungen und die Umsetzung der Richtlinie 1999/63/EG wurden im Rahmen des Assoziationsabkommens EU-Bulgarien im Zeitraum 1995-2006 durchgeführt. Die erste Stufe der Umsetzung war die Verabschiedung des neuen Artikels 88'b' des MSC im Jahr 2002. Diese gesetzliche Regelung betrifft explizit die Fragen des Arbeitsschutzes. Ein Teil davon besteht aus Aspekten, die Gegenstand der Regelung der Richtlinie sind: das Mindestalter für den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses, die Arbeits-, Ruhe- und Urlaubszeiten, usw. Dementsprechend hat Artikel 88'b' der MSC die rechtliche Grundlage für die Umsetzung der Richtlinie geschaffen. Die zweite Phase des Umsetzungsprozesses wurde durch die Annahme der Verordnung über die Arbeitsverhältnisse und die damit verbundenen Verhältnisse zwischen den Besatzungsmitgliedern und dem Reeder (im Folgenden „die Verordnung“) unternommen. Diese regelt die Bedingungen für die Beschäftigung von Seeleuten, das Mindestalter für die Beschäftigung, und den Abschluss von Arbeitsverträgen mit Seeleuten, während die Abschnitte III bis V (Artikel 16 bis 35) die Arbeitszeit, Überstunden, Nacharbeit und Ruhezeiten regeln. Diese Verordnung betrifft auch die Artikel 3 und 4 der Richtlinie, die sich mit der Annahme der erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie und den Bestimmungen des Abkommens befassen. Dies bedeutet, dass die Richtlinie, bzw. mehrere Abschnitte hiervon, seit dem 1. Januar 2004 anwendbar sind.

Die Richtlinie 1999/63/EG gehört zur Kategorie der zwischen den Sozialpartnern "ausgehandelten Richtlinien", und verleiht dem Europa-Abkommen zwischen der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association ECSA) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (Federation of Transport Workers' Unions in the European Union FST) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten, ab dem 21. Juni 1999 auf der Grundlage von Artikel 139 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union, rechtlich verbindliche Wirkung für die EU-Mitgliedstaaten. Aufgrund des großen Umfangs seines Inhalts stellt die Richtlinie 1999/63/EG eine *sui generis* Kodifizierung der gesetzlichen Regelung der Arbeit der Seeleute in der sekundären Gesetzgebung der Europäischen Union dar. Dieser Charakter der Richtlinie bestimmt die Besonderheiten ihrer Umsetzung in das nationale Recht der Republik Bulgarien.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 1999/63/EG in Bulgarien

Die Umsetzung der Richtlinie in bulgarisches Recht ist in fünf Rechtsquellen enthalten: in einer allgemeinen - dem Arbeitsgesetzbuch und weiteren speziellen - dem Handelsschiffahrtsgesetzbuch (kurz „MSC“) - seinem Kapitel IV „Bedingungen für die Sicherheit des Seeverkehrs“, Artikel 63 bis 86, seinem Kapitel V „Kapitän und Schiffsbesatzung“, Artikel 87 bis 100'b und § 1'a' der ergänzenden Bestimmungen des MSC; der Verordnung bezüglich von Arbeitsverhältnissen und den damit verbunden Verhältnissen zwischen den Crew-Mitgliedern und dem Schiffseigentümer in der Republik Bulgarien (kurz: „Verordnung“). Diese Verordnung besteht aus 372 Artikeln und enthält die detaillierte Regelung der Beschäftigungsverhältnisse von Seeleuten. Die Verordnung wurde durch den Ministerrat auf der Grundlage von Artikel 88'b' des MSC erlassen; der Verordnung Nr. 6 über die

Befähigung von Seefahrern in der Republik Bulgarien (kurz: „Verordnung 6“); der Verordnung Nr. 3 über die vorsorgliche und regelmäßige medizinische Untersuchung (kurz: „Ordinance 3“).

Als allgemeines Gesetz über die Arbeitsverhältnisse in der Republik Bulgarien ist das Arbeitsgesetzbuch subsidiär auf Fragen der Beschäftigung von Seeleuten anwendbar, falls bestimmte Fragen des Beschäftigungsverhältnisses von Seeleuten gemäß der Richtlinie 1999/63/EG nicht durch das MSC und die genannte Verordnung geregelt sind. Trotz der Besonderheiten in der Art der Arbeit, die sie ausführen und den oben erwähnten Bedingungen, denen die Arbeit von Seeleuten unterliegt, sind Seeleute Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsgesetzbuches.

Die Verordnung wurde mit der aktiven Beteiligung aller Sozialpartner erstellt, und vor allem der Abteilung für Reeder in den repräsentativen Arbeitgeberorganisationen - die Bulgarische Kommerz- und Industriekammer, die Wirtschafts- und Handelskammer, der Bund der Arbeitgeber und Industriellen in Bulgarien - und die Gewerkschaft der Transportarbeiter im Rahmen des Bundes unabhängiger Gewerkschaften in Bulgarien.

Die rechtliche Analyse der Richtlinie und der anwendbaren bulgarischen see- und arbeitsrechtlichen Vorschriften zeigt, dass der Anwendungsbereich der Richtlinie und die Grundsätze der Abschnitte 1 und 2 des Abkommens (Arbeitszeit, Ruhezeiten, Seeleute, Reeder, Bareboat-Charterer) vor allem in der genannten Verordnung und in § 1'a' der ergänzenden Bestimmungen des MSC umgesetzt wurden.

Die Bestimmungen der Paragraphen 3, 4, 5 und 16 hinsichtlich der Arbeits- und der Ruhezeiten, der normalen Arbeitszeit und der Dauer des Urlaubs wurden hauptsächlich in der genannten Verordnung umgesetzt. Dies ist auch der Fall für die Umsetzung der Paragraphen 8, 9, 10, 11, 14, die die Aufzeichnung und Prüfung der Arbeitszeit, die Besatzung von Schiffen mit einer ausreichenden Anzahl von Mitarbeitern, die ausreichende Eignung, das Verbot der Kinderarbeit an Bord eines Schiffes, usw. betreffen. Die Umsetzung des Paragraphen 13 in Bezug auf die Bescheinigung der Eignung der Seeleute für die Arbeit, für die sie an Bord beschäftigt sind, die Aufzeichnung der getätigten Arbeit, die Beeinträchtigung der Gesundheit der Seeleute durch Nacharbeit, die vorhergehenden und regelmäßigen Gesundheitsbewertungen, usw., sind in der Verordnung über vorhergehende und regelmäßige ärztliche Untersuchungen enthalten. Die Analyse der maßgeblichen Rechtsvorschriften zeigt, dass sie sich eng an die Anforderungen der Richtlinie 1999/63/EG hält.

Insgesamt berücksichtigen die Regeln der spezifischen innerstaatlichen Rechtsvorschriften die Besonderheiten der Arbeit von Seeleuten. In bestimmten Aspekten sieht die bulgarische Gesetzgebung höhere Standards für den Schutz der Arbeit der Seeleute im Vergleich mit denen der Richtlinie vor, zum Beispiel die Länge des bezahlten Jahresurlaub der Seeleute (sechs Kalenderwochen statt vier Kalenderwochen gemäß Paragraph 16 der Richtlinie; die Fünf-Tage Woche ist die einzige zulässige normale Arbeitszeit, während die Richtlinie es erlaubt während sechs Tagen in der Woche zu arbeiten (Paragraph 4), usw.)

Allerdings gibt es auch gewisse Unvollständigkeiten sowie Lücken bei der Umsetzung der Richtlinie 1999/63/EG. Diese sind:

- Das Fehlen einer ausdrücklichen Regelung in Bezug auf die Zweifel, ob es sich um Seeschiffe oder in der gewerblichen Seeschifffahrt im Sinne dieser Vereinbarung eingesetzte Schiffe handelt (Paragraph 1.2);
- Das Fehlen einer besonderen Regelung, dass die zuständige Behörde den Status von Seeschiffen im Zweifelsfall zu bestimmen hat (Paragraph 1.2);
- Das Fehlen einer expliziten Formulierung, dass kurze Pausen nicht Teil der Ruhezeiten sind (Paragraph 2 (b));
- Das Fehlen einer Regelung, dass, falls kein Tarifvertrag oder Schiedsspruch vorliegt oder falls die zuständige Stelle feststellt, dass die Bestimmungen unzureichend sind, die zuständige Stelle entsprechende Bestimmungen festlegt, um zu gewährleisten, dass die betreffenden Seeleute eine ausreichende Ruhezeit erhalten (Paragraph 5.5);

- Die Umsetzung der Klausel 5.8, die eine Übersicht in standardisierter Form in der Arbeitssprache und Englisch vorsieht, ist unvollständig;
- Die Umsetzung der Klausel 8.1, die nicht nur die Übermittlung einer Kopie der Aufzeichnungen an die Seefahrer verlangt, sondern auch eine Bestätigung durch dieselben, ist unrichtig;
- Paragraph 8.2, der erfordert, dass Verfahren für die Führung der Aufzeichnungen über die tägliche Arbeits- und Ruhezeiten von Seeleuten festgelegt werden, ist nicht vollständig umgesetzt, da die bulgarische Gesetzgebung kein entsprechendes Verfahren vorsieht, um diese Form der Buchführung zu gewährleisten;
- Das Fehlen der Anordnung, dass es eine Kopie der einschlägigen Bestimmungen der nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften geben muss, die der Besatzung leicht zugänglich ist (Paragraph 8.3);
- In Klausel 10.2 ist nicht ausdrücklich die Notwendigkeit einer Änderung der Besatzungsstärke vorgesehen, um zukünftige Verstöße zu vermeiden;
- Das Fehlen von Konsultationen zwischen Reeder- und Seeleuteverbänden über die Gesundheitsbewertung (Paragraph 13,1) und;
- Das Fehlen einer Regelung, dass die Reeder Auskunft über wachegehende und andere nachts arbeitende Seeleute zu erteilen haben (Paragraph 14).

Es sei darauf hingewiesen, dass die Annahme von zahlreichen internationalen Seerechtsübereinkommen der ILO auch zur Modernisierung der bulgarischen Gesetzgebung in Bezug auf Seeleute beigetragen hat. Dazu gehören ILO-Übereinkommen über Fragen, die auch durch die Richtlinie 1999/63/EG geregelt sind, wie z. B.: das Handelsschiffahrtübereinkommen (Mindestnormen), 1976 (Nr. 147); Übereinkommen über Gesundheitsschutz und medizinische Betreuung der Seeleute, 1987 (Nr. 164); Übereinkommen über Aufsicht über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Seeleute, 1996 (Nr. 178); Übereinkommen über Anwerbung und Arbeitsvermittlung von Seeleuten, 1996 (Nr. 179), und das Übereinkommen über die Arbeitszeit der Seeleute und die Besatzungsstärke der Schiffe, 1996 (Nr. 180), usw.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 1999/63/EG

Obwohl eine Reihe von Nichtübereinstimmungen ausgemacht wurde, ist insgesamt die Richtlinie 1999/63/EG korrekt in nationales Recht, d.h. die Verordnung über die Arbeitsverhältnisse und die unmittelbar damit verbundenen Verhältnisse zwischen den Besatzungsmitgliedern und dem Reeder umgesetzt. Einige Bestimmungen der Richtlinie wurden auch in den Änderungen des Handelsschiffahrtgesetzbuches ("MSC") und in das Arbeitsgesetzbuch, das als allgemeine Arbeitsrechtregelung für die Arbeitsverhältnisse gilt, wenn die genannte Verordnung keine speziellen gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse der Seeleute enthält, sowie in die Verordnung Nr. 6 vom 22 November 2007 über die Befähigung von Seefahrern in der Republik Bulgarien, umgesetzt.

Die Regelung der Organisation der Arbeitszeit von Seeleuten hat zu beträchtlichen Fortschritten beim Schutz der Arbeitnehmerrechte von Seeleuten geführt. Dies belegt die Bemühungen nach einer Differenzierung der rechtlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse mit dem Ziel der Annäherung an die spezifischen Probleme der Beschäftigten an die Arbeit, die sie ausüben. Der Gegenstand der Richtlinie ist umfassender als der Titel schon sagt - sie regelt auch andere wichtige Aspekte der Arbeitsbedingungen, wie die Ruhezeiten, bezahlten Jahresurlaub, das Mindestalter für den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses, usw., die praktisch alle spezifischen Aspekte der Arbeit auf See betreffen. Aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise des Jahres 2009 gewinnt der in der Richtlinie vorgesehene Schutz der Seeleute eine noch größere soziale Bedeutung.

4. Schlussfolgerungen

Seit dem Jahr 2003 hat die gesetzliche Regelung der Organisation der Arbeitszeit von Seeleuten eine

beträchtliche Entwicklung und bedeutende Fortschritte durchgemacht. Dies ist in der Differenzierung der Organisation der Arbeitszeit zum Ausdruck gebracht und ihre Annäherung an die Arbeitnehmerinteressen in der Ausübung der ihnen zugewiesenen Aufgaben. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten und des Arbeitsaufwands hinsichtlich der Arbeit der Seeleute regeln die anwendbaren gesetzlichen Regelungen auf eine vergleichsweise vollständige Weise ihre Arbeitsverhältnisse. Dies gilt für das Eingehen dieser Beziehungen, die auf den Abschluss des Arbeitsvertrags folgt (Artikel 4 bis 8 der Verordnung) und die Arbeits-, Ruhe- und Urlaubszeiten (Artikel 16 bis 35 der genannten Verordnung).