



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 7.7.2014 r.
COM(2014) 452 final

2014/0212 (NLE)

Wniosek

DYREKTYWA RADY

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

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

{SWD(2014) 226 final}

{SWD(2014) 227 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

1.1. Cel

Partnerzy społeczni z sektora transportu śródlądowego (Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej, Europejska Organizacja Kapitanów i Europejska Federacja Pracowników Transportu) negocjowali z własnej inicjatywy na poziomie UE umowę dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zgodnie z art. 155 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Wyrazili oni opinię, że dyrektywa 2003/88/WE¹ (dyrektywa dotycząca czasu pracy) nie zaspokaja potrzeb sektora.

Negocjacje trwały od stycznia 2008 r. do listopada 2011 r. Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym zawarto dnia 15 lutego 2012 r. Sygnatariusze przedstawili umowę Komisji Europejskiej i zwrócili się o jej wykonanie w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji, zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE.

1.2. Obowiązujące przepisy w dziedzinie, której dotyczy wniosek

Czas pracy pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie reguluje dyrektywa 2003/88/WE, która z myślą o zdrowiu i bezpieczeństwie pracowników ustanawia wspólne minimalne normy w odniesieniu do organizacji czasu pracy w zakresie dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku, czasowych ograniczeń tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz corocznego urlopu wypoczynkowego i pracy w porze nocnej.

Działalność zawodowa pracowników wykonujących pracę w trasie w różnych sektorach transportu, w tym transportu śródlądowego, początkowo nie podlegała zakresowi dyrektywy dotyczącej czasu pracy z 1993 r.². Zakresem dyrektywy objęto ją w dyrektywie zmieniającej w 2000 r., ze skutkiem od dnia 1 sierpnia 2003 r.³. Na ówczesnym etapie nie można było jednak osiągnąć porozumienia w kwestii objęcia wszystkich takich pracowników zakresem ogólnych przepisów dyrektywy odnoszących się do minimalnego wymiaru dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku lub czasu pracy w porze nocnej, z uwagi na różne warunki pracy i szczególne cechy działalności zawodowej tych pracowników. Ustanowiono zatem⁴, że wszystkie państwa członkowskie muszą podjąć niezbędne środki do zapewnienia takim pracownikom prawa do „odpowiedniego odpoczynku”⁵, nie określając wymiaru czasu takiego odpoczynku.

Artykuł 14 dyrektywy dotyczącej czasu pracy⁶ zezwala jednak na stosowanie innych instrumentów UE w celu określenia bardziej szczegółowych wymagań dotyczących czasu pracy w odniesieniu do niektórych zawodów lub niektórych rodzajów działalności.

¹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. L 229 z 18.11.2003, s. 9–19.

² Art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. L 307 z 13.12.1993, s. 18 („dyrektywa z 1993 r.”).

³ Art. 1 ust. 1 dyrektywy 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w celu objęcia sektorów i działalności wyłączeniem z tej dyrektywy, Dz.U. L 195 z 1.8.2000, s. 41 („dyrektywa z 2000 r.”).

⁴ Zob. motywy 3–11 dyrektywy z 2000 r. oraz art. 17a wprowadzony dyrektywą z 2000 r. (odpowiadający art. 20 dyrektywy dotyczącej czasu pracy).

⁵ Jak określono w art. 2 ust. 9 dyrektywy dotyczącej czasu pracy.

⁶ Art. 14 dyrektywy 2003/88/WE odpowiada art. 14 dyrektywy z 1993 r.; w kwestii wykładni zob. *Bowden przeciwko Tufnalls Parcels Express*, sprawa C-133/00, orzeczenie z dnia 4 października 2001 r.

W niniejszym wniosku określa się takie wymagania w odniesieniu do pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie. Umowa zawarta przez partnerów społecznych z sektora transportu śródlądowego uwzględnia dyrektywę dotyczącą czasu pracy i zawiera propozycje różnych wymagań szczegółowych, odpowiadających specyfice danego sektora, zwłaszcza w kwestii okresu bazowego. Ponadto przewiduje ona minimalną liczbę godzin dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz maksymalną liczbę godzin pracy w porze nocnej w celu uwzględnienia specyficznych warunków pracy i szczególnych cech danego sektora. Umowa ma zastosowanie zarówno do członków personelu (członków załogi), jak i personelu pokładowego, obejmuje komercyjny transport towarowy i pasażerski oraz zawiera szczegółowe postanowienia dotyczące pracy sezonowej na statkach pasażerskich. Nie ma zastosowania do osób obsługujących statki we własnym zakresie (operatorów będących właścicielami).

1.3. Kontekst ogólny

W 28 państwach członkowskich UE w sektorze transportu śródlądowego pracuje około 42 200 osób, z czego 31 000 to pracownicy wykonujący pracę w trasie (73 %)⁷. Działalność w sektorze transportu śródlądowego prowadzi w przybliżeniu 9 650 przedsiębiorstw. Zachodnia część Europy jest zdominowana przez małe przedsiębiorstwa posiadające/eksploatujące jeden statek. Natomiast dla odmiany na Dunaju właściciele jednej barki należą do wyjątku. W sumie w Europie jest ponad 16 000 statków (statki do transportu ładunków sypkich, zbiornikowce, holowniki i pchacze). Ponad 75 % transportu śródlądowego w Unii to transport transgraniczny⁸.

Każdego roku sieć transportu śródlądowego osiąga wynik 140 mld tonokilometrów w transporcie towarowym. Sieć składa się z około 37 000 km śródlądowych dróg wodnych, do których zalicza się rzeki, jeziora i kanały w 20 państwach członkowskich. Transport śródlądowy to cichy i energooszczędny sposób przewozu towarów. Odgrywa podstawową rolę pod względem logistycznym, jeśli chodzi o przewóz towarów z portów morskich Europy do miejsca przeznaczenia. Zużycie energii w transporcie śródlądowym na tonokilometr przewożonych towarów wynosi około 17 % zużycia energii w transporcie drogowym i 50 % w transporcie kolejowym⁹.

Brak przepisów UE w odniesieniu do ograniczeń czasowych dziennego i tygodniowego wymiaru pracy oraz pracy w porze nocnej pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie utorował drogę rozmaitym przepisom krajowym, które sprawiały kłopot przedsiębiorstwom transportowym i nie zapewniały pracownikom wystarczającej ochrony we wszystkich przypadkach. Większość pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie ma nieregularny harmonogram pracy w porównaniu z pracownikami na lądzie. Żyją oni i pracują na pokładzie statku, spędzając na nim większość czasu przeznaczonego na odpoczynek. Przez dłuższy czas pozostają z dala od domu. Statki zazwyczaj pracują 14 godzin dziennie, 5 lub 6 dni w tygodniu, a niekiedy bez przerwy całą dobę. Po okresach dużego obciążenia pracą następują okresy odpoczynku i mniejszego obciążenia pracą. Do średniego czasu pracy w sektorze transportu śródlądowego zazwyczaj zalicza się sporo czasu bezczynności (na przykład nieplanowany czas oczekiwania przy śluzach lub w trakcie załadunku i wyładunku), co może zdarzać się również w porze nocnej. Czasami rejs może trwać dłużej niż planowano z powodu warunków zewnętrznych, takich jak pływy na rzekach lub warunki pogodowe.

⁷ „Badanie planowanych skutków wykonania Umowy europejskiej dotyczącej czasu pracy w transporcie śródlądowym — porównanie z obecnym stanem rzeczy”, Ecorys, 2013 r.

⁸ Komunikat Komisji *W kierunku wysokiej jakości śródlądowego transportu wodnego — NAIADES II*, COM(2013) 623 final.

⁹ http://ec.europa.eu/transport/modes/inland/index_en.htm

Dotyczy to również personelu hotelowego obsługującego rejsy wycieczkowe po rzekach w sektorze transportu śródlądowego. Załoga typowego rzeczno statku wycieczkowego ze 150 pasażerami składa się z sześciu do ośmiu osób i 30 pracowników obsługi hotelowej¹⁰. Ponieważ sezon na żeglugę pasażerską trwa około ośmiu miesięcy, pracownicy hotelowi przebywają bardzo długo poza domem.

W sporządzonym w imieniu Komisji opracowaniu „Obserwacja rynku nr 12 — Analiza sytuacji gospodarczej — jesień 2010 r.”¹¹ sytuację pracowników hotelowych opisano, jak następuje:

Obecnie nie ma żadnych układów zbiorowych w zakresie wynagrodzenia personelu hotelowego na rzecznych statkach wycieczkowych, zatem płace podlegają indywidualnym negocjacjom. Ponieważ sezon na żeglugę pasażerską trwa około ośmiu miesięcy, pracownicy są bardzo długo poza domem, wobec czego coroczny urlop spędzają zasadniczo w domu zimą, po zakończeniu sezonu. Pracownicy w tym segmencie często zmuszeni są znosić bardzo długi dzień pracy, a zakwaterowanie przez długi czas w bardzo małej kabinie, nawet z trzema współlokatorami, co stanowi również niełatwe wyzwanie.

1.4. Spójność z pozostałymi obszarami polityki i celami Unii

UE zobowiązała się do realizacji celu zakładającego przejście na mniej energochłonne, czystsze oraz bezpieczniejsze rodzaje transportu. Transport śródlądowy może wnieść znaczny wkład w zrównoważony rozwój systemu transportowego, wraz z transportem kolejowym i żeglugą morską. W śródkresowym sprawozdaniu z postępów we wdrażaniu zintegrowanego europejskiego programu działań na rzecz żeglugi śródlądowej (NAIADES)¹² Komisja przypominała znaczenie dialogu społecznego w danym sektorze i potwierdziła, że negocjacje partnerów społecznych w sprawie czasu pracy stanowią jeden z podstawowych elementów rozdziału NAIADES zatytułowanego „Zatrudnienie i kwalifikacje”¹³.

We wrześniu 2013 r. Komisja Europejska przyjęła pakiet NAIADES II, obejmujący lata 2014–2020¹⁴. Pakiet NAIADES II zawiera komunikat określający program działań w następujących obszarach: infrastruktura wysokiej jakości; wysoka jakość dzięki innowacyjności; sprawne funkcjonowanie rynku; poprawa jakości ochrony środowiska dzięki niskiemu poziomowi emisji; integracja śródlądowego transportu wodnego w logistyczne łańcuchy multimodalne; oraz wykwalifikowana siła robocza i wysoka jakość miejsc pracy.

Ponadto poprawa jakości i warunków pracy, w szczególności przegląd obowiązującego prawodawstwa i zapewnienie inteligentniejszych ram prawnych UE w odniesieniu do zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, to podstawowe działania w kontekście „Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”¹⁵.

¹⁰ Obserwacja rynku nr 12 — Analiza sytuacji gospodarczej — jesień 2010 r., CCNR. http://www.ccr-zkr.org/files/documents/om/om10II_en.pdf.

¹¹ Tamże.

¹² Komunikat Komisji w sprawie promocji żeglugi śródlądowej „NAIADES” – zintegrowany europejski program działań na rzecz żeglugi śródlądowej, COM(2006) 6 final.

¹³ SEC(2011) 453 final.

¹⁴ Komunikat Komisji W kierunku wysokiej jakości śródlądowego transportu wodnego — NAIADES II, COM(2013) 623 final.

¹⁵ Komunikat Komisji Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie, COM(2010) 682 final.

Zapewnienie uczciwej konkurencji i równych warunków działania w sektorze transportu śródlądowego pokrywa się z celem białej księgi w sprawie transportu z 2011 r.¹⁶, zakładającym stworzenie prawdziwego jednolitego europejskiego obszaru transportu za sprawą wyeliminowania wszystkich barier między systemami krajowymi. Nieodzowną częścią tej strategii jest większy stopień ujednolicenia i egzekwowania przepisów w zakresie spraw socjalnych oraz innych norm.

W szczególności dokument roboczy służb Komisji towarzyszący białej księdze dodatkowo stwierdza, że:

„Partnerzy społeczni pracują nad zaleceniami dotyczącymi poprawy warunków życia i pracy na pokładach statków, nad specjalnymi rozwiązaniami w zakresie czasu pracy, nad unijnymi profilami zawodowymi i wymaganiami dotyczącymi stanu załogi na statkach oraz nad ustanowieniem minimalnych norm w zakresie kształcenia i szkolenia, jak również nad zaleceniami dotyczącymi zapobiegania dumpingowi socjalnemu i nieuczciwej konkurencji w sektorze transportu śródlądowego”.

2. WYNIKI KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ DOKUMENT ANALITYCZNY

2.1. Konsultacje z zainteresowanymi stronami

Artykuł 155 ust. 1 TFUE stanowi, że dialog między partnerami społecznymi na poziomie Unii może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych. TFUE nie zobowiązuje ich do wcześniejszych konsultacji z innymi stronami.

Z uwagi na to, że Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym została zawarta z własnej inicjatywy partnerów społecznych, Komisja musi ocenić stosowność działań UE w tym obszarze.

Służby Komisji przygotowały dokument analityczny, który towarzyszy niniejszemu wnioskowi zgodnie z wytycznymi dotyczącymi oceny skutków¹⁷. Przedstawia on proporcjonalną analizę, oceniającą społeczno-ekonomiczne skutki wykonania umowy. W ramach zewnętrznego badania kosztów i korzyści wynikających z wykonania umowy¹⁸ konsultanci określili właściwe organy i partnerów społecznych ze wszystkich państw członkowskich oraz zwrócili się o udzielenie informacji na temat krajowego prawodawstwa dotyczącego czasu pracy w sektorze transportu śródlądowego, określając też potencjalne skutki wykonania umowy, których w ich opinii można się spodziewać.

2.2. Dokument analityczny

Sygnatariusze przedstawili umowę Komisji Europejskiej i zwrócili się o jej wykonanie w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji, zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE.

Jeżeli partnerzy społeczni zwracają się o wykonanie zawartej przez nich umowy na podstawie decyzji Rady na wniosek Komisji, zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE, Komisja może przyjąć lub odrzucić wniosek o wykonanie umowy na mocy prawa, lecz nie może zmienić jej brzmienia. Komisja nie może zwrócić się do partnerów społecznych na poziomie UE o samodzielne wykonanie umowy, jako że zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE jest to ich prerogatywa.

¹⁶ Plan utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu — dążenie do osiągnięcia konkurencyjnego i zasobooszczędnego systemu transportu, COM(2011) 144 final.

¹⁷ http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_en.pdf

¹⁸ „Badanie planowanych skutków wykonania Umowy europejskiej dotyczącej czasu pracy w transporcie śródlądowym — porównanie z obecnym stanem rzeczy”, Ecorys, 2013 r.

W związku z powyższym Komisja ma do rozważenia jedynie dwie możliwości:

1. nie wnioskować o wykonanie umowy w drodze decyzji Rady zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE (scenariusz odniesienia): obecne prawodawstwo UE, dyrektywa 2003/88/WE dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy i dyrektywa 94/33/WE w sprawie ochrony pracy osób młodych, pozostanie w mocy w odniesieniu do pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie, jednak nie będzie żadnego prawodawstwa na poziomie UE odnoszącego się do czasu pracy w danym sektorze.

Scenariusz odniesienia jest w znacznym stopniu kształtowany przez prawodawstwo krajowe i przepisy dotyczące bezpieczeństwa, które stosuje się zgodnie z międzynarodowymi umowami, takimi jak regulamin dla członków załóg żeglugi na Renie¹⁹ i tym podobnymi²⁰. Prawodawstwo krajowe różni się więc i będzie nadal się różniło w tym sektorze, zdominowanym działalnością o charakterze transgranicznym. Na poziomie UE nie przewiduje się żadnych ograniczeń, które byłyby *wyrażone w jednostkach czasu* i odnosiłyby się do minimalnego dobowego odpoczynku, tygodniowego odpoczynku, przerw i maksymalnego wymiaru czasu pracy w porze nocnej. Ponadto różny jest zakres krajowego prawodawstwa w poszczególnych państwach członkowskich. W niektórych państwach członkowskich prawodawstwo ma zastosowanie wyłącznie do członków personelu, w niektórych przypadkach do osób pracujących na własny rachunek, jednak nie uwzględnia personelu pokładowego. W innych państwach członkowskich ustawodawstwo dotyczące czasu pracy w danym sektorze odnosi się zarówno do członków załogi, jak i personelu pokładowego;

2. przedstawić wniosek o wykonanie umowy w drodze decyzji Rady zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE: dyrektywa 2003/88/WE dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz dyrektywa 94/33/WE w sprawie ochrony pracy osób młodych zostaną uzupełnione dyrektywą zawierającą bardziej szczegółowe przepisy w sprawie wiążących i wspólnych definicji dotyczących organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym.

Umowa dotyczy następujących obszarów: ograniczeń odnoszących się do dobowego i średniego tygodniowego czasu pracy *wyrażonych w jednostkach czasu*, okresu bazowego, corocznego urlopu, określenia dni pracy i dni odpoczynku, szczegółowych postanowień dotyczących pracy sezonowej na statkach pasażerskich, minimalnego wymiaru czasu dobowego i tygodniowego odpoczynku, przerw, maksymalnego wymiaru czasu pracy w porze nocnej, szczegółowych postanowień dotyczących czasu pracy osób poniżej 18 roku życia, sprawdzania zgodności („kontroli”), sytuacji nadzwyczajnych, oceny stanu zdrowia i prawa pracowników nocnych do przeniesienia, bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz harmonogramów pracy.

Umowa wiążąco i wspólnie dla wszystkich określa w jednostkach czasu minimalny wymiaru czasu dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz maksymalny czas pracy w tygodniu i w porze nocnej.

Umowa będzie miała zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w trasie wchodzących w skład załogi i do personelu pokładowego. Zgodnie z ograniczeniami określonymi w TFUE partnerzy społeczni nie poczynili uzgodnień w kwestii postanowień dotyczących czasu pracy osób pracujących na własny rachunek.

Umowa przewiduje regułę stosowania „bardziej korzystnych przepisów” (klauzula 17 ust. 1). Oznacza to, że jeżeli obowiązujące aktualnie prawodawstwo krajowe lub układ zbiorowy

¹⁹ <http://www.ccr-zkr.org/13020500-en.html#04>

²⁰ Zalecenia Komisji Dunaju są takie same jak regulamin dla członków załóg żeglugi na Renie.

przewiduje przepisy zapewniające większą ochronę, nie trzeba zmieniać wskutek wykonania danej umowy.

Niniejszy wniosek jest zgodny z podsumowaniem dokumentu analitycznego w kwestii uszeregowania opcji polityki.

Niniejsza inicjatywa ma ograniczony wpływ na MŚP, zwłaszcza na mikroprzedsiębiorstwa. Małe przedsiębiorstwa mają duży udział procentowy w danym sektorze. Liczba małych przedsiębiorstw w regionie Reni jest proporcjonalnie większa od liczby małych przedsiębiorstw w regionie Dunaju. Są to głównie operatorzy będący właścicielami, eksploatujący statki na własną rękę. Umowa nie ma zastosowania do operatorów będących właścicielami.

Podczas negocjacji w sprawie umowy MŚP były licznie reprezentowane przez Europejską Organizację Kapitanów, a ich przedstawiciele znaleźli się wśród największych zwolenników umowy, ponieważ dostrzegli możliwość harmonizacji z potencjalnie prostszymi przepisami dotyczącymi czasu pracy w danym sektorze.

Większość MŚP podlegających postanowieniom umowy z uwagi na to, że zatrudniają pracowników wykonujących pracę w trasie, znajdzie się wśród podmiotów, które w mniejszym stopniu odczują jej skutki. Do przedsiębiorstw tych należą statki wykonujące rejsy po Renie i Dunaju w systemach eksploatacji A1 i A2²¹, które już wymagają określonych okresów odpoczynku (na podstawie przepisów dotyczących bezpieczeństwa ruchu statków).

3. ASPEKTY PRAWNE WNIOSKU

3.1. Podstawa prawna

Artykuł 155 ust. 2 TFUE stanowi, że „Wykonywanie umów zbiorowych zawartych na poziomie Unii odbywa się bądź zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla partnerów społecznych i państw członkowskich, bądź, w dziedzinach podlegających artykułowi 153, na wspólne żądanie stron-sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji. Parlament Europejski jest informowany”.

Umowa zawarta przez Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF) dotyczy niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym. Odnosi się do warunków pracy oraz zawiera postanowienia odnoszące się do zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w dziedzinie podlegającej art. 153 ust. 1 lit. a) TFUE. Jest to jedna z dziedzin, w sprawie której Rada może stanowić większością kwalifikowaną. Artykuł 155 ust. 2 stanowi zatem odpowiednią podstawę prawną dla wniosku Komisji.

W swoim komunikacie *Dostosowanie i wspieranie dialogu społecznego na poziomie Wspólnoty*²² Komisja podkreśliła, że „przed skierowaniem do Rady wniosku legislacyjnego Komisja dokonuje oceny reprezentatywnego statusu umawiających się stron, ich mandatu i zgodności każdej klauzuli umowy zbiorowej z prawem wspólnotowym, jak również postanowień dotyczących małych i średnich przedsiębiorstw”.

Poniżej przedstawiono wspomnianą ocenę.

²¹ Zgodnie z regulaminem żeglugi po Renie statek eksploatowany w systemie A1 to statek, który jest eksploatowany w sposób nieprzerwany przez maksymalnie 14 godzin na dobę; system A2 oznacza, że statek jest eksploatowany w sposób nieprzerwany przez maksymalnie 18 godzin na dobę.

²² Komunikat Komisji „Dostosowanie i wspieranie dialogu społecznego na poziomie Wspólnoty”, COM(1998) 322 final.

3.2 Analiza umowy

3.2.1 Reprezentatywność umawiających się stron i ich mandat

Podstawą legitymacji partnerów społecznych do konsultacji i prawa negocjowania umów, które mogą zostać wykonane w drodze decyzji Rady, jest ich reprezentatywność.

Sygnatariuszami umowy są Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejska Organizacja Kapitanów (ESO) i Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF). Te trzy organizacje są członkami Komitetu Dialogu Sektora Transportu Śródlądowego, utworzonego zgodnie z decyzją Komisji z dnia 20 maja 1998 r.²³ w sprawie ustanowienia Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim. Komisja systematycznie ocenia reprezentatywność partnerów społecznych uczestniczących w europejskim dialogu społecznym, opierając się na zewnętrznych badaniach. Ostatnie opracowanie z badania reprezentatywności dla transportu śródlądowego, przeprowadzonego przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), trójstronną jednostkę organizacyjną, opublikowano w 2010 r.²⁴.

Informacje przedstawione przez sygnatariuszy potwierdzają, że należą oni do danego sektora i są zorganizowani na poziomie europejskim. Ponadto składają się z organizacji, które same stanowią integralny i uznany podmiot w strukturach partnerów społecznych w państwach członkowskich i są zdolne do negocjowania umów oraz reprezentują wiele państw członkowskich. I w końcu, mają one wymaganą strukturę, umożliwiającą im skuteczny udział w pracach komitetu dialogu sektorowego.

Umowa podpisana przez wymienione organizacje obejmuje niektóre aspekty organizacji czasu pracy pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie. Sygnatariusze przedłożyli informacje dotyczące ich reprezentatywności, dowodzące, że w wystarczającym stopniu reprezentują pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie oraz ich pracodawców, zarówno w sektorze transportu towarowego, jak i pasażerskiego.

W imieniu pracodawców występuje EBU²⁵, reprezentujące krajowe organizacje żeglugi śródlądowej (transport towarowy i pasażerski) z ośmiu państw członkowskich UE²⁶, oraz ESO²⁷, reprezentująca prywatnych przedsiębiorców z sektora żeglugi śródlądowej (kapitanów statków pracujących na własny rachunek) z pięciu państw członkowskich²⁸. Obie organizacje razem mają swoje podmioty zależne w dziewięciu państwach członkowskich. Badanie reprezentatywności potwierdziło „znaczenie EBU i ESO jako podmiotów reprezentujących w niezrównany sposób europejskie przedsiębiorstwa z danego sektora, mimo że oba stowarzyszenia prowadzą działalność tylko w części państw członkowskich, będąc patronackimi organizacjami dla podmiotów zależnych z tych państw”.

Ze strony związków zawodowych umowę podpisała ETF²⁹, której sekcja transportu śródlądowego skupia urzędników związków zawodowych i przedstawicieli krajowych

²³ Decyzja Komisji 98/500/WE z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim, Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 27.

²⁴ Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (2010), Reprezentatywność europejskich organizacji partnerów społecznych: transport śródlądowy (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0809017s/tn0809017s.htm>).

²⁵ <http://www.ebu-uenf.org/membership>

²⁶ Belgia, Republika Czeska, Niemcy, Francja, Luksemburg, Niderlandy, Austria i Rumunia.

²⁷ <http://www.eso-ueb.org/organisations>

²⁸ Belgia, Niemcy, Francja, Niderlandy i Polska.

²⁹ <http://www.itfglobal.org/etf/etf-affiliates.cfm>

związków zawodowych sektora transportu, broniąc interesów pracowników danego sektora (transportu towarowego i pasażerskiego, zwłaszcza pracowników obsługi hotelowej i statków wycieczkowych). ETF reprezentuje organizacje pracowników transportu śródlądowego z 17 państw członkowskich³⁰; większość tych organizacji jest zaangażowana w rokowania zbiorowe na poziomie krajowym.

Ponieważ EBU, ESO i ETF nie posiadają podmiotów zależnych we wszystkich państwach członkowskich UE, aby zapewnić przejrzystość procesu negocjacji, w listopadzie 2009 r. rozesłały one wspólne pismo do ministrów transportu i pracy we wszystkich państwach członkowskich, informując ich o istocie prowadzonych przez nie negocjacji i prosząc o przekazanie tej informacji krajowym organizacjom partnerów społecznych. Na pismo nie otrzymano chyba żadnej oficjalnej odpowiedzi.

W wyniku przeprowadzonego przez Eurofound badania reprezentatywności nie zidentyfikowano żadnych innych sektorowych organizacji partnerów społecznych na poziomie europejskim.

Komisja stwierdza zatem, że EBU, ESO i ETF są jedynymi organizacjami o ogólnounijnym zasięgu, które reprezentują obie strony sektora transportu śródlądowego.

W piśmie skierowanym do Komisji dnia 16 marca 2012 r. sygnatariusze umowy potwierdzili, że ich krajowe podmioty zależne upoważniły ich do negocjowania i zawarcia umowy.

Podsumowując, sygnatariusze umowy dostatecznie reprezentują sektor transportu śródlądowego ogólnie oraz pracowników i pracodawców, którzy mogą podlegać postanowieniom umowy, jak również zostali upoważnieni przez swoich krajowych członków do negocjowania i zawarcia umowy.

3.2.2 Zgodność klauzul umowy z prawem

Komisja przeanalizowała każdą klauzulę umowy i nie stwierdziła żadnych sprzeczności z prawem UE.

Umowa między partnerami społecznymi nie nakładałaby bezpośrednio na państwa członkowskie zobowiązań: zobowiązania takie wynikałyby raczej z jej wykonania w drodze decyzji Rady.

Treść umowy dotyczy dziedzin wymienionych w art. 153 ust. 1 TFUE.

Klauzula 17 umowy zawiera klauzulę o zachowaniu poziomu ochrony, zapewniającą utrzymanie aktualnego poziomu ochrony pracowników. Ponadto we wniosku dotyczącym dyrektywy uwzględniono konieczne środki ochrony dorobku UE (korzystniejsze przepisy i klauzula o nieobniżaniu poziomu ochrony — zob. art. 2).

3.3 Pomocniczość i proporcjonalność

Zasada pomocniczości ma zastosowanie, o ile wnioski nie wchodzi w zakres wyłącznych kompetencji UE.

We wniosku przewidziano „bardziej szczegółowe przepisy” w rozumieniu art. 14 dyrektywy dotyczącej czasu pracy. Artykuł 14 nawiązuje do „instrumentów Wspólnoty” koniecznych do ustanowienia takich przepisów. Cel wniosku można zatem osiągnąć wyłącznie na poziomie UE.

Potrzebę podjęcia działań na poziomie UE uzasadnia również fakt, że transport śródlądowy to w dużym stopniu transport międzynarodowy i dotyczy przede wszystkim transgranicznej

³⁰ Belgia, Bułgaria, Republika Czeska, Dania, Niemcy, Hiszpania, Francja, Włochy, Łotwa, Luksemburg, Niderlandy, Austria, Polska, Portugalia, Rumunia, Finlandia i Zjednoczone Królestwo.

działalności europejskiej sieci transportu śródlądowego. Aby zapobiec nieuczciwej konkurencji powodowanej znacznymi różnicami w przepisach dotyczących czasu pracy w poszczególnych państwach członkowskich, konieczne należy ustanowić na poziomie UE minimalne normy w odniesieniu do czasu pracy w przedmiotowym sektorze.

Mając na myśli tę potrzebę, partnerzy społeczni zawarli umowę na poziomie UE zgodnie z art. 155 ust. 1 TFUE i zwrócili się o jej wykonanie w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji, zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE. Tego rodzaju szczegółowe wymagania zostały już ustanowione w różnych dyrektywach dotyczących pracowników transportu wykonujących pracę w trasie w sektorze lotnictwa cywilnego³¹, pracowników uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym³² oraz marynarzy³³, na podstawie europejskich umów zawartych przez partnerów społecznych z danych sektorów.

W związku z powyższym niniejszy wniosek jest zgodny z zasadą pomocniczości.

Wnioskowana dyrektywa spełnia wymóg dotyczący proporcjonalności, ponieważ ogranicza się do określenia zamierzonych celów i ustanawia minimalne normy.

Pozostawia zatem miejsce na elastyczność w kwestii wyboru konkretnych środków mających na celu jej wdrożenie.

3.4 Wybór instrumentów

Wybrany instrumentem jest dyrektywa. Wyrazu „decyzja” w art. 155 ust. 1 użyto w jego ogólnym rozumieniu, aby umożliwić wybór instrumentu legislacyjnego zgodnie z art. 288 TFUE. Do Komisji należy wybranie najwłaściwszego z trzech wiążących instrumentów określonych w wymienionym artykule (rozporządzenie, dyrektywa lub decyzja).

Artykuł 296 TFUE stanowi, że „Jeżeli Traktaty nie przewidują rodzaju przyjmowanego aktu, instytucje dokonują wyboru, jakiego rodzaju akt ma w danym przypadku zostać przyjęty, w poszanowaniu obowiązujących procedur oraz zasady proporcjonalności”.

W tym przypadku, mając na uwadze rodzaj i treść umowy partnerów społecznych, oczywiste jest, że najlepiej zastosować przepisy, które państwa członkowskie lub partnerzy społeczni transponują do prawa krajowego państw członkowskich. Dyrektywa jest więc najwłaściwszym instrumentem.

Komisja uważa też, że umowy nie należy włączać do wniosku, lecz ją do niego załączyć.

³¹ Dyrektywa Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotycząca Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA) (Tekst mający znaczenie dla EOG) — Dz.U. L 302 z 1.12.2000, s. 57–60.

³² Dyrektywa Rady 2005/47/WE z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie umowy między Stowarzyszeniem Kolei Europejskich (CER) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym — Dz.U. L 195 z 27.7.2005, s. 15–17.

³³ Dyrektywa Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotycząca umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST) — Załącznik: Umowa Europejska w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy — Dz.U. L 167 z 2.7.1999, s. 33–37.

3.5 Informacja dla Parlamentu Europejskiego

Zgodnie z art. 155 ust. 2 TFUE, jeżeli umowa zbiorowa zawarta na poziomie Unii jest wykonywana w drodze decyzji Rady, Parlament Europejski musi być o tym poinformowany.

Komisja przekazała swój wniosek do Parlamentu Europejskiego, który może przedstawić Komisji i Radzie swoją opinię, jeżeli tego sobie życzy.

3.6 Treść wniosku

Struktura wniosku jest następująca:

Artykuł 1

Ten artykuł ogranicza się do nadania mocy wiążącej umowie zawartej przez partnerów społecznych, co jest celem decyzji Rady, przyjętej na podstawie art. 155 ust. 2 TFUE.

Artykuł 2

Artykuł 2 stanowi, że dyrektywa przewiduje jedynie minimalne wymagania, pozostawiając państwom członkowskim dowolność w kwestii przyjęcia środków, które są bardziej korzystne dla pracowników w danej dziedzinie. Jego celem jest wyraźne zagwarantowanie nabytych poziomów ochrony pracowników oraz zapewnienie, by stosowano wyłącznie korzystniejsze standardy ochrony pracowników.

Artykuły 3 do 6

Artykuły 3 do 6 zawierają zwykłe przepisy w sprawie transpozycji do prawa krajowego państw członkowskich, zobowiązując je również do zapewnienia skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających sankcji. W szczególności w art. 5 określono dzień wejścia dyrektywy w życie.

3.7 Szczegółowe omówienie postanowień załącznika do wniosku

Klauzula 1 (Zakres stosowania)

Ta klauzula objaśnia, że umowa ma zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w trasie, zatrudnionych jako członkowie załogi i personelu pokładowego na pokładzie statku eksploatowanego w ramach działalności handlowej w sektorze żeglugi śródlądowej. Klauzula 1 ust. 2 stanowi, że operatorzy będący właścicielami nie są uznawani za pracowników również wówczas, gdy we własnym przedsiębiorstwie posiadają status pracownika ze względu na ubezpieczenie społeczne.

Klauzula 1 ust. 3 ustala stosunek między postanowieniami umowy a przepisami krajowymi i międzynarodowymi dotyczącymi okresów odpoczynku do celów bezpieczeństwa ruchu statków. Jeżeli postanowienia umowy i przepisy krajowe lub międzynarodowe różnią się, zastosowanie mają postanowienia lub przepisy, które gwarantują większy stopień ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Klauzula 1 ust. 4 stanowi, że pracownicy wykonujący pracę w trasie zatrudnieni na pokładzie statku eksploatowanego na terytorium państwa członkowskiego poza sektorem komercyjnej żeglugi śródlądowej, których warunki pracy są określone w formie zbiorowych układów pracy, mogą zostać objęci zakresem stosowania umowy pod pewnymi warunkami.

Klauzula 2 (Definicje)

W umowie stosuje się różne terminy: jednostka, statek pasażerski, czas pracy, okres odpoczynku, dzień odpoczynku, operator żeglugi śródlądowej, harmonogram, pora nocna, pracownik wykonujący pracę w porze nocnej, pracownik wykonujący pracę w systemie

zmianowym, personel pokładowy, pracownik wykonujący pracę w trasie i sezon. Klauzula 2 określa znaczenie tych terminów do celów umowy.

Klauzula 3 (Czas pracy i okres bazowy)

Klauzula 3 ust. 1 ustanawia ośmiogodzinny dzień pracy jako podstawę czasu pracy. Klauzula 3 ust. 2 przewiduje przeciętny tygodniowy czas pracy w wymiarze 48 godzin, zgodnie z art. 6 dyrektywy dotyczącej czasu pracy.

Klauzula 3 ust. 2 określa okres bazowy w wymiarze 12 miesięcy. Okres bazowy to okres, dla którego oblicza się przeciętny tygodniowy czas pracy.

W związku z powyższym klauzula 3 ust. 3 stanowi, że maksymalny czas pracy w okresie bazowym wynosi 2304 godziny. Okresów płatnego urlopu wypoczynkowego oraz okresów zwolnień lekarskich nie włącza się do obliczania średniej. Jeżeli stosunek pracy obowiązuje przez okres krótszy niż okres bazowy, to przy obliczaniu maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy stosuje się metodę *pro rata temporis*.

Klauzula 4 (Dobowy i tygodniowy czas pracy)

Klauzula 4 ust. 1 ustanawia maksymalny czas pracy w każdym okresie 24-godzinny i maksymalny czas pracy w każdym okresie siedmiodniowym.

Klauzula 4 ust. 2 wprowadza ograniczenie przeciętnego tygodniowego czasu pracy, który nie może przekraczać 72 godzin w okresie czterech miesięcy w przypadku konkretnego harmonogramu pracy. W postanowieniu tym uwzględniono istniejące harmonogramy pracy w danym sektorze oraz znaczną ilość czasu bezczynności w trakcie pobytu na pokładzie.

Klauzula 5 (Dni pracy i odpoczynku)

Harmonogramy pracy w sektorze transportu śródlądowego różnią się. Pracownicy wykonujący pracę w trasie często pracują na statku przez kolejne dni, aby spędzić okres odpoczynku w domu. Klauzula 5 ust. 1 ustanawia górny pułap: nie można przekroczyć 31 kolejnych dni pracy.

Klauzula 5 ust. 2 przewiduje regulacje dla harmonogramu 1:1, w którym to przypadku pracownik ma taką samą liczbę dni odpoczynku i dni pracy. Według tego harmonogramu po kolejnych dniach pracy przyznaje się jednakową liczbę kolejnych dni odpoczynku. Możliwe są wyjątki od tej reguły, podlegające wymienionym warunkom.

Klauzula 5 ust. 3 ustanawia metodę obliczania minimalnej liczby kolejnych dni odpoczynku, jeżeli harmonogram przewiduje, że liczba dni pracy jest wyższa niż liczba dni odpoczynku. Takie dni odpoczynku muszą zostać przyznane natychmiast po kolejnych dniach pracy.

Klauzula 6 (Praca sezonowa w sektorze rejsów statkami pasażerskimi)

Aby uwzględnić szczególny charakter pracy sezonowej na statkach pasażerskich, w klauzuli 6 ustanowiono górne pułapy czasu pracy: 12 godzin w każdym okresie 24-godzinny oraz 72 godziny w każdym okresie siedmiodniowym, które można stosować w odniesieniu do wszystkich pracowników wykonujących pracę w trasie na statkach pasażerskich.

Klauzula 6 ust. 2 zawiera wymóg przyznania pracownikowi 0,2 dnia odpoczynku za każdy dzień pracy. W każdym okresie obejmującym 31 dni należy przyznać pracownikowi co najmniej dwa dni odpoczynku.

Klauzula 6 ust. 3 stanowi, że kwestie dotyczące rozliczenia dni odpoczynku i przestrzegania przeciętnego wymiaru czasu pracy, wynoszącego 48 godzin, ustala się w układach zbiorowych pracy lub, wobec braku takich porozumień, w przepisach krajowych.

Klauzula 7 (Okresy odpoczynku)

Aby chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, w klauzuli tej ustanowiono okresy odpoczynku, wyrażając je w jednostkach czasu: 10 godzin w każdym okresie 24-godzinny oraz 84 godziny w każdym okresie siedmiodniowym.

Klauzula 8 (Przerwy)

W klauzuli 8 przyznaje się prawo do przerwy na odpoczynek każdemu pracownikowi, którego dzień roboczy jest dłuższy niż 6 godzin. Długość i warunki przyznania przerwy na odpoczynek ustala się w układach zbiorowych pracy, zaś w przypadku braku takich porozumień, w przepisach krajowych.

Klauzula 9 (Maksymalny czas pracy w porze nocnej)

Zgodnie z tą klauzulą, jeżeli czas pracy w porze nocnej wynosi 7 godzin, siedmiodniowy czas pracy w porze nocnej nie może przekraczać 42 godzin.

Klauzula 10 (Urlop roczny)

Klauzula 10 ustanawia minimalny okres corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, którego nie można zastąpić wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Klauzula ta pokrywa się z art. 7 dyrektywy dotyczącej czasu pracy, mającym już zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w trasie.

Klauzula 11 (Ochrona osób młodych)

Pracownicy transportu śródlądowego poniżej 18. roku życia wykonujący pracę w trasie nadal będą podlegali przepisom dyrektywy 94/33/WE w sprawie ochrony pracy osób młodych³⁴.

Klauzula 11 ust. 2 umożliwia państwom członkowskim zezwolenie na zatrudnienie młodzieży powyżej 16. roku życia, która zgodnie z prawem krajowym nie podlega już obowiązkowi szkolnemu w pełnym wymiarze godzin, w porze nocnej, w której przepisy dyrektywy 94/33/WE zabraniają zatrudniania takich osób. Praca w porze nocnej musi być niezbędna do celów kształcenia i jest dopuszczalna wyłącznie wówczas, gdy przyznane zostaną odpowiednie okresy wyrównawczego odpoczynku, a osiągnięcie celów art. 1 dyrektywy 94/33/WE nie jest zagrożone

Klauzula 12 (Kontrola)

Klauzula 12 ust. 1 przewiduje obowiązek prowadzenia rejestrów codziennych i tygodniowych godzin pracy pracownika w celu umożliwienia monitorowania przestrzegania postanowień

³⁴ Dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych, Dz.U. L 216 z 20.8.1994.

umowy dotyczących czasu pracy (klausule 3–7, 9–11 i 13).

Zgodnie z klauzulą 12 ust. 2 rejestry muszą być przechowywane na pokładzie co najmniej do końca okresu bazowego.

Klauzula 12 ust. 3 stanowi, że rejestry są w odpowiednich odstępach czasu poddawane wspólnej kontroli i zatwierdzane przez pracodawcę oraz pracownika.

Klauzula 12 ust. 4 ustanawia minimalne informacje, które muszą się znajdować w rejestrach.

Klauzula 12 ust. 5 stanowi, że pracownik musi otrzymać zatwierdzoną kopię rejestrów, które go dotyczą, i jest zobowiązany zachować tę kopię przez okres jednego roku.

Klauzula 13 (Sytuacje nadzwyczajne)

Klauzula 13 ust. 1 stanowi, że 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.

Zgodnie z klauzulą 13 ust. 2 w takim przypadku kapitan statku lub jego zastępca mają prawo wymagać od pracownika świadczenia pracy każdorazowo w niezbędnym wymiarze aż do czasu przywrócenia normalnej sytuacji.

Klauzula 13 ust. 3 nakłada na kapitana lub jego zastępcę obowiązek zapewnienia odpowiedniego okresu odpoczynku wszystkim pracownikom, którzy świadczyli pracę w planowanym okresie odpoczynku, w najszybszym możliwym terminie po przywróceniu normalnej sytuacji.

Klauzula 14 (Badanie stanu zdrowia)

Klauzula 14 ust. 1 zapewnia wszystkim pracownikom prawo 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 i 6 umowy.

Klauzula 14 ust. 2 zapewnia prawo do przeniesienia pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej mającym problemy zdrowotne uznane za związane z wykonywaniem pracy.

Klauzula 14 ust. 3 i 4 stanowi, że bezpłatne coroczne badanie lekarskie objęte jest tajemnicą lekarską i może być przeprowadzane w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej.

Klauzula 15 (Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia)

Klauzula 15 ust. 1 przyznaje pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej i pracownikom wykonującym pracę w systemie zmianowym prawo do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia właściwej ze względu na charakter ich pracy.

Klauzula 15 ust. 2 przewiduje, że 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 muszą być równoważne z tymi, które dotyczą innych pracowników. Wspomniane środki zapobiegawcze i udogodnienia muszą być dostępne w każdej chwili. Postanowienia klauzuli 15 są zgodne z art. 12 dyrektywy dotyczącej czasu pracy, mającym już zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w trasie.

Klauzula 16 (Harmonogram pracy)

Klauzula ta dotyczy sytuacji, w której pracodawca zamierza zorganizować pracę zgodnie z określonym harmonogramem. W tej sytuacji należy uwzględnić ogólną zasadę dostosowania organizacji pracy do pracownika w celu złagodzenia uciążliwości pracy monotonnej i powtarzalnej, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia. To postanowienie jest zgodne z art. 13 dyrektywy dotyczącej czasu pracy, mającym zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w trasie.

Klauzula 17 (Postanowienia końcowe)

Klauzula ta zawiera postanowienie dotyczące bardziej korzystnych przepisów: państwa członkowskie mogą utrzymać lub wprowadzić przepisy równoważne lub bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników niż postanowienia umowy.

Klauzula 17 ust. 2 to klauzula o zachowaniu poziomu ochrony, natomiast klauzula 17 ust. 3 zobowiązuje partnerów społecznych do obserwowania wdrożenia i stosowania umowy w ramach Komitetu Dialogu Sektorowego ds. Żeglugi Śródlądowej, w szczególności w kontekście doświadczeń w zakresie medycyny pracy.

W klauzuli 17 ust. 4 przewidziano przegląd postanowień umowy przez jej sygnatariuszy po dwóch latach od zakończenia okresu transpozycji określonego w art. 4 niniejszego wniosku.

4. WPLYW NA BUDŻET

Wniosek nie ma wpływu finansowego na budżet UE.

5. INFORMACJE DODATKOWE

Państwa członkowskie mają obowiązek przekazania Komisji tekstu przepisów krajowych przyjętych w celu transpozycji dyrektywy oraz tabeli korelacji między tymi przepisami a niniejszą dyrektywą.

W wielu państwach członkowskich często nie ma konkretnego prawodawstwa, które wyraźnie dotyczyłoby kategorii pracowników objętych zakresem dyrektywy. W związku z tym krajowe ustawodawstwo państw członkowskich dotyczące kwestii objętych danym wnioskiem często zawiera się w wielu różnych tekstach prawnych (kodeksy pracy, przepisy dotyczące BHP, przepisy sektorowe o niewyczerpującym zakresie), które wymagają systemowego podejścia i wykładni.

Wniosek zawiera również wiele elementów dotychczas nie objętych przepisami, ponieważ art. 20 dyrektywy dotyczącej czasu pracy wykluczał je z zakresu przepisów ogólnych. W celu zapewnienia przestrzegania minimalnych norm ustanowionych w niniejszym wniosku

potrzebne są jednoznaczne informacje na temat transpozycji tych nowych przepisów i rozwiązań. Umożliwią one Komisji wdrożenie wymogów dyrektywy, które mają chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, zapewnić przedsiębiorstwom większą swobodę oraz stymulować uczciwą konkurencję między przedsiębiorstwami.

Szacowane dodatkowe obciążenie administracyjne związane z przedstawieniem dokumentów wyjaśniających nie jest nieproporcjonalne (jest to działanie jednorazowe i nie wymaga zaangażowania wielu organizacji). Państwa członkowskie mogą sporządzić dokumenty wyjaśniające w efektywniejszy sposób.

W związku z powyższym proponuje się, aby państwa członkowskie zobowiązały się notyfikować Komisji swoje środki transpozycji, przedstawiając jeden lub więcej niż jeden dokument wyjaśniający związek między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów służących transpozycji.

Wniosek

DYREKTYWA RADY

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

(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 partnerzy społeczni mogą wspólnie zażądać wykonania zwartych przez nich umów na poziomie Unii w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji.
- (2) 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 (zwaną dalej „umową”).
- (4) W umowie strony wspólnie wnioskuje do Komisji o jej wykonanie w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji zgodnie z art. 155 ust. 2 Traktatu.
- (5) Do celów art. 288 Traktatu właściwym instrumentem do wykonania umowy jest dyrektywa.
- (6) Komisja sporządziła wniosek dotyczący dyrektywy zgodnie ze swoim komunikatem z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie dostosowania i wspierania dialogu społecznego na poziomie Wspólnoty³⁵, uwzględniając reprezentatywność stron-sygnatariuszy oraz zgodność wszystkich klauzul umowy z prawem.
- (7) Państwa członkowskie mogą definiować zawarte w umowie wyrażenia, których niniejszym wyrażnie się nie definiuje, zgodnie z prawem krajowym i krajową praktyką, jak to ma miejsce w przypadku innych dyrektyw dotyczących polityki

³⁵ COM(1998) 322 final.

społecznej i zawierających podobne wyrażenia, z zastrzeżeniem, że definicje są zgodne z treścią umowy.

- (8) Na wspólny wniosek partnerów społecznych państwa członkowskie mogą im powierzyć wdrożenie niniejszej dyrektywy, z zastrzeżeniem, że państwa członkowskie zobowiązane są podjąć wszystkie konieczne działania, aby przez cały czas zagwarantować rezultaty, które ta dyrektywa zakłada.
- (9) Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady³⁶ ustanawia minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, uwzględniając również pracowników transportu śródlądowego.
- (10) Do celów art. 14 dyrektywy 2003/88/WE niniejsza dyrektywa i umowa ustanawiają bardziej szczegółowe wymagania w odniesieniu do organizacji czasu pracy pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie.
- (11) Przepisy niniejszej dyrektywy nie naruszają obowiązujących przepisów Unii, które są bardziej szczegółowe lub które zapewniają wyższy poziom ochrony pracownikom transportu śródlądowego wykonującym pracę w trasie.
- (12) Niniejszej dyrektywy nie można wykorzystywać do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych umową.
- (13) Dyrektywa oraz umowa ustanawiają minimalne normy; państwa członkowskie i partnerzy społeczni mogą utrzymać lub wprowadzić bardziej korzystne przepisy.
- (14) Komisja poinformowała Parlament Europejski zgodnie z art. 155 ust. 2, przesyłając mu tekst niniejszego wniosku dotyczącego dyrektywy, która obejmuje swym zakresem przedmiotową umowę.
- (15) W niniejszej dyrektywie respektuje się prawa podstawowe i przestrzega się zasad uznanych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności w jej art. 31.
- (16) 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 przyjąć środki, zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w art. 5 ust. 4 Traktatu o Unii Europejskiej niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest niezbędne do osiągnięcia tych celów.
- (17) Wykonanie umowy przyczynia się do realizacji celów określonych w art. 151 TFUE.
- (18) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji dotyczącą dokumentów wyjaśniających z dnia 28 września 2011 r.³⁷ 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 służących transpozycji. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że złożenie tych dokumentów jest uzasadnione,

³⁶ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9–19.

³⁷ Dz.U. C 369 z 17.12.2011, s. 14.

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Do celów art. 155 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w drodze niniejszej dyrektywy wykonuje się Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą dnia 15 lutego 2012 r. przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), określoną w załączniku.

Artykuł 2

1. Państwa członkowskie mogą utrzymać lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie.
2. Wdrożenie niniejszej dyrektywy w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej podstawy do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych umową. Nie narusza to praw państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanowienia, w związku ze zmianą sytuacji, przepisów prawa, regulacji lub ustaleń umownych innych niż te obowiązujące w momencie przyjęcia niniejszej dyrektywy pod warunkiem, że zawsze będą one zgodne z minimalnymi wymogami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie.
3. Stosowanie i wykładnia niniejszej dyrektywy nie naruszają unijnych lub krajowych przepisów, zwyczajów lub praktyk zapewniających danym pracownikom korzystniejsze warunki.

Artykuł 3

Państwa członkowskie określają kary mające zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy. Kary 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 nie później niż do dnia 31 grudnia 2016 r. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.
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 głównych 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 [...] r.

*W imieniu Rady
Przewodniczący*