

DYREKTYWA 2003/88/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

z dnia 4 listopada 2003 r.

dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 137 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

po zasięgnięciu opinii Komitetu Regionów,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu²,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy³, która ustanawia minimalne wymagania higieny i bezpieczeństwa w odniesieniu do organizacji czasu pracy, w związku z okresami dobowego odpoczynku, przerw, odpoczynku tygodniowego, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, corocznego urlopu wypoczynkowego oraz aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy, została znacznie zmieniona. W celu sprecyzowania wielu kwestii powinna zostać opracowana kodyfikacja tych przepisów.
- (2) Art. 137 Traktatu przewiduje, że Wspólnota ma wspierać i uzupełniać działania Państw Członkowskich w związku z poprawą środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. W dyrektywach przyjętych na podstawie tego artykułu unika się nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń w sposób mogący powstrzymać tworzenie oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
- (3) Przepisy dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁴ stosuje się nadal w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą bez uszczerbku dla bardziej restrykcyjnych i/lub szczegółowych przepisów zawartych poniżej.
- (4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest

¹ Dz.U. C 61 z 14.3.2003, str. 123.

² Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 17 grudnia 2002 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 22 września 2003 r.

³ Dz.U. L 307 z 13.12.1993, str. 18. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 195 z 1.8.2000, str. 41).

⁴ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, str. 1.

celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym.

- (5) Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja „odpoczynku” musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom wspólnotowym należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. W tym kontekście niezbędne jest również ustanowienie maksymalnego limitu tygodniowego wymiaru czasu pracy.
- (6) Należy wziąć pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy, włączając w to również zasady odnoszące się do pracy w porze nocnej.
- (7) Badania wykazały, iż organizm ludzki jest w porze nocnej bardziej wrażliwy na zakłócenia środowiska i pewne uciążliwe formy organizacji pracy, oraz że długie okresy pracy w porze nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników i mogą zagrażać bezpieczeństwu w miejscu pracy.
- (8) Niezbędne jest ograniczenie okresów pracy w porze nocnej, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, oraz zapewnienie, że pracodawca, który regularnie korzysta z pracy wykonywanej przez pracowników w porze nocnej, przekazuje informacje o tym właściwym organom, jeżeli się o nie zwróca.
- (9) Istotne jest, aby pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej byli uprawnieni do bezpłatnych badań lekarskich przed ich przydzieleniem i po nim, w regularnych odstępach czasu oraz, jeżeli jest to możliwe, powinni być przeniesieni do odpowiedniej pracy dziennej, jeżeli występują u nich problemy zdrowotne.
- (10) Sytuacja pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i w systemie pracy zmianowej wymaga, aby poziom ochrony ich bezpieczeństwa i zdrowia był dostosowany do charakteru ich pracy oraz aby organizacja i działanie służb oraz środków ochronnych i zapobiegawczych były skuteczne.
- (11) Szczególne warunki pracy mogą mieć szkodliwe skutki dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Organizacja pracy zgodnie z niektórymi harmonogramami musi uwzględniać ogólną zasadę przystosowania pracy do pracownika.
- (12) Umowa europejska w odniesieniu do czasu pracy marynarzy została wprowadzona w życie dyrektywą Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotyczącą Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST)⁵ na podstawie art. 139 ust. 2 Traktatu. Odpowiednio przepisów niniejszej dyrektywy nie powinno stosować się do marynarzy.
- (13) W przypadku „rybaków z prawem do udziału w dochodach”, którzy są pracownikami, do Państw Członkowskich należy ustalenie, na podstawie niniejszej dyrektywy, warunków nabycia uprawnienia do, oraz przyznania, urlopu corocznego, włącznie z uzgodnieniami dotyczącymi płatności.

⁵ Dz.U. L 167 z 2.7.1999, str. 33.

- (14) Szczegółowe normy ustanowione w innych instrumentach Wspólnoty w odniesieniu, na przykład, do okresów odpoczynku, czasu pracy, urlopu corocznego oraz pracy w godzinach nocnych w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników, powinny mieć pierwszeństwo przed przepisami niniejszej dyrektywy.
- (15) W związku z kwestiami, jakie mogą powstać w odniesieniu do organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie, niezbędne wydaje się zapewnienie pewnej elastyczności w stosowaniu niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z zasadami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
- (16) Niezbędne jest zapewnienie, że niektóre przepisy mogą być przedmiotem wprowadzonych w życie odstępstw, w zależności od przypadku, przez Państwa Członkowskie lub partnerów społecznych. Jako zasadę ogólną, w przypadku odstępstwa zainteresowanym pracownikom należy przyznać wyrównawcze okresy odpoczynku.
- (17) Niniejsza dyrektywa nie powinna naruszać obowiązków Państw Członkowskich dotyczących terminów transpozycji dyrektyw wymienionych w części B załącznika I,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ 1 ZAKRES I DEFINICJE

Artykuł 1 Cel i zakres

1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.
 2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:
 - a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz
 - b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.
 3. Niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG, bez uszczerbku dla przepisów art. 14, 17, 18 oraz 19 niniejszej dyrektywy.
- Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do marynarzy, określonych w dyrektywie 1999/63/WE, bez uszczerbku dla przepisów art. 2 ust. 8 niniejszej dyrektywy.
4. Przepisy dyrektywy 89/391/EWG w pełni stosuje się do kwestii określonych w ust. 2, z zastrzeżeniem bardziej surowych lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 2 **Definicje**

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1. „czas pracy” oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;
2. „okres odpoczynku” oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;
3. „pora nocna” oznacza każdy okres niekrótszy niż siedem godzin, określony w przepisach krajowych, który musi obejmować, w każdym przypadku, okres między północą i 5 rano;
4. „pracownik wykonujący pracę w porze nocnej” oznacza:
 - a) z jednej strony: każdego pracownika, który w porze nocnej pracuje w zwykłym toku pracy przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy; oraz
 - b) z drugiej strony: każdego pracownika, który w porze nocnej może przepracować pewną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy, który zostaje ustalony zgodnie z wyborem danego Państwa Członkowskiego:
 - (i) zgodnie z przepisami krajowymi, po konsultacjach z partnerami społecznymi; lub
 - (ii) w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym;
5. „praca w systemie zmianowym” oznacza każdą formę organizacji pracy w systemie zmianowym, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni;
6. „pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym” oznacza pracownika, którego plan pracy jest częścią pracy w systemie zmianowym;
7. „pracownik wykonujący pracę w trasie” oznacza każdego pracownika, zatrudnionego jako członek personelu przemieszczającego się lub latającego przez przedsiębiorstwo, które świadczy pasażerskie lub towarowe usługi transportu drogowego, powietrznego lub wodnymi drogami śródlądowymi;
8. „praca na urządzeniach oddalonych od brzegu” oznacza pracę wykonywaną głównie na lub z instalacji oddalonych od brzegu (włącznie z platformami wiertniczymi), bezpośrednio lub pośrednio w związku z poszukiwaniem, wydobywaniem lub wykorzystaniem zasobów mineralnych, włącznie z węglowodorami, oraz nurkowaniem

w związku z taką działalnością, bez względu na to, czy są to instalacje oddalone od brzegu czy statek;

9. „odpowiedni odpoczynek” oznacza, że pracownicy mają regularne okresy odpoczynku, których wymiar wyrażany jest w jednostkach czasu oraz które są wystarczająco długie i nieprzerwane w celu zapewnienia, że w wyniku zmęczenia lub innych nieregularnych harmonogramów pracy pracownicy nie powodują wypadków, których są ofiarami, których ofiarami są ich współpracownicy oraz nie doznają uszczerbku na zdrowiu zarówno krótkoterminowo, jak i w dłuższym okresie.

ROZDZIAŁ 2 MINIMALNY WYMIAR OKRESÓW ODPOCZYNKU – INNE ASPEKTY ORGANIZACJI CZASU PRACY

Artykuł 3 **Odpoczynek dobowy**

Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym.

Artykuł 4 **Przerwy**

Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że w przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek, której szczegóły, w tym długość i warunki przyznania, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, lub, wobec braku takich porozumień, w przepisach krajowych.

Artykuł 5 **Tygodniowy okres odpoczynku**

Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin.

Artykuł 6 **Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy**

Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

- a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi;

- b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin.

Artykuł 7

Urlop roczny

1. Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.
2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

ROZDZIAŁ 3

PRACA W PORZE NOCNEJ – PRACA W SYSTEMIE ZMIANOWYM – HARMONOGRAMY PRACY

Artykuł 8

Wymiar czasu pracy w porze nocnej

Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że:

- a) normalny wymiar czasu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej nie przekracza przeciętnie ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym;
- b) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, których praca związana jest ze szczególnym niebezpieczeństwem albo związana jest z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, nie pracują dłużej niż osiem godzin w okresie 24-godzinnym, w czasie których wykonują pracę w porze nocnej.

Do celów lit. b), praca związana ze szczególnym niebezpieczeństwem lub z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym określana jest zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką krajową, lub w ramach układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, z uwzględnieniem szczególnych skutków pracy w porze nocnej i związanych z nią zagrożeń.

Artykuł 9

Badanie stanu zdrowia pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i przeniesienie do pracy w porze dziennej

1. Państwa Członkowskie przyjmują środki niezbędne w celu zapewnienia, że:
 - a) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej są uprawnieni do bezpłatnego badania lekarskiego przed przydzieleniem i w trakcie pracy, odbywającego się w regularnych odstępach czasu;
 - b) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, mający problemy zdrowotne uznane za związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej, są przenoszani, o ile to w każdym

przypadku jest to możliwe, do pracy w porze dziennej, do której posiadają odpowiednie kwalifikacje.

2. Bezpłatne badanie lekarskie, określone w ust. 1 lit. a), podlega zasadzie tajemnicy lekarskiej.

3. Bezpłatne badanie lekarskie, określone w ust. 1 lit. a), może być przeprowadzane w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej.

Artykuł 10

Gwarancje dla wykonywania pracy w porze nocnej

Państwa Członkowskie mogą uczynić pracę niektórych grup pracowników, którzy w związku z wykonywaniem pracy w porze nocnej narażeni są na ryzyko zagrażające ich bezpieczeństwu lub zdrowiu, przedmiotem pewnych gwarancji, zgodnie z warunkami przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub przez praktykę krajową.

Artykuł 11

Informowanie o regularnym wykorzystywaniu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej

Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracodawca, który regularnie korzysta z pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, informuje o tym właściwe organy na ich żądanie.

Artykuł 12

Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia

Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że:

- a) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym mają zapewnioną właściwą, ze względu na charakter ich pracy, ochronę bezpieczeństwa i zdrowia;
- b) właściwa ochrona i środki zapobiegawcze lub udogodnienia służące bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników wykonujących swoją 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.

Artykuł 13

Harmonogram pracy

Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracodawca, który zamierza zorganizować pracę zgodnie z określonym harmonogramem pracy uwzględnia ogólną zasadę dostosowania organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia monotonii pracy oraz pracy o określonym rytmie, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia, szczególnie w odniesieniu do przerw w trakcie czasu pracy.

PRZEPISY RÓŻNE

Artykuł 14

Bardziej szczegółowe przepisy wspólnotowe

Niniejszej dyrektywy nie stosuje się, jeżeli inne instrumenty Wspólnoty zawierają bardziej szczegółowe wymagania dotyczące organizacji czasu pracy w odniesieniu do niektórych zawodów lub niektórych rodzajów działalności zawodowej.

Artykuł 15

Bardziej korzystne przepisy

Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo Państwa Członkowskiego do stosowania lub wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników lub na prawo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Artykuł 16

Okresy rozliczeniowe

Państwa Członkowskie mogą ustanowić:

- a) w celu stosowania art. 5 (tygodniowy okres odpoczynku), okres rozliczeniowy nieprzekraczający 14 dni;
- b) w celu stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy), okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.

Okresów płatnego urlopu wypoczynkowego, przyznanego zgodnie z art. 7, oraz okresów zwolnień lekarskich nie włącza się do lub nie wpływają na obliczanie średniej;

- c) w celu stosowania art. 8 (wymiar czasu pracy w porze nocnej), okres rozliczeniowy, określony po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym oraz regionalnym.

W przypadku gdy minimalny tygodniowy 24-godzinny okres odpoczynku, wymagany przez art. 5, wchodzi w taki okres rozliczeniowy, nie włącza się go do obliczenia średniej.

ROZDZIAŁ 5 ODSTĘPSTWA I WYJĄTKI

Artykuł 17

Odstępstwa

1. Z należnym poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, Państwa Członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 3–6, art. 8 oraz art.

16 jeżeli, uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników, oraz szczególnie w przypadku:

- a) pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji;
- b) pracowników przedsiębiorstw rodzinnych; lub
- c) pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych.

2. Odstępstwa przewidziane w ust. 3, 4 oraz 5 mogą zostać przyjęte w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub w drodze układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi, pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub że, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe, z powodów obiektywnych, przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku, zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę.

3. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 oraz 16:

- a) w przypadku działalności, gdy miejsce pracy pracownika oraz jego miejsce zamieszkania są odległe od siebie, włącznie z pracą na urządzeniach oddalonych od brzegu, lub jeżeli różne miejsca pracy pracownika są od siebie odległe;
- b) w przypadku działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich;
- c) w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji, w szczególności:
 - (i) usług odnoszących się do przyjmowania, leczenia i/lub opieki zapewnianych przez szpitale lub podobne zakłady, włącznie z działalnością lekarzy stażystów, instytucje dozoru oraz więzienia;
 - (ii) pracowników portowych lub pracowników lotnisk;
 - (iii) usług prasowych, radiowych, telewizyjnych, produkcji kinematograficznej, usług telekomunikacyjnych i pocztowych, usług ogniowych oraz ochrony ludności;
 - (iv) produkcji, przesyłu oraz dystrybucji gazu, wody oraz energii elektrycznej, wywozie śmieci z gospodarstw domowych oraz zakładów spalania;
 - (v) gałęzi przemysłu, w których praca nie może być przerwana ze względu na technologię;
 - (vi) badań i rozwoju,

- (vii) rolnictwa;
 - (viii) pracowników zatrudnionych przy przewozie osób w ramach zwykłych miejskich usług transportowych;
 - d) w przypadku gdy występują możliwe do przewidzenia działania, szczególnie w zakresie:
 - (i) rolnictwa;
 - (ii) turystyki;
 - (iii) usług pocztowych;
 - e) w przypadku osób wykonujących pracę w transporcie kolejowym:
 - (i) których działalność nie jest ciągła;
 - (ii) którzy spędzają ich czas pracy w pociągach; lub
 - (iii) których działalność jest powiązana z rozkładami jazdy transportu oraz ma na celu zapewnienie ciągłości oraz regularności ruchu;
 - f) w okolicznościach wymienionych w art. 5 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG;
 - g) w przypadkach wypadków lub w przypadkach bliskiego ryzyka wypadku.
4. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 3 oraz 5:
- a) w przypadku działań związanych z pracą w systemie zmianowym, za każdym razem, kiedy pracownik zmienia zmianę i nie może mieć dobowego i/lub tygodniowego okresu odpoczynku między końcem jednej i początkiem następnej zmiany;
 - b) w przypadku działań odnoszących się do przerywanego czasu pracy w ciągu doby, szczególnie w odniesieniu do personelu sprzątającego.

5. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 6 oraz art. 16 lit. b) w przypadku lekarzy stażystów, zgodnie z przepisami określonymi w akapitach od drugiego do siódmego niniejszego ustępu.

W odniesieniu do art. 6 można pozwolić na odstępstwa, wskazane w akapicie pierwszym, w pięcioletnim okresie przejściowym rozpoczynającym się 1 sierpnia 2004 r.

Państwa Członkowskie mogą zachować do dwóch lat więcej, jeżeli jest to niezbędne, w celu uwzględnienia trudności w spełnieniu przepisów dotyczących czasu pracy odnoszących się do ich obowiązków w zakresie organizacji i świadczenia usług zdrowotnych i opieki medycznej. Na co najmniej sześć miesięcy przed upływem okresu przejściowego zainteresowane Państwo Członkowskie informuje Komisję, z podaniem uzasadnienia, tak by Komisja, po przeprowadzeniu stosownych konsultacji, mogła wydać opinię w ciągu trzech miesięcy po

otrzymaniu takiej informacji. W przypadku gdy Państwo Członkowskie nie postępuje zgodnie z opinią Komisji, usprawiedliwia swoją decyzję. Zawiadomienie oraz uzasadnienie Państwa Członkowskiego, jak również opinię Komisji, publikuje się w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* i przekazuje Parlamentowi Europejskiemu.

Państwa Członkowskie mogą mieć dodatkowe okresy do jednego roku, jeżeli jest to niezbędne, w celu uwzględnienia wyjątkowych trudności w wypełnianiu obowiązków określonych w akapicie trzecim. Państwa Członkowskie zachowują procedurę wymienioną w tym akapicie.

Państwa Członkowskie zapewniają, że w żadnym przypadku wymiar tygodniowego czasu pracy nie przekracza średnio 58 godzin w ciągu pierwszych trzech lat okresu przejściowego, średnio 56 godzin w odniesieniu do następnych dwóch lat oraz średnio 52 godzin w odniesieniu do każdego pozostałego okresu.

Pracodawca zasięga opinii przedstawicieli pracowników w odpowiednim czasie w celu osiągnięcia porozumienia, w jakimkolwiek możliwym przypadku, w sprawie uzgodnień stosowanych w odniesieniu do okresu przejściowego. W granicach wymienionych w akapicie piątym takie porozumienie może obejmować:

- a) średni tygodniowy wymiar czasu pracy w trakcie okresu przejściowego; oraz
- b) środki, które mają być przyjęte w celu zmniejszenia tygodniowego wymiaru czasu pracy do średnio 48 godzin do zakończenia okresu przejściowego.

W odniesieniu do art. 16 lit. b) odstępstwa wskazane w akapicie pierwszym są możliwe pod warunkiem, że okres rozliczeniowy nie przekracza 12 miesięcy, w trakcie pierwszej części okresu przejściowego określonego w akapicie piątym oraz sześciu miesięcy w częściach następnych.

Artykuł 18

Odstępstwa w drodze układów zbiorowych

Odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 oraz 16 mogą być stosowane w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym lub, w zgodzie z zasadami przez nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu.

W Państwach Członkowskich, w których nie ma systemu ustawowego, zapewniającego zawieranie układów zbiorowych oraz porozumień zawieranych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym, w sprawach objętych niniejszą dyrektywą, lub w tych Państwach Członkowskich, w których istnieją specjalne ramy legislacyjne w tym celu oraz w jego granicach, mogą, w zgodzie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką, pozwolić na odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 oraz 16 w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na właściwym szczeblu porozumienia.

Odstępstwa przewidziane w akapitach pierwszym i drugim są dozwolone, pod warunkiem że odpowiednie równoważne wyrównawcze okresy odpoczynku przyznaje się zainteresowanym pracownikom lub, w wyjątkowych przypadkach, jeżeli nie jest możliwe z obiektywnych

powodów przyznanie takich okresów, zainteresowanym pracownikom przyznaje się właściwą ochronę.

Państwa Członkowskie mogą ustanowić zasady:

- a) w celu zastosowania niniejszego artykułu przez partnerów społecznych; oraz
- b) w celu rozszerzenia postanowień układów zbiorowych lub porozumień zawartych w zgodności z niniejszym artykułem na innych pracowników w zgodzie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką.

Artykuł 19

Ograniczenia odstępstw od okresów rozliczeniowych

Prawo wyboru odstępstwa od art. 16 lit. b), przewidziane w art. 17 ust. 3 oraz w art. 18, nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy.

Jednakże Państwa Członkowskie mają prawo wyboru, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zezwolenia, z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, na układy zbiorowe lub porozumienia zawierane między partnerami społecznymi w celu ustanowienia okresów rozliczeniowych w żadnym przypadku nieprzekraczających 12 miesięcy.

Przed 23 listopada 2003 r. Rada, na podstawie wniosku Komisji wraz ze sprawozdaniem z szacunków, ponownie bada przepisy niniejszego artykułu oraz decyduje jakie działania podjąć.

Artykuł 20

Pracownicy wykonujący pracę w trasie oraz praca na urządzeniach oddalonych od brzegu

1. Art. 3, 4, 5 oraz 8 nie mają zastosowania do pracowników wykonujących pracę w trasie

Państwa Członkowskie przyjmują jednakże niezbędne środki w celu zapewnienia, że tacy pracownicy wykonujący pracę w trasie są uprawnieni do odpowiedniego odpoczynku, z wyjątkiem okoliczności określonych w art. 17 ust. 3 lit. f) oraz g).

2. Z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, oraz pod warunkiem, że istnieją konsultacje przedstawicieli zainteresowanych pracowników i pracodawców oraz, że wysiłki w celu wspierania wszystkich odpowiednich form dialogu społecznego, włącznie z negocjacjami, o ile strony sobie tego zażyczą, Państwa Członkowskie mogą, z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, wydłużyć okres rozliczeniowy określony w art. 16 lit. b) do 12 miesięcy, w odniesieniu do pracowników, którzy wykonują głównie pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu.

3. Nie później niż do 1 sierpnia 2005 r. Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu europejskim, dokonuje przeglądu

stosowania przepisów w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu z perspektywy zdrowia i bezpieczeństwa w związku z przedstawieniem, o ile istnieje taka potrzeba, właściwych zmian.

Artykuł 21

Pracownicy na pokładach morskich statków rybackich

1. Art. 3-6 oraz art. 8 nie mają zastosowania do pracowników na pokładach morskich statków rybackich pływających pod banderą Państwa Członkowskiego.

Państwa Członkowskie przyjmują jednakże niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracownicy na pokładach morskich statków rybackich pływających pod banderą Państwa Członkowskiego są uprawnieni do odpowiedniego odpoczynku oraz do ograniczenia tygodniowego wymiaru czasu pracy do średnio 48 godzin obliczonych w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy.

2. W granicach wymienionych w ust. 1 akapit drugi oraz ust. 3 i 4, Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że, utrzymując potrzebę ochrony bezpieczeństwa i zdrowia takich pracowników:

- a) wymiar czasu pracy jest ograniczony do maksymalnego wymiaru czasu pracy, którego nie zwiększa się w danym okresie; lub
- b) minimalny wymiar odpoczynku przewidziany jest w trakcie danego okresu.

Maksymalny wymiar czasu pracy lub minimalny wymiar odpoczynku są określone w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub w układach zbiorowych lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi.

3. Ograniczeniem wymiaru czasu pracy lub odpoczynku mogą być:

a) maksymalny wymiar czasu pracy, którego nie wydłuża się:

- (i) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz
- (ii) 72 godziny w każdym okresie siedmiodniowym;

lub

b) minimalny wymiar odpoczynku, który nie może być krótszy niż:

- (i) 10 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz
- (ii) 77 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.

4. Godziny odpoczynku mogą być podzielone najwyżej na dwie części, spośród których jedna trwa co najmniej sześć godzin, a przerwa między dwoma następującymi po sobie okresami odpoczynku nie może przekraczać 14 godzin.

5. Zgodnie z zasadami ogólnymi ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, oraz z

przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, Państwa Członkowskie mogą zezwolić na wyłączenia, włącznie z ustanowieniem okresów rozliczeniowych, od limitów ustanowionych w ust. 1 akapit drugi oraz ust. 3 i 4. Takie wyłączenia jak najdokładniej spełniają ustanowione normy, ale mogą uwzględniać bardziej częste lub dłuższe okresy urlopu lub przyznanie urlopu wyrównawczego pracownikom. Takie wyłączenia mogą być przewidziane w drodze:

- a) przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, przewidujących, że istnieją konsultacje, jeżeli to możliwe, przedstawiciele zainteresowanych pracodawców i pracowników oraz że są czynione wysiłki w celu wspierania wszystkich odpowiednich form dialogu społecznego, lub
- b) układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi.

6. Kapitan morskiego statku rybackiego ma prawo wymagać od pracowników znajdujących się na pokładzie wykonywania pracy w każdym wymiarze czasu w przypadku gdy taka praca jest niezbędna do celów bezpośredniego bezpieczeństwa statku, osób znajdujących się na pokładzie lub cargo, lub do celów udzielania pomocy innym statkom lub osobom w sytuacji niebezpieczeństwa na morzu.

7. Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że pracownicy na pokładach morskich statków rybackich, w odniesieniu do których ustawodawstwo krajowe lub praktyka określa, że takim statkom nie zezwala się na działanie w danym okresie roku kalendarzowego, przekraczającym okres jednego miesiąca, biorą urlop wypoczynkowy zgodnie z art. 7 w trakcie tego okresu.

Artykuł 22

Przepisy różne

1. Państwo Członkowskie ma prawo wyboru niestosowania art. 6, przy poszanowaniu zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, oraz Państwo Członkowskie zapewnia przyjmowanie niezbędnych środków w celu zapewnienia, że:

- a) żaden pracodawca nie wymaga od pracownika pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego, określonego w art. 16 lit. b), chyba że wcześniej otrzymał on umowę pracownika o wykonywaniu takiej pracy;
- b) żaden pracownik nie dozna krzywdy ze strony pracodawcy z powodu braku woli zawarcia umowy o wykonywaniu takiej pracy;
- c) pracodawca przechowuje uaktualnioną dokumentację o wszystkich pracownikach, którzy wykonują taką pracę;
- d) dokumentacja jest do dyspozycji właściwych władz, które mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem i/lub zdrowiem pracowników, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;
- e) pracodawca dostarcza właściwym organom na ich wniosek informacje o przypadkach, w których umowa została zawarta przez pracowników w celu wykonywania pracy w

wymiarze przekraczającym 48 w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b).

Przed 23 listopada 2003 r. Rada, na podstawie wniosku Komisji wraz ze sprawozdaniem z szacunków, ponownie bada przepisy niniejszego artykułu oraz decyduje jakie działania podjąć.

2. Państwa Członkowskie mają prawo wyboru, w odniesieniu do stosowania art. 7, zastosowania okresu przejściowego nie dłuższego jednak trzy lata, począwszy od 23 listopada 1996 r., pod warunkiem że podczas tego okresu przejściowego:

- a) każdy pracownik otrzymuje trzytygodniowy płatny urlop wypoczynkowy zgodnie z warunkami do nabycia uprawnień do, oraz przyznania, takiego urlopu, przewidzianego w ustawodawstwie krajowym i/lub praktyce; oraz
- b) trzytygodniowy okres corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

3. W przypadku gdy Państwa Członkowskie umożliwią sobie stosowanie prawa wyboru przewidzianego w niniejszym artykule, niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

ROZDZIAŁ 6 PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 23 **Poziom bezpieczeństwa**

Bez uszczerbku dla prawa Państw Członkowskich do tworzenia, w świetle zmieniających się okoliczności, innych przepisów ustawowych, wykonawczych oraz umownych w odniesieniu do czasu pracy, tak długo jak minimalne wymagania przewidziane w niniejszej dyrektywie są spełnione, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszania ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom.

Artykuł 24 **Sprawozdania**

1. Państwa Członkowskie przekazują Komisji teksty przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą.

2. Państwa Członkowskie co pięć lat przedkładają Komisji sprawozdanie z praktycznego wprowadzania w życie przepisów niniejszej dyrektywy, określając stanowiska partnerów społecznych.

Komisja informuje Parlament Europejski, Radę, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Doradczy ds. bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia w miejscu pracy.

3. Co pięć lat, począwszy od 23 listopada 1996 r., Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie oraz Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie w sprawie stosowania niniejszej dyrektywy biorąc pod uwagę art. 22 i 23 oraz

ust. 1 i 2 niniejszego artykułu.

Artykuł 25

Przegląd stosowania przepisów w odniesieniu do pracowników na pokładach morskich statków rybackich

Nie później niż do 1 sierpnia 2009 r. Komisja, po konsultacji Państw Członkowskich oraz partnerów społecznych na szczeblu europejskim, dokonuje przeglądu stosowania przepisów w odniesieniu do pracowników na pokładach morskich statków rybackich, oraz w szczególności bada czy te przepisy są właściwe, w szczególności w odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa w związku z przedstawieniem odpowiednich zmian, o ile jest to niezbędne.

Artykuł 26

Przegląd stosowania przepisów w odniesieniu do pracowników zaangażowanych w przewóz pasażerów

Nie później niż do 1 sierpnia 2005 r. Komisja, po konsultacji Państw Członkowskich oraz partnerów społecznych na szczeblu europejskim, dokonuje przeglądu stosowania przepisów w odniesieniu do pracowników zaangażowanych w przewóz pasażerów w ramach zwykłych miejskich usług transportowych, w związku z przedstawieniem, jeżeli istnieje taka potrzeba, właściwych zmian w celu zapewnienia spójnego i odpowiedniego radzenia sobie z trudnościami w sektorze.

Artykuł 27

Uchylenie

1. Uchyła się dyrektywę 93/104/WE, zmienioną dyrektywami wymienionymi w części A załącznika I, bez uszczerbku dla zobowiązań Państw Członkowskich w odniesieniu do terminów transpozycji ustanowionych w części B załącznika I.

2. Odniesienia do uchylonej dyrektywy traktuje się tak jak odniesienia do niniejszej dyrektywy i odczytuje zgodnie z tabelą korelacji, określoną w załączniku II.

Artykuł 28

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem 2 sierpnia 2004 r.

Artykuł 29

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 4 listopada 2003 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

P. COX

W imieniu Rady

G. TREMONTI

Przewodniczący

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK I

**CZEŚĆ A
UCHYLONA DYREKTYWA I ZMIANY DO NIEJ**

(Artykuł 27)

Dyrektywa Rady 93/104/WE

(Dz.U. L 307 z 13.12.1993, str. 18)

Dyrektywa 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady
(Dz.U. L 195 z 1.8.2000, str. 41)

**CZEŚĆ B
OSTATECZNE TERMINY TRANSPOZYCJI DO PRAWA KRAJOWEGO**

(Artykuł 27)

Dyrektywa	Termin transpozycji
93/104/WE	23 listopada 1996 r.
2000/34/WE	1 sierpnia 2003 r. ¹

¹ 1 sierpnia 2004 r. w przypadku lekarzy stażystów. Patrz art. 2 dyrektywy 2000/34/WE.

ZAŁĄCZNIK II
TABELA KORELACJI

Dyrektywa 93/104/WE	Niniejsza dyrektywa
art. 1-5	art. 1-5
art. 6 wyrazy wstępne	art. 6 wyrazy wstępne
art. 6 ust. 1	art. 6 lit. a)
art. 6 ust. 2	art. 6 lit. b)
art. 7	art. 7
art. 8 wyrazy wstępne	art. 8 wyrazy wstępne
art. 8 ust. 1	art. 8 lit. a)
art. 8 ust. 2	art. 8 lit. b)
art. 9, 10 i 11	art. 9, 10 i 11
art. 12 wyrazy wstępne	art. 12 wyrazy wstępne
art. 12 ust. 1	art. 12 lit. a)
art. 12 ust. 2	art. 12 lit. b)
art. 13, 14 i 15	art. 13, 14 i 15
art. 16 wyrazy wstępne	art. 16 wyrazy wstępne
art. 16 ust. 1	art. 16 lit. a)
art. 16 ust. 2	art. 16 lit. b)
art. 16 ust. 3	art. 16 lit. c)
art. 17 ust. 1	art. 17 ust. 1
art. 17 ust. 2 wyrazy wstępne	art. 17 ust. 2
art. 17 ust. 2 pkt 1	art. 17 ust. 3 lit. a)-e)
art. 17 ust. 2 pkt 2	art. 17 ust. 3 lit. f)-g)
art. 17 ust. 2 pkt 3	art. 17 ust. 4
art. 17 ust. 2 pkt 4	art. 17 ust. 5
art. 17 ust. 3	art. 18
art. 17 ust. 4	art. 19
art. 17a ust. 1	art. 20 ust. 1 akapit pierwszy
art. 6 ust. 2	art. 20 ust. 1 akapit drugi
art. 17a ust.3	art. 20 ust. 2
art. 17a ust. 4	art. 20 ust. 3
art. 17b ust. 1	art. 21 ust. 1 akapit pierwszy
art. 17b ust. 2	art. 21 ust. 1 akapit drugi
art. 17b ust. 3	art. 21 ust. 2
art. 17b ust. 4	art. 21 ust. 3
art. 17b ust. 5	art. 21 ust. 4
art. 17b ust. 6	art. 21 ust. 5
art. 17b ust. 7	art. 21 ust. 6
art. 17b ust. 8	art. 21 ust. 7
art. 18 ust. 1 lit. a)	—
art. 18 ust. 1 lit. b) (i)	art. 22 ust. 1
art. 18 ust. 1 lit. b) (ii)	art. 22 ust. 2
art. 18 ust. 1 lit. c)	art. 22 ust. 3
art. 18 ust. 2	—
art. 18 ust. 3	art. 23
art. 18 ust. 4	art. 24 ust. 1
art. 18 ust. 5	art. 24 ust. 2
art. 18 ust. 6	art. 24 ust. 3

Dyrektywa 93/104/WE	Niniejsza dyrektywa
—	art. 25 ¹
—	art. 26 ²
—	art. 27
—	art. 28
art. 19	art. 29
—	załącznik I
—	załącznik II

¹ Dyrektywa 2000/34/WE, art. 3.

² Dyrektywa 2000/34/WE, art. 4.