

U S T A W A

z dnia

o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej¹⁾

Art. 1. Ustawę stosuje się do osób wykonujących pracę na statku żeglugi śródlądowej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jako członkowie załogi lub personel pokładowy, zwanych dalej „pracownikami”.

Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) członku załogi – należy przez to rozumieć członka załogi, o którym mowa w ustawie z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1458, z 2015 r. poz. 1690 i 1960 oraz z 2016 r. poz. 1954);
- 2) dniu odpoczynku – należy przez to rozumieć okres odpoczynku trwający nieprzerwanie 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której pracownik zakończył pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 3) dniu pracy – należy przez to rozumieć dobę w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60);
- 4) okresie odpoczynku – należy przez to rozumieć okres poza czasem pracy na statku żeglugi śródlądowej, który obejmuje okres odpoczynku na statku żeglugi śródlądowej podczas rejsu albo podczas postoju oraz okres odpoczynku na lądzie;
- 5) personelu pokładowym – należy przez to rozumieć osoby wykonujące pracę na statku pasażerskim zatrudnione na podstawie umowy o pracę, niebędące członkami załogi;
- 6) sezonie – należy przez to rozumieć okres maksymalnie 9 kolejnych miesięcy w trakcie 12 miesięcy, w którym ze względu na okoliczności zewnętrzne, w szczególności warunki pogodowe lub popyt w sektorze turystyki, praca na statku pasażerskim jest wykonywana w tym okresie;

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. wykonującą Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF) (Dz. Urz. UE L 367 z 23.12.2014, str. 86).

- 7) statku żeglugi śródlądowej – należy przez to rozumieć statek, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 lit. a, b i f ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej;
- 8) statku pasażerskim – należy przez to rozumieć statek, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej, przeznaczony lub używany do przewozu więcej niż 12 pasażerów.

Art. 3. Czasem pracy na statku żeglugi śródlądowej jest czas, w którym pracownik na polecenie pracodawcy wykonuje pracę na statku. Pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy na statku żeglugi śródlądowej wlicza się do czasu pracy.

Art. 4. 1. Czas pracy na statku żeglugi śródlądowej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym, zwanym dalej „okresem rozliczeniowym”.

2. Tygodniowy czas pracy na statku żeglugi śródlądowej, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w okresie rozliczeniowym.

Art. 5. 1. Maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi oblicza się mnożąc 48 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym.

2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej o 8 godzin.

3. Wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

4. W przypadku stosunku pracy trwającego krócej niż okres rozliczeniowy maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej oblicza się mnożąc 48 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie trwania tego stosunku pracy.

Art. 6. 1. Czas pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać:

- 1) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz
- 2) 84 godzin w każdym okresie 7-dniowym.

2. Jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje większą liczbę dni pracy niż dni odpoczynku, wówczas przeciętny tygodniowy czas pracy na statku żeglugi śródlądowej w okresie 4 kolejnych miesięcy nie może przekraczać 72 godzin.

Art. 7. 1. Jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje mniejszą lub równą liczbę dni pracy w stosunku do liczby dni odpoczynku, wówczas pracownikowi przysługuje bezpośrednio po kolejnych dniach pracy równoważna liczba kolejnych dni odpoczynku.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli w rozkładzie czasu pracy:

- 1) pracownikowi zapewniono okres odpoczynku, o którym mowa w art. 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz
- 2) bezpośrednio po kolejnych dniach pracy pracownikowi zapewniono minimalną liczbę dni odpoczynku zgodnie z ust. 3, oraz
- 3) zwiększona lub zmniejszona liczba dni pracy została wyrównana w stosunku do liczby dni odpoczynku w okresie rozliczeniowym.

3. Jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje większą liczbę dni pracy w stosunku do liczby dni odpoczynku, wówczas pracownikowi przysługuje bezpośrednio po kolejnych dniach pracy, 0,2 dnia odpoczynku, za każdy dzień pracy. Przy ustalaniu przysługujących pracownikowi dni odpoczynku niepełne dni odpoczynku uwzględnia się w całości.

Art. 8. 1. Czas pracy na statku pasażerskim w sezonie łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać:

- 1) 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz
- 2) 72 godzin w każdym okresie 7-dniowym.

2. Za każdy dzień pracy w sezonie na statku pasażerskim pracownikowi przysługuje bezpośrednio po kolejnych dniach pracy 0,2 dnia odpoczynku. Do ustalania liczby dni odpoczynku przysługujących pracownikowi wykonującemu pracę w sezonie na statku pasażerskim przepis art. 7 ust. 3 zdanie drugie stosuje się.

Art. 9. 1. Pora nocna na statku żeglugi śródlądowej obejmuje 7 godzin między godzinami 23.00 a 6.00.

2. Czas pracy w porze nocnej na statku żeglugi śródlądowej nie może przekraczać:

- 1) 7 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz
- 2) 42 godzin w każdym okresie 7-dniowym.

3. Pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, którzy zostali uznani za niezdolnych do wykonywania pracy w porze nocnej na podstawie świadectwa zdrowia, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej, przenosi się do wykonywania pracy zgodnej z zajmowanym stanowiskiem, poza porę nocną.

Art. 10. 1. Przepisów art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 i art. 9 ust. 2 nie stosuje się w przypadku przedłużenia czasu pracy w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa statku żeglugi śródlądowej, osób lub ładunku znajdujących się na pokładzie, a także w przypadkach konieczności niesienia pomocy innym statkom albo osobom, które znalazły się w niebezpieczeństwie.

2. W przypadku przedłużenia czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej w sytuacjach, o których mowa w ust. 1, pracodawca niezwłocznie po ustaniu okoliczności, o których mowa w tym ustępie, zapewnia pracownikom, którzy wykonywali pracę w planowanym okresie odpoczynku, równoważny okres odpoczynku.

Art. 11. 1. Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika ewidencję czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej, zwaną dalej „ewidencją”.

2. Ewidencja zawiera co najmniej następujące dane:

- 1) nazwę statku żeglugi śródlądowej;
- 2) imię i nazwisko pracownika;
- 3) imię i nazwisko kapitana statku żeglugi śródlądowej;
- 4) wskazanie okresu, w którym ewidencja jest prowadzona;
- 5) liczbę dni pracy i dni odpoczynku pracownika;
- 6) czas rozpoczęcia i zakończenia wykonywania pracy;
- 7) czas rozpoczęcia i zakończenia okresu odpoczynku.

3. Pracodawca przechowuje ewidencję na statku żeglugi śródlądowej do końca okresu rozliczeniowego.

4. Pracodawca, w terminie do 10. dnia każdego miesiąca, przedstawia pracownikowi ewidencję czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej za miesiąc poprzedni. Pracownik potwierdza zgodność danych zawartych w ewidencji podpisem.

5. Kopię ewidencji czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej pracownik przechowuje przez okres roku.

Art. 12. Okres rozliczeniowy czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej trwający w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy kończy się z upływem czasu, na jaki został przyjęty.

Art. 13. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Cel projektowanej ustawy

Projektowana ustawa ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. wykonującej Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF) (dalej „dyrektywa”). Zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy państwa członkowskie zobowiązane są do 31 grudnia 2016 r. przyjąć przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Dodatkowo projektowane zmiany wynikają z konieczności ujednoczenia oraz usprawnienia systemu czasu pracy na statkach żeglugi śródlądowej, poprawią warunki pracy osób wykonujących pracę podczas żeglugi, przy jednoczesnym dążeniu do stworzenia takich regulacji dla operatorów zarządzających flotą śródlądową, jakie mają armatorzy w państwach członkowskich UE.

Stan obecny

Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do przyjęcia przepisów regulujących niektóre aspekty czasu pracy w transporcie śródlądowym, warunków pracy na statkach żeglugi śródlądowej oraz odnoszących się do zdrowia oraz bezpieczeństwa pracowników.

Do przyjęcia dyrektywy obowiązującym na poziomie UE dokumentem prawnym regulującym zagadnienia z zakresu czasu pracy pracowników wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej była dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Do pracowników sektora transportu śródlądowego nie miały zastosowania jednak przepisy dyrektywy dotyczące okresów odpoczynku, przerw oraz pracy w porze nocnej. W dyrektywie 2003/88/WE wprowadzono więc generalne upoważnienie dla państw członkowskich do podjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia takim pracownikom prawa do odpowiedniego odpoczynku.

W Polsce do pracowników wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej stosuje się przepisy ogólne wynikające przede wszystkim z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej „k.p.”), a w szczególności działu VI Kodeksu (art. 128–art. 151¹² k.p.). Regulacje

powyższego działu odnoszą się przede wszystkim do definicji czasu pracy oraz istotnej z punktu widzenia członków załogi statku definicji pracy zmianowej (art. 128 k.p.). Ponadto przepisy Kodeksu określają podstawowe normy czasu pracy, kluczowe dla kształtowania innych niż podstawowy systemów pracy (art. 129 k.p.). W tym zakresie należy zauważyć, że podstawowa dobową normą czasu pracy została ustalona na poziomie 8 godzin, natomiast wymiar podstawowego czasu pracy nie może przekraczać przedmiotowej normy 8 godzin oraz normy 40 godzin na tydzień. Okres rozliczeniowy czasu pracy przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy. Jednocześnie Kodeks pracy wyróżnia, jakie systemy czasu pracy mogą być stosowane przez pracodawców w żegludze śródlądowej. To, jaki system czasu pracy stosowany jest u danego pracodawcy, powinno jasno wynikać z przepisów wewnętrznych obowiązujących u tego pracodawcy, np. regulaminu pracy.

Ponadto do pracy na statkach żeglugi śródlądowej zastosowanie mają również przepisy odnoszące się do okresów odpoczynku (art. 132–134 k.p.), pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151–151⁶ k.p.), pracy w porze nocnej (art. 151⁷–151⁸ k.p.) pracy w niedzielę i święta (art. 151⁹–151¹² k.p.), a także przepisy działu VII k.p. dotyczące urlopów pracowniczych.

Natomiast uzupełnieniem przepisów Kodeksu pracy w zakresie dotyczącym minimalnej liczby członków załogi i systemu pracy statku w ciągu doby są regulacje zawarte w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 20 listopada 2014 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych i składu załóg statków żeglugi śródlądowej. W przytoczonym rozporządzeniu przewiduje się trzy systemy eksploatacji statków:

1. System A1 – oznaczający żeglugę statku przez okres nieprzekraczający 14 godzin na dobę;
2. System A2 – oznaczający żeglugę statku przez okres nieprzekraczający 18 godzin na dobę;
3. System B – oznaczający całodobową żeglugę statku.

Jednocześnie minimalny skład załogi uzależniony jest od systemu pracy statku – im dłuższy czas pracy statku, tym większa obowiązkowa liczba członków załogi.

Mając na uwadze, że czas i organizacja pracy na statkach żeglugi śródlądowej uregulowane są przede wszystkim przepisami Kodeksu pracy, implementacja przepisów dyrektywy pozwoli więc na zapewnienie jednolitego systemu traktowania pracowników wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej.

Zmiany wprowadzane projektowaną ustawą w związku z wdrożeniem dyrektywy

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na dwa zasadnicze postanowienia dyrektywy i umowy stanowiącej załącznik do niej. Zgodnie z art. 2 ust. 2 „Wdrożenie niniejszej dyrektywy w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej podstawy do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą.” Podobnie Klauzula 17 ust. 2 umowy stanowiącej załącznik do dyrektywy wskazuje, że „Wykonanie niniejszej umowy nie może w żadnych okolicznościach być powodem obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników objętych niniejszą umową.” W związku z powyższym duża część postanowień dyrektywy nie wprowadzi zmian do polskiego porządku prawnego właśnie z tego powodu, że obecnie obowiązujące przepisy są w wielu kwestiach korzystniejsze dla pracowników zatrudnionych na statkach żeglugi śródlądowej. Przepisy Kodeksu pracy nadal więc będą miały zastosowanie w zakresie nieuregulowanym niniejszym projektem ustawy o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej.

Przepisy dyrektywy odnoszą się do osób wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej, zatrudnionych jako członkowie załogi lub personel pokładowy. Natomiast nie obejmują osób, które w sposób niezależny i na własny rachunek eksploatują jednostki pływające. W związku z powyższym przepisy projektowanej ustawy odnosić się będą wyłącznie do osób wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jako członkowie załogi lub personel pokładowy.

Mając na uwadze, że przepisy projektu ustawy stanowią przepisy szczególne regulujące sprawę określonej kategorii pracowników (zatrudnionych w sektorze transportu wodnego śródlądowego), to zgodnie z art. 5 Kodeksu pracy w zakresie nieuregulowanym niniejszym projektem ustawy zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Jednocześnie na podstawie art. 9 § 1 Kodeksu pracy zastosowanie mają również inne przepisy prawa pracy regulujące obowiązki pracowników i pracodawców.

Skutkiem wdrożenia dyrektywy jest wprowadzenie nowych pojęć do polskiego porządku prawnego. Pojęcie czasu pracy na statkach żeglugi śródlądowej, które poszerza ogólną definicję czasu pracy zawartą w Kodeksie pracy, oznacza, że czasem pracy na statku żegludze śródlądowej jest czas, w którym pracownik na polecenie pracodawcy wykonuje pracę na statku. Przez wykonywanie pracy „na statku” rozumie się katalog spraw związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych nie tylko na pokładzie statku. W transporcie śródlądowym czas pracy danego pracownika na pokładzie nie jest równoznaczny z czasem

eksploatacji statku podczas rejsu. Na szereg czynności związanych z obsługą codzienną statku składają się również czynności takie jak załatwienie formalności administracyjno-prawnych danego statku czy też bieżąca obsługa pasażerów. Ponadto na przeciętny czas pracy pracowników w transporcie wodnym śródlądowym składa się zasadniczo w znacznym stopniu okres gotowości pracownika do wykonywania pracy, np. podczas postoju statku w związku z nieplanowanymi pracami konserwacyjnymi czy remontami. W związku z powyższym gotowość do pracy w przeciwieństwie do dyżuru określonego w Kodeksie pracy jest okresem wliczanym do czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej.

Ponadto wprowadzone zostaje pojęcie okresu odpoczynku jako okresu niewykonywania pracy, niebędącego okresem pozostawania w gotowości do pracy, a także którego nie wlicza się do czasu pracy. Okres odpoczynku nie obejmuje przerw, o których mowa w art. 134 Kodeksu pracy.

W projektowanej ustawie przyjęto, zgodną z Kodeksem pracy, 8-godzinną normę czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej i przeciętnie 40-godzinną normę czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego pozwoli na elastyczne ustalanie harmonogramu dla pracowników zatrudnionych w sektorze transportu wodnego śródlądowego. Czas pracy na statku żeglugi śródlądowej może być przedłużany na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z zastrzeżeniem, że przeciętny tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć 48 godzin w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym oraz z zachowaniem limitów określonych przepisami projektu ustawy.

Jednocześnie w projekcie ustawy zamieszczono regulacje określające sposób obliczania maksymalnego wymiaru czasu pracy w żegludze śródlądowej oraz uwzględniające proporcjonalny sposób obliczania maksymalnego wymiaru czasu pracy w przypadku zatrudnienia w niepełnym okresie rozliczeniowym.

Dyrektywa wprowadza również pojęcie statku pasażerskiego oraz pojęcie sezonu, odnoszącego się do okresu eksploatacji statku pasażerskiego w okresie rocznym. Pojęcie sezonu oznacza okres, w którym ze względu na warunki pogodowe lub popyt w sektorze turystyki następuje zwiększenie obciążenia pracą wykonywaną na statkach pasażerskich, np. sezon turystyczny w okresie letnim. Wprowadzenie tych dwóch terminów jest niezbędne ze względu na wskazane w dyrektywie okresy maksymalnego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi pracy na statkach pasażerskich, stanowiące rodzaj specjalnej ochrony dla pracowników wykonujących pracę na statkach pasażerskich, w czasie

zwiększenia obciążenia pracą w sezonie. Jednocześnie należy zauważyć, że wskazana w projekcie ustawy definicja statku pasażerskiego różni się od definicji wynikającej z dyrektywy. Powyższa różnica uzasadniona jest faktem, że definicja wskazana w projekcie ustawy jest komplementarna wobec obowiązujących regulacji z zakresu żeglugi śródlądowej oraz jest również uzasadniona ze względu na systematykę stosowania przepisów prawa przez terenowe organy administracji żeglugowej. Ponadto wprowadzone zostanie pojęcie personelu pokładowego, odnoszące się do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na statkach pasażerskich, niebędących członkami załogi.

W powyższym zakresie przepisy dyrektywy określają ogólne limity godzin pracy wraz z godzinami nadliczbowymi na statkach żeglugi śródlądowej. Maksymalna liczba godzin czasu pracy wraz z godzinami nadliczbowymi w żegludze śródlądowej ustalona przepisami dyrektywy nie może przekroczyć 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz 84 godzin w każdym okresie siedmiodniowym. Natomiast maksymalny czas pracy w sezonie na statkach pasażerskich łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz 72 godziny w każdym okresie siedmiodniowym.

Dyrektywa wprowadza również maksymalne czasy pracy na statkach w porze nocnej. Pora nocna w żegludze śródlądowej to 7 godzin między godziną 23.00 a godziną 6.00, w przeciwieństwie do Kodeksu, gdzie pora nocna to 8 godzin między godziną 21.00 a godziną 6.00. Projektowana różnica wynika z implementacji przepisów dyrektywy, które odpowiadają specyfice pracy w transporcie wodnym śródlądowym, jednocześnie utrzymują ochronny charakter regulacji. Natomiast maksymalny czas pracy w porze nocnej wynosi 7 godzin w okresie 24-godzinnym oraz 42 godziny w okresie siedmiodniowym. Powyższe limity nie obejmują nadgodzin. Jednocześnie pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej, którzy zostali uznani za niezdolnych do wykonywania pracy w porze nocnej, przysługuje prawo do przeniesienia do wykonywania pracy poza porą nocną, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem. Podkreślenia wymaga, że do badań lekarskich osób wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej mają zastosowanie przepisy wydane na podstawie art. 37 ust. 2 ustawy o żegludze śródlądowej. Przepisy te określają tryb uznawania osób za zdolne lub niezdolne do wykonywania pracy z określeniem zajmowanego przez nie stanowiska. W związku z powyższym projektowana regulacja zapewnia pracownikom uznanym za niezdolnych, na podstawie ww. przepisów ustawy o żegludze śródlądowej, do wykonywania pracy w porze nocnej, możliwość przeniesienia do pracy poza porą nocną. Do

pozostałych pracowników zastosowanie będą miały przepisy rozdziału VI Kodeksu pracy, w szczególności art. 230 Kodeksu pracy.

Projektowana ustawa zgodnie z celami wyznaczonymi przez normy dyrektywy uwzględnia preferencyjny sposób przyznawania kolejnych dni odpoczynku po kolejnych dniach pracy. Zgodnie z projektowaną regulacją za dzień odpoczynku uznawany jest okres odpoczynku trwający co najmniej przez 24 godziny od godziny zakończenia wykonywania pracy, natomiast za dzień pracy uznawana jest doba w rozumieniu Kodeksu pracy.

W dyrektywie system przyznawania dni odpoczynku polega na ograniczeniu, że praca może być wykonywana maksymalnie przez okres 31 następujących po sobie dni.

Natomiast jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje maksymalnie jednakową liczbę dni pracy w stosunku do liczby dni odpoczynku, wówczas natychmiast po kolejnych dniach pracy należy przyznać jednakową liczbę kolejnych dni odpoczynku. Wyjątki od liczby kolejnych dni odpoczynku, które mają być przyznane bezpośrednio, będą dozwolone, pod warunkiem że:

- a) maksymalna liczba 31 kolejnych dni pracy nie została przekroczona; oraz
- b) natychmiast po kolejnych dniach pracy przyznaje się minimalną liczbę kolejnych dni odpoczynku, zgodnie z regułą ustaloną przepisami dyrektywy;
- c) przedłużony lub zamieniony okres dni pracy jest wyrównywany w trakcie okresu rozliczeniowego.

Reguła przyznawania minimalnych dni odpoczynku polega na tym, że jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje, że liczba dni pracy jest wyższa niż liczba dni odpoczynku, wówczas minimalną liczbę dni odpoczynku przyznawanych natychmiast po kolejnych dniach pracy określa się w następujący sposób:

- a) od 1. do 10. kolejnego dnia pracy: 0,2 dnia odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 10 kolejnych dni pracy = 2 dni odpoczynku);
- b) od 11. do 20. kolejnego dnia pracy: 0,3 dnia odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 20 kolejnych dni pracy = 5 dni odpoczynku);
- c) od 21. do 31. kolejnego dnia pracy: 0,4 dnia odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 31 kolejnych dni pracy = 9,4 dnia odpoczynku).

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

Mając na uwadze, że zgodnie z Kodeksem pracy, praca może być wykonywana przez

maksymalnie 6 dni oznacza to, że powyższe regulacje dyrektywy nie mogą zostać w pełni wdrożone. W związku z powyższym projekt ustawy przyznaje więc po kolejnych dniach pracy równoważne dni odpoczynku, w przypadku gdy rozkład czasu pracy przewiduje mniejszą lub równą liczbę dni pracy w stosunku do dni odpoczynku.

Natomiast wyjątek od tej zasady jest możliwy w przypadku, gdy:

- a) w danym rozkładzie czasu pracy zapewniono minimalny tygodniowy odpoczynek, o którym mowa w art. 133 k.p. (minimum 24 godziny odpoczynku – dzień odpoczynku, w ciągu tygodnia pracy), oraz
- b) przyznano minimalne dni odpoczynku (ustalone zgodnie z regułą określoną w projekcie ustawy), oraz
- c) zwiększona lub zmniejszona liczba dni pracy została wyrównana w stosunku do dni odpoczynku w całym okresie rozliczeniowym (zmiana rozkładu czasu pracy powodująca zmianę stosunku liczby dni pracy do dni odpoczynku jest wyrównana w trakcie całego okresu rozliczeniowego – 12 miesięcy).

Reguła przyznawania minimalnych dni odpoczynku określona w projekcie ustawy polega na tym, że w przypadku gdy rozkład czasu pracy przewiduje większą liczbę dni pracy od liczby dni odpoczynku, pracownikowi przysługuje 0,2 dnia odpoczynku za każdy dzień pracy. Niepełne dni uwzględnia się w całości. Powyższe oznacza, że zgodnie z projektowaną regulacją po 6 dniach pracy pracownikowi będą przysługiwać 2 dni ($0,2 * 6 \text{ dni} = 1,2$, czyli 2 dni odpoczynku). Powyższa reguła jest zgodna z Kodeksem pracy, który przyznaje pracownikowi co najmniej 24 godziny – 1 dzień odpoczynku – w ciągu 7 dni (na gruncie projektu ustawy są to dwa dni, które zapewniają preferencyjny odpoczynek pracownikom sektora żeglugi śródlądowej). W przypadku czasu pracy na statkach pasażerskich w sezonie powyższą regułą stosuje się analogicznie.

Jednocześnie w sytuacjach nadzwyczajnych przepisy dyrektywy pozwalają na wydłużenie czasu pracy ponad wskazane powyżej normy czasu pracy, wraz z obowiązkiem zapewnienia w najbliższym możliwym terminie odpowiedniego okresu odpoczynku wszystkim pracownikom, których czas pracy z ww. powodu został przedłużony.

Projektowana ustawa wprowadza zgodne z dyrektywą zmiany dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej. Ewidencja czasu pracy zostanie rozszerzona o nowe charakterystyczne dla pracy na statkach żeglugi śródlądowej elementy, takie jak nazwa statku żeglugi śródlądowej oraz imię i nazwisko kapitana statku żeglugi

śródlądowej. Jednocześnie projekt wprowadza obowiązek przechowywania ewidencji czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej do końca 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego. Po tym okresie ewidencja powinna być przechowywana na zasadach określonych w przepisach prawa pracy (m.in. art. 94 Kodeksu pracy) oraz zasadach archiwizacji dokumentacji pracowniczej. Ponadto w terminie do 10. dnia każdego miesiąca pracodawca przedstawia pracownikowi ewidencję czasu pracy do zatwierdzenia, za miesiąc poprzedni. Pracownik podpisuje ewidencję i ma obowiązek przechowywać kopię podpisanej ewidencji przez okres jednego roku. Powyższy 10-dniowy termin umożliwi pracodawcy zgromadzenie i przedstawienie odpowiednich danych w ewidencji, natomiast pracownikowi umożliwi zapoznanie się i potwierdzenie podpisem danych przedstawionych przez pracodawcę w ewidencji. Jednocześnie termin wskazany w projekcie nie wpłynie negatywnie na czas wypłaty wynagrodzenia pracownikom.

Ponadto w projekcie ustawy uwzględniono również przepis przejściowy dotyczący okresów rozliczeniowych. Przedmiotowy projekt wprowadza 12-miesięczne okresy rozliczeniowe dla pracodawców zatrudniających pracowników w rozumieniu niniejszego projektu. W celu przygotowania pracodawców do prawidłowego przyjęcia 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych, projekt ustawy uzupełniono o art. 12, zgodnie z którym okresy rozliczeniowe trwające w dniu wejścia w życie projektu ustawy kończą się z upływem czasu, na jaki zostały wprowadzone. Jednocześnie regulacje przejściowe nie obejmują prowadzonych przez pracodawców ewidencji czasu pracy. Obowiązek prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy jest uregulowany w przepisach Kodeksu pracy, natomiast projekt ustawy wprowadza jedynie nowe dodatkowe elementy, które powinny znaleźć się w już prowadzonej ewidencji czasu pracy. W związku z powyższym nie rodzi to istotnych skutków dla pracodawców, tym samym nie zachodzi konieczność uwzględnienia w projekcie przedmiotowych regulacji przejściowych.

Uwagi końcowe

Ze względu na wyznaczony w art. 4 ust. 1 dyrektywy termin na implementację (do 31 grudnia 2016 r.) ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projekt ustawy nie podlega opinii właściwych instytucji i organów Unii Europejskiej lub Europejskiemu Bankowi Centralnemu zgodnie z § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

Zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa projekt ustawy został udostępniony na stronach urzędowego informatora teleinformatycznego – Biuletynu Informacji Publicznej z dniem wysłania projektu do uzgodnień międzyresortowych oraz konsultacji publicznych. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania projektem w trybie określonym w ww. przepisach.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych, projekt ustawy nie podlega notyfikacji.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

<p>Nazwa projektu Ustawa o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Jerzy Materna, Sekretarz Stanu, MGMiŻŚ</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Monika Niemiec-Butryn, Dyrektor Departamentu Żeglugi Śródlądowej, MGMiŻŚ, Monika.Niemiec-Butryn@mgm.gov.pl, tel. 22 583-8550</p> <p>Tomasz Kocoń, specjalista, Departament Żeglugi Śródlądowej, MGMiŻŚ, Tomasz.Kocon@mgm.gov.pl, tel. 22 583-8557</p>	<p>Data sporządzenia 02.02.2017 r.</p> <p>Źródło: Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. wykonująca Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF).</p> <p>Nr w wykazie prac: UC12</p>
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W Polsce do pracowników wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej stosuje się przepisy ogólne wynikające przede wszystkim z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Jednocześnie Kodeks pracy nie odpowiada potrzebom podmiotów działających w branży żeglugowej i w praktyce jest trudny do stosowania ze względu na specyfikę pracy wykonywanej na statkach żeglugi śródlądowej. Projekt ustawy zakłada więc implementację dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. wykonującej Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF) (Dz. Urz. UE L 367 z 23.12.2014, str. 86). Implementacja dyrektywy ma na celu ujednoczenie oraz usprawnienie systemu czasu pracy na statkach żeglugi śródlądowej oraz poprawienie warunków pracy podczas żeglugi, przy jednoczesnym dążeniu do stworzenia takich regulacji dla operatorów zarządzających flotą śródlądową, jakie mają armatorzy w państwach członkowskich UE. Przedmiotowa dyrektywa powinna zostać zaimplementowana przez państwa członkowskie do dnia 31 grudnia 2016 r.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Przygotowany projekt ustawy ma na celu wdrożenie przepisów dyrektywy Rady 2014/112/UE, które uzupełnią zapisy Kodeksu pracy w stosunku do pracowników wykonujących prace na statkach żeglugi śródlądowej. Wdrożenie przepisów dyrektywy ma także zapewnić jednolity system traktowania pracowników wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej w całej UE. Wprowadzone projektem ustawy nowe rozwiązania w porównaniu z Kodeksem pracy dotyczą przede wszystkim czasu pracy w żegludze śródlądowej. Zgodnie z projektem czas pracy obejmuje również okres pozostawania w gotowości do pracy, np. pełnienie dyżuru na statku oraz czas oczekiwania na załadunek lub rozładunek. Okres gotowości do pracy wliczany jest więc do czasu pracy. Ponadto wprowadzone zostają łączne limity godzin pracy z nadliczbowym w żegludze śródlądowej, wraz z przyznawanymi preferencyjnie w stosunku do Kodeksu pracy dniami odpoczynku. Określone w projekcie limity obejmują także czas pracy w sezonie na statku pasażerskim oraz czas pracy w porze nocnej. W odmienny od Kodeksu pracy sposób definiowana jest też pora nocna. Za porę nocną uznaje się czas pomiędzy godziną 23.00 a godziną 6.00. W przypadku pory nocnej, projektowana regulacja zapewnia odpowiednią ochronę pracowników uznanych za niezdolnych do wykonywania pracy w porze nocnej w żegludze śródlądowej. Powyżej wskazane limity czasu pracy mogą zostać przedłużone tylko w przypadku wystąpienia tzw. stanów nadzwyczajnych m.in. okresów zagrożenia bezpieczeństwa statku oraz osób znajdujących się na pokładzie. Natomiast okres odpoczynku został zdefiniowany jako okres poza czasem pracy. Pojęcie to obejmuje okresy odpoczynku na jednostce podczas rejsu, podczas postoju oraz na lądzie. Ponadto pracodawca ma obowiązek przedstawienia pracownikowi ewidencji czasu pracy najpóźniej do 10. dnia każdego miesiąca, za miesiąc poprzedni. Natomiast pracownik ewidencję podpisuje oraz przechowuje jej kopię przez okres jednego roku. Projekt ustawy uzupełnia więc obowiązujące przepisy Kodeksu pracy, wprowadzając nowe charakterystyczne dla sektora żeglugi śródlądowej elementy, odpowiadające potrzebom podmiotów działających w branży żeglugowej.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Z uwagi na obowiązek wdrożenia dyrektywy przewiduje się, że zagadnienie zostanie rozwiązane w jednolity sposób we wszystkich krajach członkowskich UE.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt			
Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Armatorzy żeglugi śródlądowej	Ok. 500 przedsiębiorstw prowadzących działalność w zakresie żeglugi śródlądowej	Szacunek na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego oraz danych pochodzących z ekspertyzy pt. „Analiza skutków społecznych, finansowych oraz prawnych implementacji do polskiego prawa przepisów Dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r.”	Rynek przewoźników śródlądowych jest niejednorodny z dominacją mikroprzedsiębiorstw w żegludze turystycznej. Co więcej część podmiotów, które deklarują prowadzenie działalności w zakresie transportu śródlądowego, w praktyce prowadzi tę działalność okazjonalnie lub nie robi tego w oparciu o własne statki. Zarówno w przewozach pasażerskich, jak i towarowych, część spedytorów lub operatorów realizuje przewozy na zasadzie umowy czarterowej lub zlecenia usług innemu podmiotowi. Sposób oddziaływania będzie przede wszystkim dotyczył większych możliwości elastycznego ustalania i dostosowywania czasu pracy marynarzy do wykonywanej żeglugi. Ponadto zwiększy się liczba procedur dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy
Osoby wykonujące pracę na statkach żeglugi śródlądowej	Ok. 600 osób	Szacunek na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego oraz danych pochodzących z ekspertyzy pt. „Analiza skutków społecznych, finansowych oraz prawnych implementacji do polskiego prawa przepisów Dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r.”	Struktura rynku jest niejednorodna, ok 65% osób pracujących w sektorze żeglugi śródlądowej zatrudnionych jest w ramach umów o pracę, a następne 35% osób w ramach samozatrudnienia. W związku z powyższym regulacje będą dotyczyć bezpośrednio części osób wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej (szacunkowo około 300 osób). Głównym czynnikiem oddziaływania będzie ujednoczenie systemu pracy oraz zwiększenie ochrony pracowników w żegludze śródlądowej, a także zapewnienie odpowiedniego okresu odpoczynku.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) projekt ustawy został udostępniony na stronach rządowego informatora teleinformatycznego – Biuletynu Informacji Publicznej z dniem wysłania projektu do uzgodnień międzyresortowych oraz konsultacji publicznych.

Projekt został przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

1. Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej im kmdr. Bolesława Romanowskiego w Nakle nad Notecią;

2. Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie Koźlu;
3. Akademia Morska w Szczecinie;
4. Związek Polskich Armatorów Śródlądowych w Szczecinie;
5. Stowarzyszenie „Rada Kapitanów Żeglugi Śródlądowej”;
6. Żegluga Bydgoska Sp. z o.o.;
7. OT Logisitics S.A.

Uwagi zgłoszone przez partnerów społecznych w ramach przeprowadzonych konsultacji publicznych opisano w raporcie z konsultacji publicznych.

Ponadto na podstawie art. 19¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) oraz art. 16¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) projekt został przesłany również do:

1. Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”;
2. Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
3. Forum Związków Zawodowych;
4. Konfederacji Lewiatan;
5. Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
6. Związku Rzemiosła Polskiego;
7. Związku Pracodawców Business Centre Club.

Podmioty te nie zgłosiły uwag do projektu.

Jednocześnie należy podkreślić, że implementowana dyrektywa wykonuje umowę zawartą pomiędzy podmiotami społecznymi z sektora transportu wodnego śródlądowego. W związku z powyższym co do zasady przepisy projektu odpowiadają potrzebom sektora żeglugi śródlądowej.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych (n/d)

(ceny stałe z ... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)	
Dochody ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Saldo ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Źródła finansowania													
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowana ustawa nie ma wpływu na sektor finansów publicznych.												

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki		
Niemierzalne	sektor mikro, małych i średnich przedsiębiorstw	Wprowadzenie do regulacji czasu pracy w żegludze śródlądowej nowych elementów, bardziej odpowiadających potrzebom sektora transportu wodnego śródlądowego. Ujednoczenie systemu czasu pracy na statkach żeglugi śródlądowej.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Zwiększenie ochrony praw pracowników w żegludze śródlądowej.

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak
 nie
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.

tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz:

Zwiększenie liczby procedur wynika przede wszystkim z konieczności implementacji przepisów dyrektywy Rady 2014/112/UE w zakresie obowiązku prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy. Projekt ustawy przewiduje dodatkowe obowiązki zarówno po stronie pracodawcy jak i po stronie pracownika. Niemniej jednak projektowane regulacje związane z ewidencją czasu pracy w stopniu nieznacznym wpłyną na zwiększenie dodatkowych procedur.

9. Wpływ na rynek pracy

Mała liczba marynarzy na statkach żeglugi śródlądowej oraz rozdrobniona struktura tego rynku powoduje, że skutki zmian prawnych są bardzo ograniczone społecznie. Rynek zatrudnienia charakteryzuje się stabilnością i małą elastycznością wynikającą z silnego uregulowania o charakterze międzynarodowym. Armatorzy bazują na stałej obsadzie załóg pływających. Migracje pracowników pomiędzy armatorami są przede wszystkim warunkowane czynnikami ekonomicznymi, warunkami pracy, a w mniejszym stopniu harmonogramem zatrudnienia. Znaczenia nabiera charakter umowy z armatorem (umowa o pracę lub samozatrudnienie), który wiąże się z większą lub mniejszą odpowiedzialnością po stronie marynarza i w zależności od indywidualnych predyspozycji w tym względzie wpływa na decyzję o podjęciu pracy. Projektowana ustawa może przyczynić się do ujednoczenia systemu czasu pracy na statkach żeglugi śródlądowej oraz zwiększyć konkurencyjność pracy w sektorze żeglugi śródlądowej. Wprowadzenie odpowiednich limitów czasu pracy, 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, oraz odpowiedniego okresu odpoczynku wraz z dodatkowymi obowiązkami prowadzenia ewidencji czasu pracy może potencjalnie przyczynić się do zwiększenia poziomu ochrony pracowników w sektorze żeglugi. Ponadto określone w projekcie limity pozwalają na ustalenie bardziej elastycznych harmonogramów pracy, premiujących pracowników pracujących w nadgodzinach lub wykonujących dodatkowe obowiązki na statku.

Projektowana ustawa nie będzie skutkowała żadnymi istotnymi skutkami o charakterze społecznych, ani w krótszej ani w dłuższej perspektywie czasowej. Implementacja przedmiotowej dyrektywy do prawodawstwa polskiego nie będzie miała bezpośrednich skutków finansowych dla armatorów polskich. Nie przewiduje się również konieczności zmiany obecnych umów oraz kosztów przyjęcia proponowanych rozwiązań przez przedsiębiorców. Uelastycznienie sposobów rozliczania czasu pracy marynarzy jest wyjściem naprzeciw potrzebom podmiotów działających w branży żeglugowej w tym względzie. Projekt ustawy wymaga jedynie przyjęcia i właściwego stosowania określonego systemu rozliczania czasu pracy oraz limitów godzin pracy z uwzględnieniem dni pracy i dni odpoczynku dla każdego marynarza. Harmonogramy te mogą się różnić dla poszczególnych członków załogi, co powinno przekładać się na odpowiednie zapisy w dokumentacji ewidencji czasu pracy.

Regulacje przedmiotowego projektu nie będą miały bezpośredniego wpływu na warunki pracy i wynagradzania marynarzy na statku, a w szczególności:

- 1) nie zmieni się system eksploatacji statku;
- 2) nie zmieni się ilość godzin uznawanych za nadliczbowe lub wykonywanych w porze nocnej, co za tym idzie nie ulegnie zmianie należny dodatek lub urlop za prace w tych godzinach;
- 3) nie zmieni się ilość obowiązkowych dokumentów wymagających regularnej ewidencji.

W odniesieniu do ostatniego punktu można przyjąć, że choć liczba dokumentów przechowywanych na statku nie powinna ulec zmianie. Zakres pracy związany z codziennym zapisem danych dotyczących zatrudnienia na statku może minimalnie się wydłużyć. Również po stronie obsługi finansowo-administracyjnej armatora można spodziewać się niewielkiego zwiększenia nakładu pracy związanego z rozliczeniem czasu pracy załóg pływających. Ten dodatkowy czas pracy z dokumentacją nie rodzi istotnych kosztów armatorskich.

Mając na uwadze powyższe, przedmiotowy projekt ustawy nie wpłynie w znaczący sposób na rynek pracy w sektorze żeglugi śródlądowej.

10. Wpływ na pozostałe obszary		
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projekt ustawy nie ma wpływu na pozostałe obszary.	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
<p>Zakłada się, że wykonanie przepisów projektowanej ustawy nastąpi z dniem jej wejścia w życie. Przepisy projektu ustawy nie dotyczą tak zwanego samozatrudnienia. W Polsce w żegludze śródlądowej operują głównie małe przedsiębiorstwa żeglugowe (często rodzinne), w których pracownicy w znacznej większości korzystają z samozatrudnienia. W związku z powyższym nie przewiduje się konieczności zmiany umów o pracę osób zatrudnionych na statkach żeglugi śródlądowej.</p>		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
<p>Ewaluacja efektów może nastąpić najwcześniej w okresie 5 lat od daty wejścia w życie regulacji projektowanej ustawy. Obecnie nie zostały określone mierniki, jakie zostaną użyte do ewaluacji, jednakże szczególnie ważny wydaje się wskaźnik wzrostu zatrudnienia w sektorze transportu wodnego śródlądowego, wzrost konkurencyjności w stosunku do innych sektorów branży transportowej oraz wzrost ilości zatrudnienia w formie umowy o pracę.</p>		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
<p>Ekspertyza nt. „Analiza skutków społecznych, finansowych, oraz prawnych implementacji do polskiego prawa przepisów Dyrektywy Rady 2014/112/UE.</p>		



Ekspertyza
Analiza skutków społecznych, finansowych oraz
prawnych implementacji do polskiego prawa
przepisów Dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia
19 grudnia 2014 r.

Spis treści

Założenia i cel analizy	3
1. <i>Syntetyczna analiza korzyści i kosztów społecznych oraz finansowych związanych z utrzymaniem i zmniejszeniem/zwiększeniem ilości miejsc pracy w żegludze śródlądowej w Polsce i UE</i>	4
2. <i>Analiza porównawcza i ocena modeli zatrudnienia marynarzy w żegludze śródlądowej w Polsce i krajach UE</i>	5
3. <i>Przedstawienie obecnych uregulowań KP odnoszących się do czasu pracy</i>	7
4. <i>Przedstawienie uwarunkowań finansowych i prawnych obecnie obowiązujących umów zatrudnienia wiążących marynarzy i armatorów, w szczególności praw i obowiązków dotyczących czasu pracy marynarzy śródlądowych</i>	9
5. <i>Przedstawienie przykładów rzeczywistych problemów i tendencji ich rozwiązania na podstawie dostępnych na dzień dzisiejszy regulacji</i>	10
6. <i>Wieloaspektowa analiza, na dzień przed wejściem w życie przedmiotowej dyrektywy, przepisów prawa regulujących czas pracy marynarzy zatrudnionych na statkach żeglugi śródlądowej UE</i>	11
7. <i>Wykazanie ewolucji przepisów prawa europejskiego dot. problematyki czasu pracy marynarzy śródlądowych i wpływ na system pracy marynarzy</i>	12
8. <i>Analiza celowości i genezy wprowadzenia Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 roku</i>	12
9. <i>Szczegółowa analiza przepisów Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 roku</i>	13
10. <i>Dokonanie analizy porównawczej polskiego prawodawstwa z przedmiotową Dyrektywą i wykazanie wzajemnych relacji pomiędzy dwoma systemami prawnymi. Wskazanie na różnice pojęciowe i interpretacyjne, m.in. definicji czasu pracy oraz podanie, w jakim zakresie Dyrektywa uzupełnia prawodawstwo</i>	17
11. <i>Wskazanie, które przepisy prawa polskiego są korzystniejsze od przepisów Dyrektywy bezprzedmiotowe, sprzeczne oraz jakie przepisy podlegają modyfikacji</i>	18
12. <i>Zaproponowanie rozwiązań poprzez konstrukcje takich regulacji, które w całości będą respektowały Dyrektywę</i>	20
13. <i>Wskazanie, w jakim zakresie Dyrektywa uzupełnia polskie prawodawstwo</i>	21
14. <i>Wykazanie sposobu rozwiązań praktycznych problemów dot. czasu pracy marynarzy śródlądowych na podstawie przedmiotowej Dyrektywy</i>	22
15. <i>Wykazanie wpływu przepisów Dyrektywy na stopień zatrudnienia marynarzy śródlądowych przez armatorów oraz z drugiej strony wykazanie podaży marynarzy śródlądowych w kontekście nowych przepisów</i>	23
16. <i>Przedstawienie praw i obowiązków armatora dot. czasu pracy marynarzy śródlądowych</i>	23
17. <i>Problem uznawania rejsów marynarzy żeglugi śródlądowej za podróże służbowe</i>	23
18. <i>Synteza przedstawionej koncepcji mającej na celu związłe przedstawienie ewentualnego i hipotetycznego wpływu Dyrektywy na prawodawstwo polskie oraz zaproponowanie ramowych rozwiązań (w postaci przepisów prawa) dot. czasu pracy marynarzy śródlądowych respektujących postanowienia Dyrektywy</i>	25
Wnioski	26

Założenia i cel analizy

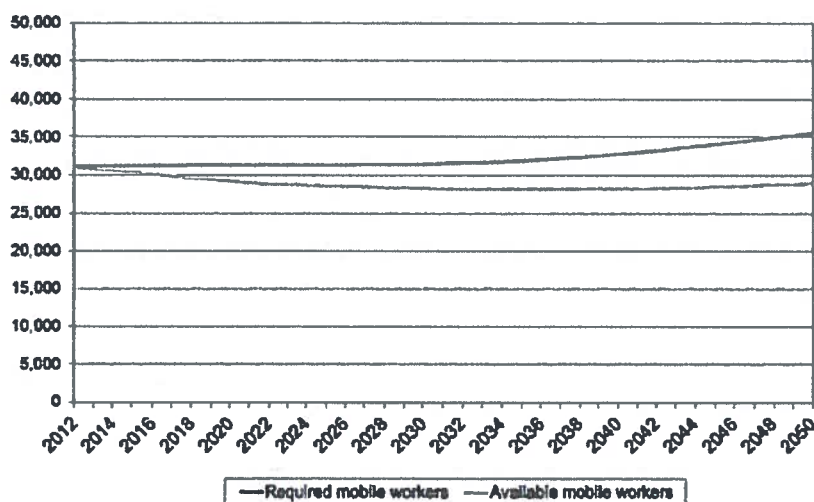
Aktualnie w Polsce do pracowników wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej stosuje się przepisy ogólne wynikające przede wszystkim z Kodeksu Pracy. Analiza pozwoli na wykazanie, że uregulowania z Kodeksu Pracy z uwagi na specyfikę pracy wykonywanej na statkach żeglugi śródlądowej nie odpowiadają rzeczywistym potrzebom polskich armatorów żeglugi śródlądowej oraz ich pracowników świadczących pracę na statkach żeglugi śródlądowej i w praktyce są trudne do zastosowania. Wdrożenie przepisów Dyrektywy Rady 2014/112/UE ma za zadanie zapewnienie jednolitego systemu traktowania pracowników wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej w całej UE. Analiza pozwala na szczegółowe opisanie skutków planowanych zmian prawnych, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki pracy polskich armatorów żeglugi śródlądowej i polskich marynarzy zatrudnionych na jednostkach żeglugi śródlądowej.

Specyfika organizacji pracy w żegludze śródlądowej powoduje konieczność objęcia analizą polskich armatorów prowadzących działalność zarówno w Polsce jak i w UE (Niemcy, Holandia, Belgia) oraz polskich marynarzy zatrudnionych na jednostkach żeglugi śródlądowej w Polsce i za granicą. Analiza jest oparta o dostępne materiały źródłowe oraz wiedzę i doświadczenie zebrane w konsultacjach z najważniejszymi podmiotami działającymi na rynku zatrudnienia marynarzy śródlądowych: urzędów i instytucji państwowych (m.in. UŻŚ, RZGW, PIP), armatorów (m.in. OT LOGISTICS S.A., NAVIGAR DENEKO-GARBIEN, RENTRANS CARGO Sp. z o.o., PORT-ŻEGLUGA SZCZECIŃSKA Sp. z o.o.), ośrodków kształcących (technika i uczelnie wyższe), stowarzyszenia i organizacje opiniotwórcze.

Spośród opracowań zwartych najbardziej pomocne dla niniejszej ekspertyzy jest *Study on the costs and benefits of the implementation of the European Agreement on working time in inland waterway transport – A comparison with the status quo - Final report* opracowane na zlecenie Komisji Europejskiej przez Ecorys i NEA-Panteia w 2013 r. Opracowanie jest źródłem większości danych statystycznych zawartych w ekspertyzie, w szczególności w pkt. 1, 2 i 4.

1. Syntetyczna analiza korzyści i kosztów społecznych oraz finansowych związanych z utrzymaniem i zmniejszeniem/zwiększeniem ilości miejsc pracy w żegludze śródlądowej w Polsce i UE

Raporty wykonane na zlecenie Komisji Europejskiej (*Study on the costs and benefits ...*, *Ecorys i NEA-Panteia, 2013*) prognozują stopniowo zwiększający się rynek pracy dla marynarzy żeglugi śródlądowej i związany z tym deficyt osób, który może podjąć się zawodu marynarza żeglugi śródlądowej. Rozbieżność między popytem i podażą dla roku 2050 sięgać będzie ok. 15%, czyli około 5000 osób (rys. 1). Na rynku zatrudnienia w Polsce można zakładać podobną wielkość deficytu zatrudnienia.



Rysunek 1. Prognoza popytu i podaży na rynku zatrudnienia w żegludze śródlądowej UE
Źródło: PATEIA/NEA

Niekorzystnym zjawiskiem jest brak ciągłości wymiany pokoleniowej, tj. brak wystarczającej liczby młodych osób i stopniowe zwiększanie średniego wieku pracownika omawianego sektora. Ta tendencja w sposób szczególny jest widoczna w Polsce. Pomimo istnienia specjalistycznego szkolnictwa średniego, młodzi ludzie coraz rzadziej decydują się na podjęcie pracy w zawodzie marynarza żeglugi śródlądowej. Co istotne, wydłuża się okres aktywności zawodowej już zatrudnionych marynarzy. Nie jest rzadkością, że armatorzy nie mogą skompletować pełnych załóg sięgają po pracowników, którzy już są w wieku emerytalnym i czasowo mustrują na jednostki śródlądowe.

Podsumowując, przewidywane zmiany na rynku zatrudnienia marynarzy żeglugi śródlądowej w perspektywie 2050 r. będą się wiązać z następującymi skutkami o charakterze społecznym i ekonomicznym:

- 1) Marynarze żeglugi śródlądowej będą coraz dłużej aktywni na rynku pracy pomimo oczywistych ograniczeń zdrowotnych koniecznych dla uprawiania tego zawodu.
- 2) Średnie wynagrodzenie marynarzy wzrośnie w stosunku do innych sektorów gospodarczych.
- 3) Zwiększy się mobilność marynarzy, którzy będą wybierać pracodawców w krajach Unii Europejskiej, których warunki pracy i płacy będą najatrakcyjniejsze.
- 4) Wśród zatrudnionych zwiększy się udział osób spoza Unii Europejskiej, choć wiąże się to ze zdobyciem niezbędnych kwalifikacji ustanowionych i weryfikowanych przez odpowiednie instytucje państw europejskich.
- 5) Wzrośnie znaczenie UE w ustanawianiu jednolitych regulacji prawnych i standardów techniczno-eksploatacyjnych. Jednolite uregulowania europejskie, jako nadrzędne, będą

sukcesywnie ograniczać znaczenie przepisów krajowych i lokalnych, np. przepisów dedykowanych żegludze na Renie czy Dunaju.

- 6) Szkolnictwo zawodowe będzie podlegać większej standaryzacji programów nauczania, w celu przygotowania marynarzy do pracy w dowolnym kraju europejskim. Ośrodki szkolące będą zmuszone do wprowadzenia szeregu ułatwień zachęcających kandydatów, również spoza Europy, do podjęcia nauki.

Warto podkreślić specyfikę rynku pracy marynarzy żeglugi śródlądowej w Polsce. W perspektywie 2050 r. planowane są duże inwestycje w zakresie infrastruktury dróg wodnych, które umożliwią przywrócenie regularnej żeglugi towarowej trasowej. Należy się spodziewać już od 2020 r. większej ilości przewozów na Odrze, a w dalszej perspektywie również Wiśle, z możliwością realizacji regularnych połączeń wodnych do Okręgu Kaliningradzkiego i Białorusi. Co istotne, porty rzeczne mają szansę stać się regionalnymi centrami logistycznymi generującymi silny wzrost społeczno-gospodarczy. Sytuacja ta zmieni odbiór społeczny w zakresie roli dróg wodnych śródlądowych w Polsce, które dziś dla dużej części społeczeństwa kojarzą się z zagrożeniem powodziowym. Przywrócenie funkcji transportowej rzek będzie w naturalny sposób generować większe zainteresowanie zawodem marynarza i zawodami pokrewnymi. Realna możliwość przeniesienia ładunków z dróg kołowych na drogi wodne zmieni obecne schematy transportowo logistyczne na rozwiązania sprzyjające tzw. zrównoważonemu rozwojowi społecznemu.

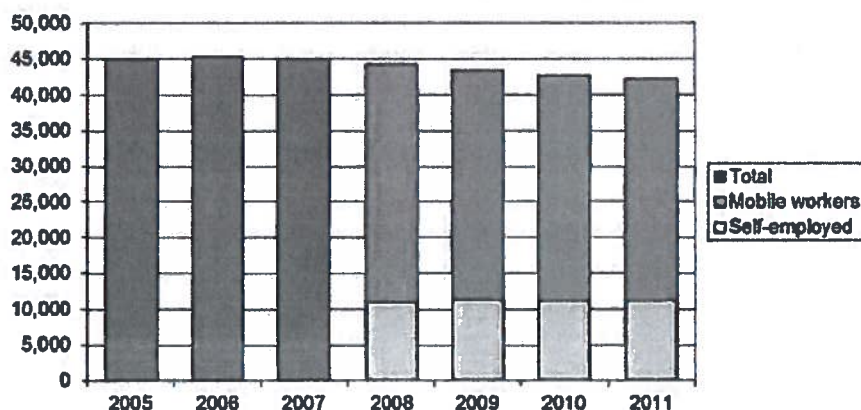
2. Analiza porównawcza i ocena modeli zatrudnienia marynarzy w żegludze śródlądowej w Polsce i krajach UE

Każdego roku sieć transportu śródlądowego w UE osiąga wynik 140 mld tonokilometrów w transporcie towarowym. Sieć składa się z około 37000 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 kolejowym.

Nie są dostępne aktualne i w pełni wiarygodne dane dotyczące ilości osób zatrudnionych na jednostkach żeglugi śródlądowej. Dla potrzeb niniejszego opracowania można określić tę liczbę na podstawie danych statystycznych UE oraz raportów organizacji zrzeszających armatorów żeglugi śródlądowej. W UE zatrudnionych jest ponad 42000 marynarzy żeglugi śródlądowej, z których 73% stanowią zatrudnieni w ramach umów o pracę, a 27% w ramach samozatrudnienia (rys. 2). Biorąc pod uwagę liczbę 9650 przedsiębiorstw na omawianym rynku, średnio 4 osoby przypadają na jednego przedsiębiorstwo. Zachodnia część Europy jest zdominowana przez małe przedsiębiorstwa eksploatujące jeden statek. Natomiast na Dunaju właściciele jednej barki należą do wyjątku. W sumie, w Europie jest ponad 16000 jednostek żeglugi śródlądowej (statki do transportu ładunków sypkich, zbiornikowce, holowniki i pchacze). Ponad 75% transportu śródlądowego w Unii to transport transgraniczny.

Rynek zatrudnienia na statkach UE ma charakter otwarty dla marynarzy UE i duża część zatrudnionych na statkach nie posiada obywatelstwa kraju bandery lub siedziby armatora. Najbardziej mobilni marynarze to Polacy, Czesi i Rumuni. Obecnie niewielki udział w zatrudnieniu na statkach UE mają marynarze pochodzący z krajów Europy Wschodniej niebędących członkami UE (Ukraina, Turcja) lub krajów nieeuropejskich (Filipiny). Obserwuje się systematyczny wzrost zatrudnienia tej grupy pracowników. Szczególnie atrakcyjny z punktu widzenia obcokrajowców wydaje się być rynek belgijski, holenderski i niemiecki. Przykładowo w Holandii ilość pracowników zagranicznych wzrosła w latach 2008-2013 z 14% do 27%, z tego 1% pochodziło

spoza UE. Niewątpliwie napływ cudzoziemców wpływa na obniżenie średniego wynagrodzenia marynarzy i pogorszenie warunków socjalnych zapewnianych przez pracodawcę.



Rysunek 2. Progniza popytu i podaży na rynku zatrudnienia w żegludze śródlądowej UE
Źródło: EUROSTAT, raporty statystyczne krajów UE

Na podstawie dostępnych źródeł można przyjąć następujące dane szacunkowe dla rynku zatrudnienia w sektorze transportu śródlądowego w Polsce:

- 1) na rynku działa ponad 500 przedsiębiorstw żeglugi śródlądowej,
- 2) ponad 600 osób zatrudnionych jest na statkach polskich armatorów żeglugi śródlądowej,
- 3) 50% osób zatrudnionych jest na statkach pasażerskich, a następne 50% na statkach towarowych,
- 4) 65% zatrudnionych jest w ramach umów o pracę, a następne 35% w ramach samozatrudnienia,
- 5) załogi statków, poza nielicznymi wyjątkami, składają się z marynarzy będących obywatelami Polski,

Rynek przewoźników śródlądowych w Polsce jest niejednorodny. Duża ilość podmiotów związana jest z dominacją mikroprzedsiębiorstw w żegludze turystycznej. Co więcej część podmiotów, które deklaruje prowadzenie działalności w zakresie przewozów śródlądowych w praktyce prowadzi tę działalność okazjonalnie lub nie robi tego w oparciu o własne jednostki żeglugi śródlądowej. Zarówno w przewozach pasażerskich jak i towarowych część spedytorów lub operatorów realizuje przewozy na zasadzie umowy czarterowej lub zlecenia usług innemu podmiotowi.

Tabela 1. Flota największych armatorów żeglugi śródlądowej (stan na 31.08. 2015 r.)

Armator	Pchacze	Barki pchane	Barki motorowe
Grupa OT Logistics	161	754	61
Odratrans SA/OT Logistics	84	339	28
Deutsche Binnenreederei	75	412	32
Rentrans Cargo	2	3	1
Navigar	8	15	-
Fabico	8	12	1
Żegluga Szczecińska	3	8	-
Ogółem	180	789	62

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rozmów telefonicznych z armatorami oraz ich danych umieszczanych na stronach internetowych.

Najwięcej jednostek i największe jednostki są wykorzystywane do przewozów towarowych. Spośród kilku armatorów największy udział w rynku ma spółka OT Logistics, która uznawana jest za największego armatora żeglugi śródlądowej w Europie (tab.1).

Poza regulacjami wynikającymi z przepisów międzynarodowych i krajowych brak jest dodatkowych porozumień zbiorowych zawieranych pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Rola jedynej organizacji zrzeszającej armatorów, jaką jest Związek Polskich Armatorów Śródlądowych, jest bardzo ograniczona w kontekście warunków zatrudniania marynarzy przez podmioty zrzeszone. Brak jest dedykowanych organizacji związkowych zrzeszających marynarzy żeglugi śródlądowej, choć interesy tych marynarzy w pewnym zakresie reprezentują organizacje związkowe marynarzy żeglugi morskiej powiązane z polskimi armatorami.

Armatorzy polscy oferujący usługi przewozów towarowych prowadzą swoją działalność przede wszystkim na rynku niemieckim i w mniejszym stopniu w Holandii i Belgii. Okazjonalnie są realizowane do Francji, Szwajcarii i krajów położonych nad Dunajem. Zły stan infrastruktury dróg wodnych w Polsce uniemożliwia regularne przewozy poza kilkoma odcinkami rzek, tj. Dolna i Górna Odra oraz Górna Wisła.

Wśród armatorów występują różne formy organizacji pracy na jednostkach pływających. Najczęstsze harmonogramy zatrudnienia, z uwzględnieniem okresów pracy na statku i odpoczynku (po wymustrowaniu ze statku) to:

- 1) 30 dni na statku/30 dni odpoczynku
- 2) 15 dni na statku/15 dni odpoczynku
- 3) 20 dni na statku/10 dni odpoczynku

Ilość członków załogi i czas ich pracy w ciągu dnia jest określona na podstawie Rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 20 listopada 2014 r. w sprawie kwalifikacji zawodowych i składu załóg statków żeglugi śródlądowej. Przewiduje się w nim trzy systemy eksploatacji statków:

- 1) system A1 – oznaczający żeglugę statku przez okres nieprzekraczający 14h/dobę,
- 2) system A2 – oznaczający żeglugę statku przez okres nieprzekraczający 18 h/dobę,
- 3) system B – oznaczający całodobową żeglugę statku.

Im dłuższy czas pracy tym większa obowiązkowa ilość członków załogi. W praktyce armatorzy jednostek towarowych i pasażerskich preferują system A1, który wiąże się z najmniejszymi kosztami osobowymi. Wyjątek stanowią jednostki specjalistyczne przewożące ładunki niebezpieczne (zbiornikowce, chemikaliowce i gazowce), które najczęściej są eksploatowane w systemie B z całodobową obsadą wachtową. Opłacalność tego rozwiązania wynika z dużej wartości przewożonych ładunków i ich właściwości fizykochemicznych.

Wszystkie opisane powyżej i stosowane w praktyce modele zatrudnienia, różniące się rodzajem umowy i okresami pobytu na statku, nie wpływają znacząco na konkurencję pomiędzy armatorami. W przypadku jednostek pasażerskich, których właścicielami są pojedyncze osoby konkurencja w praktyce nie istnieje. W przypadku transportu towarowego armatorzy bazują na stałej obsadzie załóg pływających, tj. dwóch naprzemiennie mustrujących załóg. Nie jest rzadkością, że marynarze cenią sobie bardziej bezpieczeństwo związane z długotrwałym zatrudnieniem na tej samej jednostce u tego samego armatora niż korzyści płynące ze zmianą jednostki i armatora. Nie rzadkie są też przypadki, w których załoga pozostaje długi czas niezmienna bez względu na zmiany właścicielskie. Migracje pracowników pomiędzy armatorami są przede wszystkim warunkowane czynnikami ekonomicznymi, warunkami pracy, a w mniejszym stopniu charakterem umowy i harmonogramem zatrudnienia.

3. Przedstawienie obecnych uregulowań KP odnoszących się do czasu pracy

Zgodnie z art. 128 Kodeksu Pracy Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Zwrócić należy uwagę, że ustawodawca nie wiąże czasu pracy z czasem realnego,

efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, tak więc na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Takie rozumienie czasu pracy winno być szczególnie istotne dla marynarzy, który wykonuje swoje podstawowe zobowiązanie, oddając do dyspozycji pracodawcy swoją zdolność do wykonywania pracy. Czy i na ile zdolność ta faktycznie jest wykorzystywana, zależy od warunków pracy i jej organizacji, a ryzyko w tym zakresie obciąża w głównej mierze pracodawcę. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy musi być związane z zobowiązaniem pracownika do świadczenia umówionej pracy, stanowiącym istotę stosunku pracy. Pracownik ma pozostawać w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do jej wykonywania. Nie każdy okres pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy stanowi czas pracy. Zgodnie z art. 151(5) § 1 i 2 KP w ramach dyżuru pracownik może zostać zobowiązany do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę; czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas jego trwania praca nie była świadczona.

Art. 128 § 2 KP zawiera definicję legalną pojęcia: „praca zmianowa” rozumianą jako wykonywanie pracy w zmieniających się, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, porach dnia (istotna z punktu widzenia marynarzy). Dla pełniejszego wyjaśnienia tego pojęcia należy odwołać się do określenia „praca w systemie zmianowym” zawartego w art. 2 ust. 5 Dyrektywy 2003/88/WE, w myśl którego praca w takim systemie 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. Może ona mieć charakter nieprzerwany lub przerwany oraz pociągać za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni.

Art. 129 KP określa wymiar podstawowych norm czasu pracy, czyli dobowej i tygodniowej. Ich znaczenie polega na tym, że, po pierwsze, wyznaczają one typowe normy czasu pracy, aktualne co do zasady dla większości pracowników w naszym kraju, po drugie, stanowią punkt odniesienia dla kształtowania innych niż podstawowy systemów czasu pracy. Wymiar podstawowego czasu pracy nie może przekraczać normy 8 godzin na dobę oraz normy 40 godzin na tydzień. Użycie w art. 129 § 1 KP zwrotu „czas pracy nie może przekraczać” wskazuje na ochronny charakter omawianej regulacji, polegający z jednej strony na tym, że normy te nie mogą być w żadnym przypadku wydłużane, chyba że przepisy Kodeksu pracy lub przepisy odrębne wyraźnie to dopuszczają, z drugiej zaś na możliwość ich skracania w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy; wówczas nie należy traktować takich norm w kategorii skróconego czasu pracy. Podstawowa, dobową normą czasu pracy została ustalona na poziomie ośmiu godzin. Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 128 § 3 KP doba oznacza kolejne 24 godziny liczone od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Art. 129 § 2 KP stanowi, że w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Kodeks pracy określa, jakie systemy czasu pracy, mogą być stosowane przez pracodawców. Należą do nich:

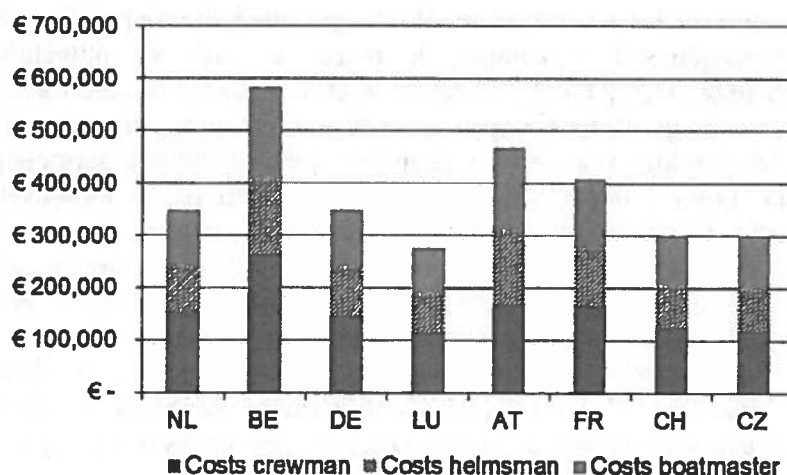
- 1) tzw. podstawowy system czasu pracy, w którym dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin,
- 2) system równoważnego czasu pracy, w którym dobowy wymiar czasu może być przedłużony, co do zasady, do 12 godzin, a przy określonych rodzajach prac – nawet do 16 albo 24 godzin. Do 16 godzin na dobę może być przedłużona praca polegająca na dozorze urządzeń lub związana z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy.
- 3) system czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy

- wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin,
- 4) system przerywanego czasu pracy, w którym rozkład czasu pracy może przewidywać jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin,
 - 5) system zadaniowego czasu pracy, w którym to przede wszystkim pracownik decyduje o swoim rozkładzie czasu pracy,
 - 6) system skróconego tygodnia pracy, w którym praca jest wykonywana przez mniej niż 5 dni w tygodniu,
 - 7) system tzw. weekendowego czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

To, jakie systemy czasu pracy są stosowane u pracodawcy, powinno wynikać z przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u tego pracodawcy, tj. z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy albo z obwieszczenia.

4. Przedstawienie uwarunkowań finansowych i prawnych obecnie obowiązujących umów zatrudnienia wiążących marynarzy i armatorów, w szczególności praw i obowiązków dotyczących czasu pracy marynarzy śródlądowych

Rynek przewozów śródlądowych jest niejednolity, jeśli chodzi o warunki konkurencji na tym rynku. Jest to związane przede wszystkim z różnicami w standardzie infrastruktury dróg wodnych i związanymi z tym ograniczeniami techniczno-eksploatacyjnymi dla jednostek pływających. Innymi słowy armatorzy eksploatują jednostki, które są dostosowane do określonych rejonów pływania i przejście na inne rynki byłoby dla nich nieopłacalne. Przykładowo, konkurencja cenowa na rynku niemieckim dotyczy dwóch w dużej mierze niezależnych rynków: rynku reńskiego i rynku wzdłuż Mittellandkanal. Stąd warunki zatrudnienia marynarzy przez armatorów mają wpływ na pozycję konkurencyjną jedynie w ograniczonym zakresie, tzn. pomiędzy jednostkami operującymi w tym samym rejonie pływania. Armatorzy w Europie Zachodniej coraz częściej decydują się na ograniczenie kosztów poprzez pogorszenie warunków zatrudniania marynarzy, w szczególności ich warunków socjalnych. Tzn. koszty socjalne zostają przenoszone na pracowników. Skutkiem tego systematycznie zwiększa się udział zatrudnienia obcokrajowców i marynarzy samozatrudnionych. To zjawisko szczególnie widoczne jest w Niemczech i Holandii i Szwajcarii, w których koszty armatorskie wynagrodzenia załóg statków są najniższe (rys. 3).



Rysunek 3. Porównanie rocznych całkowitych kosztów armatora związanych z wynagrodzeniami załogi statku o długości >86m w wybranych krajach Europy

Źródło: PANTEIA.

Metoda przerzucania kosztów socjalnych na pracowników jest też stosowana przez armatorów polskich. Objawem tego jest zwiększający się udział osób samozatrudnionych na statkach polskich armatorów. Udział ten jest wyższy o 8% od średniego udziału samozatrudnionych w krajach UE. Ta forma zatrudnienia jest preferowana przez niektórych armatorów i w dużej mierze narzucana marynarzom. Armatorzy zyskują dzięki temu, m.in. większą swobodę rozliczania czasu pracy marynarzy i mniejszą odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów w tym względzie. Formalnie to samozatrudniony jest dla siebie pracodawcą i bezpośrednio odpowiada za przestrzeganie odpowiednich przepisów dotyczących warunków zatrudnienia na statkach żeglugi śródlądowej, w tym Dyrektyw UE. W szczególności, forma zatrudnienia nie może wpłynąć na obniżenie bezpieczeństwa żeglugi, poprzez naruszenie przepisów dotyczących czasu pracy na statku.

Marynarze żeglugi śródlądowej, którzy decydują się na samozatrudnienie osiągają korzyści finansowe poprzez większą możliwość odliczeń kosztów pracy i różne formy obniżek obowiązkowych składek społecznych. Istnieje też możliwość rejestracji swojej działalności za granicą lub rozliczania się z zagranicznym urzędem podatkowym z tytułu pracy zagranicą. Te korzyści finansowe nie są na tyle istotne dla zdecydowanej większości marynarzy, że samodzielnie decydują się na zmianę formy zatrudnienia. Takie motywacje dotyczą głównie młodych pracowników dopiero wchodzących na rynek pracy, i cechujących się większą mobilnością na tym rynku.

5. Przedstawienie przykładów rzeczywistych problemów i tendencji ich rozwiązania na podstawie dostępnych na dzień dzisiejszy regulacji

Przykładów problemów dostarcza przede wszystkim preambuła do umowy, w której wskazano, że organizacja pracy w sektorze jest różna. Liczba pracowników oraz wymiar czasu pracy na pokładzie różnią się w zależności od organizacji pracy, przedsiębiorstwa, obszaru, na którym eksploatowany jest statek, długości trasy oraz wielkości statku. Z jednej strony statki są eksploatowane w ramach żeglugi ciągłej, czyli w 24-godzinnym systemie zmianowym. Z drugiej strony przede wszystkim średnie przedsiębiorstwa eksploatują swoje statki zwykle przez okres 14 godzin przez pięć lub sześć dni w tygodniu. W transporcie śródlądowym czas pracy danego pracownika na pokładzie nie jest równoznaczny z okresem eksploatacji statku. Specyfika tego transportu polega na tym, że pokład może być dla pracowników nie tylko miejscem pracy, ale również miejscem zakwaterowania lub zamieszkania. W związku z tym powszechnie przyjęte jest spędzanie okresów odpoczynku na pokładzie. Wielu pracowników zatrudnionych w transporcie śródlądowym, w szczególności wykonujących pracę w większej odległości od miejsca zamieszkania, pracuje przez szereg kolejnych dni na pokładzie, co ma na celu zaoszczędzenie czasu podróży. Pracownicy ci mogą następnie spędzić szereg dni w domu lub też w innym dowolnie wybranym miejscu. Na przykład pracownik wykonujący pracę zgodnie z harmonogramem 1:1 ma jednakową liczbę dni pracy i odpoczynku. W związku z tym liczba kolejnych dni pracy na pokładzie, a także liczba dni odpoczynku, może być odpowiednio wyższa niż w przypadku pracy na lądzie. Na przeciętny czas pracy w transporcie śródlądowym składa się zasadniczo znaczny okres gotowości (na przykład w związku z nieplanowanymi pracami konserwacyjnymi przy śluzach, bądź też załadunkiem lub rozładunkiem jednostki), który może również przypadać w porze nocnej.

Tendencja rozwiązania tych problemów to uelastycznienie przepisów w odniesieniu do czasu pracy w żegludze śródlądowej, tak jak to zrealizowali partnerzy społeczni w umowie europejskiej dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w żegludze śródlądowej z 15 lutego 2012 r.

6. Wieloaspektowa analiza, na dzień przed wejściem w życie przedmiotowej dyrektywy, przepisów prawa regulujących czas pracy marynarzy zatrudnionych na statkach żeglugi śródlądowej UE

Zasadniczym aktem przed wejściem w życie Dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 roku, który donosił się do czasu pracy marynarzy była Dyrektywa PE i Rady 2003/88 dnia 4 listopada 2003 roku dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Wskazać należy, że była to jedyna regulacja, która w sposób kompleksowa regulowała materię czasu pracy. Niniejsza Dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

Postanowienia Dyrektywy wskazywały, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym. 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. Zgodnie z Dyrektywą wymagane było, 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. Przeciętny wymiar *czasu pracy* w okresie siedmiodniowym, łącznie z *pracą* w godzinach nadliczbowych, nie mógł przekraczać 48 godzi.

Przedmiotowa Dyrektywa regulowała zasady pracy w porze nocnej i pracy w systemie zmianowym. Zgodnie z art. 8 Dyrektywy normalny wymiar czasu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej nie powinien przekraczać przeciętnie ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym. Natomiast 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 których czasie wykonują pracę w porze nocnej.

W art. 16 Dyrektywy zostały wskazane okresy rozliczeniowe i tak Państwa Członkowskie mogą ustanowić:

- 1) w celu stosowania art. 5 (tygodniowy okres odpoczynku) okres rozliczeniowy nieprzekraczający 14 dni;
- 2) w celu stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar *czasu pracy*), okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.
- 3) okresów płatnego urlopu wypoczynkowego, przyznanego zgodnie z art. 7, oraz okresów zwolnień lekarskich nie włącza się do lub nie wpływają na obliczanie średniej;
- 4) 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.

Zwrócić należy uwagę, że Dyrektywa PE i Rady 2003/88 dnia 4 listopada 2003 zawiera regulacje charakteryzujące się dużą ogólnością i co istotne Dyrektywa w nie uwzględnia w sposób dostateczny charakteru pracy marynarzy śródlądowych. Dlatego też w art. 14 wskazują się, że 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. W tym kontekście Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 roku stanowi uzupełnienie o sektor żeglugi śródlądowej.

7. Wykazanie ewolucji przepisów prawa europejskiego dot. problematyki czasu pracy marynarzy śródlądowych i wpływ na system pracy marynarzy

Jako pierwsza kwestie czasu pracy regulowała Dyrektywa 93/104/WE. 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 roku (Art. 1 ust. 3 Dyrektywy 93/104/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U. L 307 z 13.12.1993, s. 18). Zakresem Dyrektywy objęto ją w Dyrektywie zmieniającej w 2000 r., ze skutkiem od dnia 1 sierpnia 2003 roku (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).

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 zatem, że wszystkie państwa członkowskie muszą podjąć niezbędne środki do zapewnienia takim pracownikom prawa do „odpowiedniego odpoczynku”, nie określając wymiaru czasu takiego odpoczynku. Artykuł 14 Dyrektywy dotyczącej czasu pracy z 1993 roku zezwalał jednak na stosowanie innych instrumentów UE w celu określenia bardziej szczegółowych wymagań dotyczących czasu pracy w odniesieniu do niektórych zawodów lub niektórych rodzajów działalności. W efekcie skonstruowano Dyrektywę 2003/88/WE.

Czas pracy pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie dotychczas regulowała Dyrektywa 2003/88/WE, która z myślą o zdrowiu i bezpieczeństwie pracowników ustanawiała 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. W praktyce Dyrektywa nie odnosiła się do czasu pracy marynarzy śródlądowych, dlatego w uzupełnieniu powstałej luki powstała Dyrektywa Rady 2014/112/UE.

Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 roku określa 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. 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).

8. Analiza celowości i genezy wprowadzenia Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 roku

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.

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 %). 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 transgraniczny.

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 kolejowym. Brak przepisów UE w odniesieniu do ograniczeń czasowych dziennego tygodniowego wymiaru pracy oraz pracy w porze nocnej pracowników transportu śródlądowego wykonujących pracę w trasie utorował drogę różnym 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. Dotyczy to również personelu hotelowego obsługującego rejsy wycieczkowe po rzekach w sektorze transportu śródlądowego. Załoga typowego rzeczno-żeglarskiego statku wycieczkowego ze 150 pasażerami składa się z sześciu do ośmiu osób i 30 pracowników obsługi hotelowej. Ponieważ sezon na żeglugę pasażerską trwa około ośmiu miesięcy, pracownicy hotelowi przebywają bardzo długo poza domem.

9. Szczegółowa analiza przepisów Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 roku

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-godzinnym 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 beczynności 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 szczególnie charakter pracy sezonowej na statkach pasażerskich, w klauzuli 6 ustanowiono górne pułapy czasu pracy: 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym 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-godzinnym 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 młodych.

Klauzula 11 ust. 2 umożliwia państwowym 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 niezbędną 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 umowy dotyczących czasu pracy (klauzule 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.

10. Dokonanie analizy porównawczej polskiego prawodawstwa z przedmiotową Dyrektywą i wykazanie wzajemnych relacji pomiędzy dwoma systemami prawnymi. Wskazanie na różnice pojęciowe i interpretacyjne, m.in. definicji czasu pracy oraz podanie, w jakim zakresie Dyrektywa uzupełnia prawodawstwo

W pierwszej kolejności wskazać należy, że mamy do czynienia z Dyrektywą, która winna zostać implementowana w polski system prawny. Zgodnie z art. 4 Dyrektywy Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej *Dyrektywy* najpóźniej do dnia 31 grudnia 2016 roku.

Przede wszystkim z Dyrektywy da się wyinterpretować pojęcie pracy w trasie, rozumianej jako pracę wykonywaną przez członków personelu (załoga) lub osoby pełniące inne funkcję (personel pokładowy) zatrudnionych na pokładzie statku eksploatowanego w ramach działalności handlowej w sektorze transportu śródlądowego prowadzonej na terytorium państwa członkowskiego. Kodeks pracy nie wskazywał wprost takiego rozróżnienia, odpowiednio dla marynarzy śródlądowych stosowany był jeden z opisanych systemów czasu pracy.

Obie regulacje posługują się definicją czasu pracy. W oby aktach pojęcia te zostały inaczej skonstruowane. Kodeks pracy definiuje pojęcie czasu pracy. Czasem *pracy* jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie *pracy* lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania *pracy*. Z kolei Dyrektywa poprzez czas pracy rozumie jako okres, w którym pracownik na polecenie pracodawcy lub jego przedstawiciela wykonuje *pracę* na lub w jednostce lub na rzecz jednostki, jest przydzielony do *pracy* lub też musi pozostać w gotowości do wykonywania *pracy* (okres gotowości). Generalnie oba pojęcia należy uznać za tożsame, definicja czasu pracy z Dyrektywy ukierunkowana na system czasu pracy śródlądowych uzupełnia definicję z KP, z którą ma charakter generalny. Niezgodność może wystąpić przy porównaniu pojęcia „gotowości do pracy” w Dyrektywie z pojęciem „dyżuru” w kodeksie pracy. Zgodnie z art. 151⁵. § 1. KP pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur), a zgodnie z § 2. czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133. Do tej pory pojęcie dyżuru raczej nie było stosowane w praktyce akurat do członków załóg żeglugi śródlądowej – w każdym razie w świetle definicji „czasu pracy” z Dyrektywy 2014/112 okres gotowości jest wyraźnie uznawany za czas pracy.

Obie regulacje za podstawę przyjmują ośmiogodzinny dzień *pracy*. W przeciwieństwie do KP Dyrektywa przyjmuje, że przeciętny tygodniowy *czas pracy* nie przekracza 48 godzin, w KP jest to 40 godzin. Ponadto Dyrektywa wskazuje, że *Czas pracy* nie może przekraczać 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz 84 godzin w każdym okresie siedmiodniowym. Natomiast w art. 131 KP przyjęto ogólną zasadę, że tygodniowy *czas pracy* łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dyrektywa dopuszcza możliwości wykonywania pracy maksymalnie przez okres 31 następujących po sobie, po których przysługuje 9,4 dni urlopu.

Dyrektywa w sposób znaczący uzupełnia kwestie okresu odpoczynku. Okres odpoczynku został zdefiniowany jako okres poza *czasem pracy*. Pojęcie to obejmuje okresy odpoczynku na jednostce podczas rejsu, podczas postoju w porcie oraz na lądzie. Nie obejmuje ono natomiast krótkich (maksymalnie 15-minutowych) przerw. Ponadto Dyrektywa wskazuje co jest pracą wykonywaną w porze nocnej.

Generalnie zostały wprowadzone również inne zasady urlopu wskazując, że każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni lub do odpowiedniej części tego urlopu w przypadku zatrudnienia trwającego krócej niż rok, zgodnie z warunkami uprawnienia do urlopu i przyznawania go, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być

zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek *pracy* ulega rozwiązaniu.

Klauzula wprowadza nową kategorię pracy na statkach pasażerskich. Tego rodzaju postanowienia uzupełniają KP. Można stwierdzić, że Dyrektywa wprowadza nowy system czasu pracy dla określonych pracowników.

Implementacja postanowień Dyrektywy do polskiego systemu prawnego da ujednoczony system zasady pracy w sektorze żeglugi śródlądowej. Przepisy Dyrektywy zasadniczo nie zmieniają KP ale w sposób znaczący wprowadzają pewne elementy, które są charakterystyczne dla sektora żeglugi śródlądowej. Do dnia uchwalenia Dyrektywy 2014/112/UE armatorzy napotykali problemy w dostosowaniu postanowień kodeksu pracy do realiów pracy w żegludze śródlądowej.

11. Wskazanie, które przepisy prawa polskiego są korzystniejsze od przepisów Dyrektywy bezprzedmiotowe, sprzeczne oraz jakie przepisy podlegają modyfikacji

Należy tu zwrócić uwagę na dwa zasadnicze, tożsame w treści, postanowienia Dyrektywy 2014/112/WE i umowy stanowiącej załącznik do niej.

Zgodnie z art. 2 ust. 2 „Wdrożenie niniejszej Dyrektywy w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej podstawy do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych niniejszą Dyrektywą.” Podobnie Klauzula 17 ust. 2 umowy stanowi, że „Wykonanie niniejszej umowy nie może w żadnych okolicznościach być powodem obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników objętych niniejszą umową.”

Powoduje to, że duża część postanowień dyrektywy i umowy (mających niewątpliwie na celu dopasowanie regulacji czasu pracy do specyfiki branży żeglugi śródlądowej) w praktyce nie wprowadzi zmian do prawa polskiego właśnie ze względu na to, że obecnie obowiązujące w Polsce przepisy są w wielu punktach korzystniejsze dla pracowników.

Poniżej znajduje się przedstawienie kwestii bardziej szczegółowych.

- 1) Zmiana definicji czasu pracy – jest niespójna z obecnym art. 128 KP w tej części, która dotyczy pojęcia „gotowości do pracy”. Gotowość do pracy w ujęciu Dyrektywy jest porównywalna raczej z „dyżurem” z art. 151⁵ § 1. KP. Pojęcie dyżuru, jako okresu nienależącego do czasu pracy jest ugruntowane w polskiej doktrynie i orzecznictwie. Dlatego nie wydaje się zasadna zmiana całej koncepcji „dyżuru”. Lepiej byłoby dodać w art. 128 § 1¹ KP: „Czasem pracy w żegludze śródlądowej jest czas, w którym pracownik na polecenie pracodawcy lub jego przedstawiciela wykonuje pracę na lub w jednostce lub na rzecz jednostki, jest przydzielony do pracy lub też musi pozostać w gotowości do wykonywania pracy”. Oddzielną kwestią jest, jak długo jeszcze będzie możliwe utrzymywanie w KP ogólnego pojęcia „dyżuru” niewliczanego do czasu pracy, ale to zagadnienie wykracza poza zakres niniejszego opracowania.
- 2) Wprowadzenie pojęcia pracy w żegludze śródlądowej – jest potrzebne ze względu na jeden, wspomniany wyżej element: odróżnienie „gotowości do pracy” w żegludze śródlądowej od „dyżuru” w innych branżach niewliczanego do czasu pracy. Czyli jest potrzeba wprowadzenia, najlepiej jako art. 128 § 2 pkt 3 KP, przepisu w brzmieniu: „Ileokroć w przepisach działu jest mowa o „pracowniku wykonującym pracę w żegludze śródlądowej” rozumie się przez to pracownika wykonującego pracę w trasie, który jako członek personelu (załoga) lub osoba pełniąca inną funkcję (personel pokładowy) jest zatrudniony na pokładzie statku eksploatowanego w ramach działalności handlowej w sektorze transportu śródlądowego prowadzonej na terytorium państwa członkowskiego.
- 3) Wprowadzenie pojęcia pracy w nadgodzinach w warunkach żeglugi morskiej - nie ma takiej potrzeby, jeśli chodzi o definicję legalną. Art. 151 § 1 KP daje pracownikowi wyższy standard uprawnień niż Dyrektywa. W Dyrektywie nie ma w ogóle mowy o nadgodzinach, czyli domyślnie należy przyjąć, że wskazane w niej wszystkie limity obejmują też wszystko, co w polskim prawie byłoby nazwane „nadgodzinami” czy „pracą w godzinach

nadliczbowych”. W aktualnej wersji KP praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; - tutaj wydaje się, że wystarczającym odpowiednikiem jest klauzula 13 ust. 1 umowy, która 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,
 - b) szczególnych potrzeb pracodawcy. Tutaj ściśle porównanie jest właściwie niemożliwe w sytuacji, gdy w Dyrektywie 2014/112 i w umowie w ogóle nie ma pojęcia nadgodzin. Można jednak porównać limit roczny – w umowie są to 2304 godziny jako maksymalny czas pracy, a w polskim KP dopuszczalny limit nadgodzin to 150 rocznie. Jeśli ktoś pracuje średnio po 40 godzin w każdym z 52 tygodni w roku (nawet nie uwzględniając urlopów), to pracuje przez 2080 godzin w roku. Jeśli dodać do tego 150 godzin nadliczbowych, byłoby to 2230 godzin, czyli mniej niż w Dyrektywie – a jeszcze w zasadzie należałoby odjąć urlop wypoczynkowy. W każdym razie obecna wersja KP jest korzystniejsza dla pracowników.
- 4) Wprowadzenie pojęć „statek pasażerski” i „sezon” – jest potrzebne ze względu na okresy maksymalnego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi określone w Klauzuli 6 umowy. W związku z tym jest potrzeba wprowadzenia, najlepiej w art. 128 § 2 pkt 4 KP, przepisu: „Ilekcóż w przepisach działu jest mowa o „statku pasażerskim” rozumie się przez to statek wycieczkowy lub kabinowy zbudowany lub przystosowany do przewozu więcej niż 12 pasażerów;”, a w art. 128 § 2 pkt 5 KP przepisu: „Ilekcóż w przepisach działu jest mowa o „sezonie” rozumie się przez to okres maksymalnie 9 kolejnych miesięcy w trakcie 12 miesięcy, w którym ze względu na okoliczności zewnętrzne, takie jak np. warunki pogodowe lub popyt w sektorze turystyki, działalność jest wykonywana w określonych okresach w roku.”
- 5) Wprowadzenie pojęć: „operator transportu śródlądowego”, „harmonogram”, „personel pokładowy” jest zdaniem autorów niniejszej opinii warte rozważenia, w szczególności w kontekście zapewnienia zgodności podstawowych zasad i regulacji z regulacjami konkurencyjnych Państw.

Modyfikacja przepisów dot. wydłużenia czasu pracy

Tutaj jak wyżej, art. 2 i ust. 2 Dyrektyw i klauzula 17 ust. 2 umowy, nie daje możliwości wydłużenia czasu pracy ponad systemy czasu pracy obecnie obowiązujące w art. 135 – 150 KP.

Jest jednak kwestia godzin nadliczbowych. Ponieważ w Dyrektywie i w umowie nie ma ich w ogóle, limity ogólne godzin nadliczbowych obowiązujące w Dyrektywie i w umowie należy wprowadzić do KP, chodzi tu zarówno o limity dobowe, jak i tygodniowe. Jeśli chodzi o limity tygodniowe, to art. 131 § 1. KP stanowi, że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Użycie w nim słowa „przeciętnie” powoduje, że jednak zmiana jest konieczna, ponieważ limity z Dyrektywy i umowy są nieprzekraczalne.

Spośród innych kwestii, konieczne jest wprowadzenie maksymalnego czasu pracy w porze nocnej (jako wykonanie Klauzuli 9 umowy), ponieważ do tej pory w polskim prawie nie ma takiego limitu (skoro pora nocna obejmuje 8 godzin, to w zasadzie dopuszczalna jest praca w porze nocnej w tygodniu przez $7 \times 8 = 56$ godzin).

Jeśli chodzi o klauzulę 12, to absolutną nowością w polskim prawie jest bezwzględny obowiązek zatwierdzania przez pracownika ewidencji czasu pracy (pojęcie „rejestr” z Dyrektywy i umowy i pojęcie „ewidencji czasu pracy” wydają się tożsame).

Jeśli chodzi o pozostałe kwestie uregulowane w umowie pomiędzy partnerami społecznymi z 15 lutego 2012 r., to Klauzula 4 ust. 2, Klauzula 5, Klauzula 6 ust. 2 i 3, Klauzula 7, Klauzula 8, Klauzula 10, Klauzula 11, Klauzula 13, Klauzula 14, Klauzula 15 i Klauzula 16 nie wymagają zmian w prawie polskim.

12. Zaproponowanie rozwiązań poprzez konstrukcje takich regulacji, które w całości będą respektowały Dyrektywę

Zaproponowane rozwiązania prawne obejmują:

- 1) W zakresie sankcji w przypadku naruszenia przepisów przyjętych na podstawie Dyrektywy, -nie ma potrzeby wprowadzania nowych przepisów. Art. 281 pkt 5 KP stanowi, że „Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu (...) narusza przepisy o czasie pracy (...) podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.” Wydaje się, że jest to wystarczające. Jeśli natomiast chodzi o to, czy Państwowa Inspekcja Pracy jest w stanie efektywnie egzekwować te przepisy, jest to już poza zakresem niniejszej analizy
- 2) W zakresie czasu dobowego pracownika w kontekście okresu eksploatacji statku, nowy art. 151^{6b} KP brzmiałby tak:
„Czas pracy w sezonie na statku pasażerskim łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć:
 - 1) 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz
 - 2) 72 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.”
- 3) w zakresie dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy w związku z okresem gotowości,
Należy dodać art. 128 § 1¹ KP: „Czasem pracy w żegludze śródlądowej jest czas, w którym pracownik na polecenie pracodawcy lub jego przedstawiciela wykonuje pracę na lub w jednostce lub na rzecz jednostki, jest przydzielony do pracy lub też musi pozostać w gotowości do wykonywania pracy
- 4) W zakresie zasad pracy nocnej,
Należy dodać art. 151⁷. § 7. KP w brzmieniu: „W żegludze śródlądowej za porę nocną uznaje się czas pomiędzy godziną 23.00 a godziną 6.00;”
- 5) W zakresie BHP marynarzy śródlądowych - nie ma potrzeby zmian. Odnosząca się do tego Klauzula 15 umowy jest na tyle ogólna, że jest w pełni wykonywana przez art. 207 – 237 KP.
- 6) W zakresie warunków i zakwaterowania na statkach pasażerskich – też nie ma potrzeby zmian, tym bardziej, że umowa z 15 lutego 2012 r. właściwie nie reguluje sprawy jakości zakwaterowania, pomieszczeń, itp.
- 7) W zakresie ograniczeń odnoszących się do dobowego i tygodniowego czasu pracy, nowy art. 151^{6a} KP brzmiałby tak:
„Czas pracy w żegludze śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć:
 - 1) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz
 - 2) 84 godzin w każdym okresie siedmiodniowym”.

- 8) W zakresie okresu bazowego czasu pracy – nie ma potrzeby zmian. Żaden z systemów czasu pracy wymienionych w art. 135 – 150 KP nie wprowadza okresu rozliczeniowego dłuższego niż rok. Z kolei Klauzula 3 ust. 3 umowy z 15 lutego 2012 r. ustanawia jako jedyny okres referencyjny czy też bazowy właśnie rok, w którym czas pracy nie może przekroczyć 2304 godzin. W tym zakresie zmiany byłyby zatem pogorszeniem sytuacji pracowników i nie mogą być wprowadzone.
- 9) W zakresie corocznego urlopu wypoczynkowego - nie ma potrzeby zmian. Art. 152 – 173 KP są zgodne z Klauzulą 10 umowy.
- 10) W zakresie określenia dni pracy i dni odpoczynku – nie ma potrzeby zmian. Wydaje się, że art. 132 – 134 KP są tak skonstruowane, że ewentualne dodanie do nich definicji „dni pracy i „dni odpoczynku” nie spowodowałyby żadnych istotnych zmian,
- 11) W zakresie pracy sezonowej na statkach pasażerskich – tutaj tak jak w punkcie „w zakresie czasu dobowego pracownika w kontekście okresu eksploatacji statku”, ponieważ maksymalne okresy odnoszą się nie ogólnie do pracy na statkach pasażerskich, ale tylko do pracy na statkach pasażerskich w sezonie. Czyli nowy art. 151^{6b} KP brzmiałby tak:
„Czas pracy w sezonie na statku pasażerskim łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć:
- 1) 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz
 - 2) 72 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.”
- 12) W zakresie maksymalnego czasu pracy w porze nocnej – należy wprowadzić art. 151⁷. § 8. KP w brzmieniu:
„W żegludze śródlądowej maksymalny dobowy czas pracy w porze nocnej wynosi 7 godzin, a maksymalny tygodniowy czas pracy w porze nocnej wynosi 42 godziny w ciągu siedmiu dni.”
- 13) W zakresie okresów odpoczynku, ochrony osób młodych, oceny stanu zdrowia pracowników, harmonogramu pracy.
W tych sprawach nie ma konieczności zmian. Minimalny dobowy okres odpoczynku w art. 132 § 1 KP wynosi 11 godzin - w Klauzuli 7 umowy jest to 10 godzin. Minimalny tygodniowy okres odpoczynku z art. 133 § 1 KP wynosi 90 godzin, tzn. przez 5 dni w tygodniu jest to po 11 godzin, a przez szósty i siódmy dzień tygodnia powinno to być nieprzerwane 35 godzin. Razem daje to $5 \times 11 + 35 = 90$ godzin. Dla porównania w Klauzuli 7 umowy są to 84 godziny.
Ochrona osób młodych jest wystarczająco uregulowana w art. 190-206 KP, ocena stanu zdrowia pracowników w art. 229 – 231 KP i aktach wykonawczych do nich, harmonogram pracy odpowiada pojęciu „rozkładu czasu pracy” z art. 135 – 150 KP.
- 14) Oprócz tego w związku z klauzulą 12 umowy konieczne jest wprowadzenie art. 149 § 3 KP w brzmieniu:
„Art. 149 § 3. W żegludze śródlądowej pracodawca przedstawia pracownikowi ewidencję czasu pracy do zatwierdzenia najpóźniej do końca następnego miesiąca. Pracownik zatwierdza ewidencję własnoręcznym podpisem i ma obowiązek przechowywać zatwierdzoną kopię ewidencji przez okres jednego roku.”

13. Wskazanie, w jakim zakresie Dyrektywa uzupełnia polskie prawodawstwo

Jeśli chodzi o elementy szczegółowe, które wymagają zmian w prawie polskim, to zostały

one wskazane wyżej.

Na poziomie ogólnym można powiedzieć, że zakres potrzebnych zmian nie jest bardzo obszerny ze względu na treść art. 2 ust. 2 Dyrektywy „Wdrożenie niniejszej Dyrektywy w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej podstawy do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych niniejszą Dyrektywą”) i Klauzuli 17 ust. 2 umowy („Wykonanie niniejszej umowy nie może w żadnych okolicznościach być powodem obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników objętych niniejszą umową.”). Powoduje to, że nie należy unieważniać zastanych pojęć takich jak „dyżur”, który nie liczy się do czasu pracy, tylko wprowadzić w określonych wskazanych wyżej punktach uzupełnienia do kodeksu pracy.

Można pokusić się o ogólną refleksję, że gdyby nie art. 2 ust.2 Dyrektywy i Klauzula 17 ust. 2 umowy, to optymalną metodą implementacji całej Dyrektywy byłoby uchwalenie oddzielnej ustawy o czasie pracy w żegludze śródlądowej, jako *lex specialis* wobec kodeksu pracy, i umieszczenie w niej wszystkich postanowień. Uregulowania umowy są specyficzne w wielu miejscach. Jednakże art. 2 ust.2 Dyrektywy i Klauzula 17 ust. 2 umowy mocno ograniczają ich rzeczywisty wpływ na polskie prawodawstwo i dlatego wystarczające wydają się punktowe nowelizacje kodeksu pracy.

Jeśli chodzi o te postanowienia umowy z 15 lutego 2012 r., które należy wprowadzić do polskiego prawa i które równocześnie wprowadzają zasadniczo nowe idee i pojęcia, są to:

- a) całkowity brak pojęcia „godzin nadliczbowych” - za to jest stosowana ogólna kalkulacja czasu pracy, która zakłada, że takich godzin nie ma, a odpowiednio zwiększone są normalne limity czasu pracy,
- b) pora nocna to 7 godzin zamiast 8,
- c) czas pozostawania w gotowości do pracy jest uznawany za czas pracy,
- d) pracownik ma obowiązek zatwierdzania ewidencji (czy też według umowy: rejestru) czasu pracy i przechowywania jej przez rok.

Oprócz tego wiele postanowień umowy zawiera zmiany terminologiczne, ale w świetle art. 2 ust. 2 Dyrektyw i Klauzuli 17 ust. 2 umowy wręcz nie wolno ich wprowadzać do polskiego prawa.

14. Wykazanie sposobu rozwiązań praktycznych problemów dot. czasu pracy marynarzy śródlądowych na podstawie przedmiotowej Dyrektywy

Partnerzy społeczni zawarli umowę z 15 lutego 2012 r. i sformułowali tę umowę tak, żeby możliwie najbardziej odpowiadała ona specyfice branży żeglugi śródlądowej. Odpowiednio do tego w umowie znalazły się odpowiednio wyższe (w porównaniu z innymi branżami) limity dobowe i tygodniowe czasu pracy (maksymalnie 14 godzin na dobę i maksymalnie 84 godziny w tygodniu, a na statkach pasażerskich w sezonie maksymalnie 12 godzin na dobę i maksymalnie 72 godziny w tygodniu). Niewątpliwie to właśnie byłby przykład rozwiązania praktycznego problemu w kierunku uelastyczenia prawa pracy. Jednakże równoczesne wpisanie do umowy Klauzuli 17 ust. 2 powoduje, że np. w prawie polskim tego rodzaju rozwiązania wprost nie można wprowadzić, ponieważ pogarszałyby sytuację pracowników. Można je wprowadzić w takim sensie, że jest ono ograniczeniem godzin nadliczbowych – i taka rekomendacja znalazła się wyżej.

Można zatem stwierdzić, że jako przykłady rozwiązywania praktycznych problemów niech służą te same cztery kwestie wskazane wyżej w punkcie 12, czyli:

- a) całkowity brak pojęcia „godzin nadliczbowych” - za to jest stosowana ogólna kalkulacja czasu pracy, która zakłada, że takich godzin nie ma, a odpowiednio zwiększone są normalne limity czasu pracy,
- b) pora nocna to 7 godzin zamiast 8,
- c) czas pozostawania w gotowości do pracy jest uznawany za czas pracy,
- d) pracownik ma obowiązek zatwierdzania ewidencji (czy też według umowy: rejestru) czasu

pracy i przechowywania jej przez rok.

15. Wykazanie wpływu przepisów Dyrektywy na stopień zatrudnienia marynarzy śródlądowych przez armatorów oraz z drugiej strony wykazanie podaży marynarzy śródlądowych w kontekście nowych przepisów

Środowisko członków załóg statków, w tym w żegludze śródlądowej, jest ogólnie dosyć hermetyczne. Aby uzyskać uprawnienia zawodowe nie są dziś konieczne lata nauki, lecz trzeba posiadać określone predyspozycje psychiczno-zdrowotne a nawet coś, co można określić pasją zawodu marynarza. Często są one to cechy przekazywane w rodzinach marynarskich z pokolenia na pokolenia. Rzadko zostaje się marynarzem podejmując z dnia na dzień decyzję w tej sprawie.

Dlatego też zmiany w prawie takie jak Dyrektywa 2014/112 WE raczej nie przyniosą istotnych zmian ani podaży marynarzy załóg, ani popytu na ich prace ze strony armatorów.

16. Przedstawienie praw i obowiązków armatora dot. czasu pracy marynarzy śródlądowych

Najogólniej rzecz biorąc, prawa i obowiązki armatora polegają na przestrzeganiu działu VI kodeksu pracy, pod tytułem „Czas pracy” – a po implementacji Dyrektywy 2014/112 będzie się to odnosiło do tego rozdziału po zmianach.

Armator powinien przede wszystkim:

- 1) wybrać jeden z systemów określonych w art. 135 – 150 KP i go stosować, system może być zmieniony,
- 2) w ramach systemu ustalić rozkłady czasu pracy dla indywidualnych pracowników (w umowie z 15 lutego 2012 r. odpowiada temu pojęcie „harmonogramu”,
- 3) przestrzegać dobowych i tygodniowych limitów czasu pracy, dobowych i tygodniowych okresów odpoczynku,
- 4) prowadzić ewidencję czasu pracy, a po zmianach obowiązkowo udostępniać ją pracownikowi do zatwierdzenia,
- 5) przestrzegać limitów pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, a w szczególności wypłacać dodatek za prace w takich godzinach albo udzielić pracownikowi urlopu w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Armator ma prawo wymagać od pracowników przestrzegania ustalonych systemów i rozkładów czasu pracy. W razie ich naruszenia przez pracowników, pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę, a jeśli nastąpiło ciężkie naruszenie w tym zakresie (zwłaszcza gdy nastąpiło „porzucenie pracy” – sytuacja, gdy pracownik nagle przestał przychodzić i nie usprawiedliwia nieobecności) – może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

17. Problem uznawania rejsów marynarzy żeglugi śródlądowej za podróże służbowe

Od kilku lat trwają spory na temat optymalnego modelu rozliczania czasu pracy marynarzy żeglugi śródlądowej w kontekście tego, czy czas przebywania przez nich poza siedzibą pracodawcy należy uznawać za podróż służbową. Ze względu na zaszczości historyczne pochodzące jeszcze z czasów istnienia państwowych przedsiębiorstw żeglugi śródlądowej w praktyce rozliczenia wyglądają właśnie w ten sposób, że rejsy poza siedzibę pracodawcy są uznawane za podróż służbową i z tego tytułu są wypłacane diety na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów o podróży służbowej pracowników sfery budżetowej (czyli art. 77⁵ KP i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków

ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju).

Sąd Najwyższy podjął uchwałę z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 (Biul.SN 2008/11/21). Uchwała dotyczyła ściśle rzecz biorąc tego, że kierowca transportu międzynarodowego odbywający podróże w ramach wykonywania umówionej pracy i na określonym w umowie obszarze, jako miejsce świadczenia pracy, nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 KP.

Związane z tym faktem jest to, że diety z tytułu podróży służbowej nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne pracowników - na podstawie § 2 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Są one też zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych – na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a) ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaczął wobec tego uznawać, że skoro pracodawcy wypłacają członkom załóg świadczenia traktowane do tej pory jako diety z tytułu podróży służbowej, a w świetle wykładni zawartej w uchwale SN nie należy ich uznawać za diety (bo pracownicy mobilni co do zasady nie odbywają takich podróży) to w związku z tym należy takie świadczenia uznawać za normalne wynagrodzenia za pracę i w związku z tym egzekwować od tych świadczeń składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Wywołało to sprzeciw w branży armatorów, ponieważ naruszało ustaloną od lat praktykę. Dodatkowo została wydana interpretacja ogólna Ministra Finansów o sygnaturze DD2/033/259/PMN/09/1113 w sprawie zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych diet i innych należności stanowiących zwrot kosztów poniesionych w związku z wykonywaniem wyjazdów służbowych w ramach zatrudnienia na stanowisku kierowcy oraz zaliczania do kosztów uzyskania przychodów diet z tytułu podróży służbowych osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w zakresie usług transportowych, która też uwzględniała uchwałę SN z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08 – o tym, że oczywiście przysługuje zwolnienie należności z tytułu podróży służbowej, ale podróżami służbowymi są tylko wyjazdy incydentalne, a nie stałe i regularne przemieszczanie się między różnymi miejscami.

Spór wokół tej kwestii w zasadzie do dzisiaj, do grudnia 2015 r., nie został rozwiązany. Branża armatorów rozważa możliwość regulacji tego aspektu w różnych ujęciach, np. w postaci regulacji podobnej do art. 2 pkt 7 ustawy o czasie pracy kierowców z dnia 16 kwietnia 2004 r. (Dz.U. 2012.1155). Zgodnie z tym przepisem podróz służbowa to każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy:

- a) przewozu drogowego poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy lub inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały,
- b) wyjazdu poza miejscowość będącą siedzibą pracodawcy lub inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę w celu wykonania przewozu drogowego.

Wprowadzenie takiego przepisu powodowałoby jasną sytuację – rejsy marynarzy żeglugi śródlądowej byłyby podróżami służbowymi, a świadczenia wypłacane za te rejsy byłyby dietami z tytułu podróży służbowej zwolnionymi z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Przyczyniałoby się to do podniesienia konkurencyjności branży.

Nowa ustawa o czasie pracy w żegludze śródlądowej byłaby dobrym miejscem dla wprowadzenia takiego przepisu. Temat ten nie jest związany z implementacją Dyrektywy 2014/112, ponieważ ta Dyrektywa ani umowa pomiędzy partnerami społecznymi z 15 lutego 2012 r. nie zawierają żadnych regulacji na ten temat. Jednakże autorzy niniejszej opinii rekomendują wprowadzenie takiej zmiany (przesądzającej, że rejsy poza siedzibą pracodawcy są podróżami służbowymi) już w trakcie prac nad implementacją tej Dyrektywy, a może nawet

wcześniej. Jest to palący problem, który powinien zostać pilnie rozwiązany. Rekomendujemy skonsultowanie wprowadzenia tej zmiany ze Związkiem Polskich Armatorów Śródlądowych.

18. Synteza przedstawionej koncepcji mającej na celu zwięzłe przedstawienie ewentualnego i hipotetycznego wpływu Dyrektywy na prawodawstwo polskie oraz zaproponowanie ramowych rozwiązań (w postaci przepisów prawa) dot. czasu pracy marynarzy śródlądowych respektujących postanowienia Dyrektywy

Dyrektywa 2014/112 wymaga zmian w prawie polskim. Jednak w odniesieniu do dużej części jej postanowień zastosowanie będzie miała zasada z art. 2 ust. 2 „Wdrożenie niniejszej Dyrektywy w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej podstawy do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych niniejszą Dyrektywą”. Podobnie Klauzula 17 ust. 2 umowy pomiędzy partnerami społecznymi z 15 lutego 2012 r. stanowi, że „Wykonanie niniejszej umowy nie może w żadnych okolicznościach być powodem obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników objętych niniejszą umową.”

Powoduje to, że duża część postanowień umowy (mających niewątpliwie na celu dopasowanie regulacji czasu pracy do specyfiki branży żeglugi śródlądowej) w praktyce nie wprowadzi zmian do prawa polskiego właśnie ze względu na to, że obecnie obowiązujące w Polsce przepisy są w wielu punktach korzystniejsze dla pracowników.

Jeśli chodzi o te elementy, których wprowadzenie do prawa polskiego będzie konieczne, będą to:

- a) zmiana definicji czasu pracy obejmująca gotowość do pracy,
- b) pojęcie „pracy w żegludze śródlądowej”,
- c) pojęcia „statek pasażerski” i „sezon”,
- d) bezwzględnie obowiązujące dobowe i tygodniowe limity czasu pracy, uwzględniające też godziny nadliczbowe,
- e) maksymalnego dobowego czasu pracy w porze nocnej wymiarze 42 godzin i definicji pracy porze nocnej obejmującej godziny od 23 do 6,
- f) bezwzględny obowiązek zatwierdzania przez pracownika ewidencji czasu pracy i przechowywania jej przez rok.

Powinno to nastąpić poprzez punktowe nowelizacje ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Można dodać jeszcze jedną kwestię ogólną. Art. 2 ust. 2 zdanie 1 Dyrektywy 2014/112 zakazuje pogarszania praw pracowników z powołaniem się na potrzebę wdrożenia Dyrektywy.

Jest jednak również art. 2 ust. 2 zdanie drugie Dyrektywy, zgodnie z którym: *„Pozostaje to bez uszczerbku dla praw państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanowienia, w związku ze zmianą sytuacji, przepisów ustawowych lub wykonawczych bądź ustaleń umownych innych niż te obowiązujące w momencie przyjęcia niniejszej Dyrektywy, pod warunkiem że będą one zgodne z minimalnymi wymogami ustanowionymi w niniejszej Dyrektywie.”*

Pozostawia to otwartą możliwość dokonywania zmian w przyszłości. Do czasu upływu terminu implementacji Dyrektywy (który zgodnie z art. 4 ust.1 upływa 31 grudnia 2016 r.) nie wolno wprowadzać w prawie polskim zmian na niekorzyść pracowników objętych tą Dyrektywą. Co do zasady takie zmiany będą jednak możliwe po 31 grudnia 2016 r. Wtedy możliwe będzie uchwalenie kompleksowej ustawy o czasie pracy w żegludze śródlądowej, jako ustawy stanowiącej *lex specialis* wobec kodeksu pracy – na podobieństwo np. ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jednolity: Dz. u. z 2012 r., poz. 1155, zmiana: Dz. U. z 2013 r., poz. 567). W tej nowej ustawie o czasie pracy w żegludze śródlądowej znalazłyby się w zasadzie wszystkie postanowienia umowy pomiędzy partnerami społecznymi z 15 lutego 2012 r. – ponieważ ta umowa jest tak napisana, że tworzy jako całość spójny system i przeniesienie jej postanowień do oddzielnej ustawy jest ogólnie uzasadnione.

Wnioski

Analiza skutków społecznych, finansowych oraz prawnych implementacji do polskiego prawa przepisów Dyrektywy Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. pozwala na sformułowanie poniższych wniosków.

W zakresie skutków społecznych

Mała ilość marynarzy na statkach żeglugi śródlądowej oraz rozdrobniona struktura tego rynku powoduje, że skutki zmian prawnych są bardzo ograniczone społecznie. Rynek zatrudnienia charakteryzuje się stabilnością i małą elastycznością wynikającą z silnego uregulowania o charakterze międzynarodowym. Armatorzy bazują na stałej obsadzie załóg pływających. Migracje pracowników pomiędzy armatorami są przede wszystkim warunkowane czynnikami ekonomicznymi, warunkami pracy, a w mniejszym stopniu harmonogramem zatrudnienia. Znaczenia nabiera charakter umowy z armatorem (umowa o pracę lub samozatrudnienie), który wiąże się z większą lub mniejszą odpowiedzialnością po stronie marynarza i w zależności od indywidualnych predyspozycji w tym względzie wpływa na decyzję o podjęciu pracy.

Przedmiotowa Dyrektywa nie będzie skutkowała żadnymi istotnymi skutkami o charakterze społecznym, ani w krótszym ani w dłuższej perspektywie czasowej. Przewidywane zmiany społeczne mają szersze podłoże wynikające z procesów demograficznych gospodarczych i ich wpływu na rynek zatrudnienia w Europie.

Na rynku zatrudnienia marynarzy żeglugi śródlądowej można przewidywać stopniowo zwiększającą się różnicę pomiędzy ilością miejsc pracy a chętnymi do jej podjęcia. Będzie ona wynikać ze zwiększającej się floty statków śródlądowych i nieproporcjonalną i zbyt małą ilością młodych osób podejmujących zawód marynarza. W perspektywie 2050 r. deficyt zatrudnienia będzie wynosił ponad 10% i wiązać się to będzie z innymi skutkami o charakterze społecznym: wydłużenie okresu aktywności zawodowej marynarzy, zwiększenie się mobilności marynarzy, wzrost zatrudnienia marynarzy spoza UE.

Planowane duże inwestycje w zakresie infrastruktury dróg wodnych umożliwią przywrócenie regularnej żeglugi towarowej i roli transportowej portów rzecznych. Sytuacja ta zmieni odbiór społeczny w zakresie roli dróg wodnych śródlądowych w Polsce i będzie generować większe zainteresowanie zawodem marynarza i zawodami pokrewnymi. Jednostki będą w znacznie większym stopniu korzystać z polskich dróg wodnych co jest bardzo ważnym argumentem dla osób które nie chcą pracować bliżej miejsca zamieszkania.

W zakresie skutków finansowych

Implementacja przedmiotowej Dyrektywy do prawodawstwa polskiego nie będzie miała bezpośrednich skutków finansowych dla armatorów polskich. Uelastycznienie sposobów rozliczania czasu pracy marynarzy jest wyjściem naprzeciw potrzebom armatorów w tym względzie. Nowe regulacje pozwolą im na uniknięcie konfliktu regulacji prawnych z wymogami pracy na jednostkach żeglugi śródlądowej. Nowa Dyrektywa wymaga jedynie przyjęcia i właściwego stosowania określonego systemu rozliczania czasu pracy, z uwzględnieniem okresów pracy na statku i odpoczynku, dla każdego marynarza. Harmonogramy te mogą się różnić dla poszczególnych członków załogi, co powinno przekładać się na odpowiednie zapisy w dokumentacji ewidencji czasu pracy. Ta z kolei ewidencja musi być spójna z wymogami dotyczącymi stawki wynagrodzenia minimalnego, które obowiązuje w krajach UE.

Zapisy przedmiotowej Dyrektywy nie będą miały bezpośredniego wpływu na warunki pracy i wynagradzania marynarzy na statku, a w szczególności:

- 1) nie zmieni się system eksploatacji statku,

- 2) nie zmieni się harmonogram zatrudnienia marynarzy z uwzględnieniem okresów pracy na statku i odpoczynku, a jedynie może ulec zmianie system rozliczania czasu pracy w tzw. okresie bazowym,
- 3) nie zmieni się ilość godzin uznawanych za nadliczbowe lub wykonywanych w porze nocnej, co za tym idzie nie ulegnie zmianie należny dodatek lub urlop za prace w tych godzinach,
- 4) nie zmieni się ilość obowiązkowych dokumentów statkowych wymagających regularnej ewidencji.

W odniesieniu do ostatniego punktu można przyjąć, że choć ilość dokumentów statkowych nie powinna ulec zmianie, to zakres pracy związany z codziennym zapisem danych dotyczących zatrudnienia na statku może minimalnie się wydłużyć. Również po stronie obsługi finansowo-administracyjnej armatora można spodziewać niewielkiego zwiększenia nakładu pracy związanego z rozliczeniem czasu pracy załóg pływających. Ten dodatkowy czas pracy z dokumentacją rodzi pomijalnie małe koszty armatorskie.

Pomijając skutki finansowe kar nakładanych przez odpowiednie instytucje nadzorujące egzekwowanie przepisów Dyrektywy, jedyne możliwe do przewidzenia skutki ekonomiczne wprowadzania nowych regulacji prawnych Dyrektywy mają charakter pośredni i dotyczą spodziewanej zmiany strategii zatrudniania w sektorze żeglugi śródlądowej. Jest to związane z obserwowanymi już od jakiegoś czasu procesami zwiększenia udziału pracowników samozatrudnionych wśród załóg statków i wzrostem wynagrodzenia marynarzy.

Pierwszy proces, czyli preferowanie marynarzy samozatrudnionych lub wywieranie presji ze strony armatorów na przejście obecnych pracowników etatowych na ten system, może wynikać poza innymi argumentami z chęci scedowania bezpośrednio na pracownika nadzoru nad czasem jego pracy. Armatorzy niewątpliwie woleliby uniknąć odpowiedzialności związanej z nadzorem nad przestrzeganiem wymogów związanych z dopuszczalnym czasem pracy i powiązаныmi przepisami o minimalnym wynagrodzeniu. Samozatrudnieni marynarze występując, jako pracodawcy sami muszą rozliczać swój czas pracy jednocześnie ponosząc konsekwencje wszelkich odstępstw w tym względzie. Dodatkowo, zwiększający się udział pracowników samozatrudnionych zmniejszy stałe koszty osobowe armatorów przesuwając je na podmioty podwykonawcze. Ta zmieniona struktura kosztów wpłynie pozytywnie na ich obowiązki podatkowe i socjalne wobec pracowników. To poprawi ich pozycję konkurencyjną na zmiennym rynku frachtowym i rynku pasażerskim.

Drugi proces, będący skutkiem postępującego deficytu zatrudnienia będzie wiązać się ze stopniowym wzrostem wynagrodzenia marynarzy. Armatorzy korzystając z elastycznego harmonogramu pracy będą tworzyli system zachęt finansowych i np. premiowali pracowników pracujących w nadgodzinach lub wykonujących dodatkowe obowiązki na statku (administracyjne, spedytorskie, eksploatacyjne).

W zakresie skutków prawnych

W celu implementacji Dyrektywy 2014/112 należy wprowadzić:

- 1) art. 128 § 1¹ KP: „Czasem pracy w żegludzie śródlądowej jest czas, w którym pracownik na polecenie pracodawcy lub jego przedstawiciela wykonuje pracę na lub w jednostce lub na rzecz jednostki, jest przydzielony do pracy lub też musi pozostać w gotowości do wykonywania pracy.”,
- 2) art. 149 § 3 KP.: „W żegludzie śródlądowej pracodawca przedstawia pracownikowi ewidencję czasu pracy do zatwierdzenia najpóźniej do końca następnego miesiąca. Pracownik zatwierdza ewidencję własnoręcznym podpisem i ma obowiązek przechowywać zatwierdzoną kopię ewidencji przez okres jednego roku.”
- 3) art. 151^{6a} KP: „Czas pracy w żegludzie śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć
 - 1) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz

2) 84 godzin w każdym okresie siedmiodniowym”

- 4) art. 151^{6b} KP: „Czas pracy w sezonie na statku pasażerskim łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć:
- 1) 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz
 - 2) 72 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.”
- 5) art. 151⁷. § 7. KP: „W żegludze śródlądowej za porę nocną uznaje się czas pomiędzy godziną 23.00 a godziną 6.00;”
- 6) art. 151⁷. § 8 KP: „W żegludze śródlądowej maksymalny dobowy czas pracy w porze nocnej wynosi 7 godzin, a maksymalny tygodniowy czas pracy w porze nocnej wynosi 42 godziny w ciągu siedmiu dni.”

Po okresie implementacji Dyrektywy (który upływa 31 grudnia 2016 r.) warto byłoby uchwalić całościową nową ustawę o czasie pracy w żegludze śródlądowej, w której znalazłyby się w zasadzie wszystkie postanowienia umowy pomiędzy partnerami społecznymi z 15 lutego 2012 r. W trakcie samej implementacji nie można tego zrobić ze względu na art. 2 ust. 2 Dyrektywy: „Wdrożenie niniejszej Dyrektywy w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej podstawy do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych niniejszą Dyrektywą”. Podobnie Klauzula 17 ust. 2 umowy pomiędzy partnerami społecznymi z 15 lutego 2012 r. stanowi, że „Wykonanie niniejszej umowy nie może w żadnych okolicznościach być powodem obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników objętych niniejszą umową.”

Nie stoi to jednak na przeszkodzie, aby wprowadzić już teraz rozwiązanie lub rozwiązania, które mogą uregulować status rejsów marynarzy w kontekście ich uznania za podróż służbową. Z uwagi na co najmniej kilka opcji regulacji w tym zakresie i wielowątkowość zagadnienia, rekomendujemy przeprowadzenie dodatkowych konsultacji w tym zakresie ze Związkiem Polskich Armatorów Śródlądowych w I kwartale 2016 roku.

Raport z konsultacji publicznych
projektu ustawy o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej.

Zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) projekt ustawy został udostępniony na stronach urzędowego informatora teleinformatycznego – Biuletynu Informacji Publicznej z dniem wysłania projektu do konsultacji publicznych.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006 i 1204) projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

W trybie art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa żaden z podmiotów nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy.

Ponadto na podstawie art. 19¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) oraz art. 16¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) projekt został przesłany do:

1. Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”;
2. Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
3. Forum Związków Zawodowych;
4. Konfederacji Lewiatan;
5. Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
6. Związku Rzemiosła Polskiego;
7. Związku Pracodawców Business Centre Club.

Żaden z ww. podmiotów nie zgłosił uwag do projektu ustawy o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej.

Ponadto przedmiotowy projekt został skierowany do następujących partnerów społecznych:

1. Zespołu Szkół Żegluga Śródlądowej im. kmdr. Bolesława Romanowskiego w Nakle nad Notecią;
2. Zespołu Szkół Żegluga Śródlądowej im. Bohaterów Westerplatte w Kędzierzynie-Koźlu;
3. Akademii Morskiej w Szczecinie;
4. Akademii Morskiej w Gdyni;
5. Związku Polskich Armatorów Śródlądowych w Szczecinie;
6. Stowarzyszenia „Rada Kapitanów Żegluga Śródlądowej”;
7. Żegluga Bydgoskiej Sp. z o.o.;
8. OT Logisitcs S.A.;
9. Stowarzyszenia na Rzecz Gospodarczego Rozwoju Dorzecza Odra „Teraz Odra”;
10. Przedsiębiorstwa Żegluga Augustowska Sp. z o.o.;
11. Żegluga Mazurskiej Sp. z o.o.;
12. Żegluga Gdańskiej Sp. z o.o.;
13. Żegluga Ostródzko-Elbląskiej Sp. z o.o.

Uwagi do projektu ustawy wniósł Związek Polskich Armatorów Śródlądowych w Szczecinie. Uwagi dotyczyły:

1. Uwzględnienia w projekcie ustawy następujących definicji:

- Operator transportu śródlądowego – każda osoba, która w sposób niezależny i na własny rachunek eksploatuje w celach handlowych jednostki w żegludze śródlądowej;
- harmonogram – plan dni roboczych oraz dni odpoczynku, przekazany uprzednio pracownikowi przez pracodawcę.

Stanowisko Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej:

Projektowana ustawa zawiera przepisy szczególne w stosunku do Kodeksu pracy, oznacza to, że w zakresie nieuregulowanym regulacjami przedmiotowej ustawy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. W związku z powyższym regulacje projektu odnoszą się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, o czym mówi art. 1 ust. 2 projektu ustawy „2. *Ustawę stosuje się do osób wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jako członkowie załogi lub osoby pełniące funkcję personelu pokładowego, zwanych dalej „pracownikami”*”. Natomiast zgodnie z zasadami techniki prawodawczej w akcie prawnym zamieszcza się jedynie definicje wyrażen użytych w tym akcie prawnym. Wobec powyższego, należy zauważyć, że w treści projektu ustawy definicja operatora transportu śródlądowego” nie została użyta, w związku z czym, w opinii Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej jej brak jest uzasadniony.

Ponadto w zakresie braku definicji „harmonogramu” należy zauważyć, że definicja harmonogramu odpowiada definicji „rozkładu czasu pracy” z Kodeksu pracy. Mając na uwadze, że w zakresie nieuregulowanym regulacjami przedmiotowej ustawy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, wprowadzenie definicji harmonogramu jest nieuzasadnione.

2. Usunięcia z projektu przepisu w brzmieniu: „Pozostawanie w gotowości do pracy nie stanowi okresu odpoczynku i wlicza się od czasu pracy.”

Zgodnie ze stanowiskiem ZPAŚ pojęcie „gotowości do pracy”, odnosi się do specyfiki żeglugi, zgodnie z którą pracownicy spędzają na statku zazwyczaj więcej czasu niż normalny czas pracy. Normą jest, że członkowie załogi śpią na statku i spędzają na nim swój czas wolny. Wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym „*Pozostawanie w gotowości do pracy nie stanowi okresu odpoczynku i wlicza się od czasu pracy*” powoduje duże ryzyko interpretacji takiej, że właśnie takie okresy jak sen lub spędzanie czasu wolnego na statku zostaną uznane za czas pracy, za który pracownicy będą mieli roszczenie o wynagrodzenie – trudno takie rozwiązanie uznać za sprawiedliwe i zgodne z dyrektywą 2014/112. Usunięcie tego przepisu powinno być wystarczające do wyeliminowania ryzyka, że za gotowość do pracy zostaną uznane sytuacje takie jak wspomniane wyżej (sen lub czas wolny).

Stanowisko MGMIŻŚ:

W zakresie uwagi dotyczącej wykreślenia z projektu przepisu w brzmieniu: „*Pozostawanie w gotowości do pracy nie stanowi okresu odpoczynku i wlicza się od czasu pracy*”, podkreślenia wymaga, że celem, wdrażanej przepisami projektu ustawy o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej dyrektywy 2014/112/UE jest zapewnienie odpowiedniego poziomu ochrony pracowników transportu wodnego śródlądowego. Oznacza to, że proponowane brzmienie ww. przepisu w sposób efektywny zabezpiecza odpowiednie interesy pracowników. Jednocześnie w projekcie ustawy zostały wprowadzone definicje „okresu odpoczynku” oraz „dnia odpoczynku”, co w opinii Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej eliminuje ryzyko niewłaściwej interpretacji przepisów dotyczących czasu pracy w żegludze śródlądowej, zabezpieczając interesy zarówno pracowników jak i pracodawców. W związku z powyższym powyższa uwaga nie została uwzględniona.

3. Braku szczególnego uregulowania kwestii podróży służbowej w żegludze śródlądowej.

ZPAŚ stoi na stanowisku, że kwestia podróży służbowej wymaga odpowiedniego uregulowania dostosowanego do odrębności czasu pracy pracowników mobilnych. Chodzi o potrzebę wprowadzenia w ustawie o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej przepisu podobnego do art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 6 czerwca 2001 r. o czasie kierowców. Istnieje potrzeba definicji „podróży służbowej” z uwzględnieniem pracowników, których normalna praca polega na przemieszczaniu się z miejsca na miejsce (to jest element, który łączy kierowców i marynarzy, w tym marynarzy żeglugi śródlądowej). W tym zakresie zasadne jest wprowadzenie przepisu, który w połączeniu z przepisami kodeksu pracy, przepisami podatkowymi i przepisami prawa ubezpieczeń społecznych dotyczącymi podróży służbowych spowoduje, że normalny czas rejsu będzie uznawany za podróż służbową marynarzy, a w konsekwencji ich wynagrodzenia za odbywanie normalnych rejsów będą zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych i składek na ubezpieczenia społeczne.

Stanowisko MGMiŻŚ:

W przypadku uwzględnienia uwag dotyczących uregulowania kwestii podróży służbowych w projekcie ustawy, podkreślenia wymaga, że MGMiŻŚ skonsultowało możliwość uwzględnienia proponowanych przez ZPAŚ regulacji do projektowanej ustawy z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwem Finansów. Opinie obydwu resortów były negatywne.

Ponadto należy zauważyć, że wprowadzenie kwestii podróży służbowych wykracza poza zakres regulacji, wdrażanej przepisami projektu ustawy, Dyrektywy Rady 2014/112/UE. Jednocześnie uwzględnienie przedmiotowej kwestii wiązałoby się z powstaniem znacznych skutków społeczno-finansowych i prawnych. W związku z czym MGMiŻŚ odstąpiło na tym etapie od prac na wprowadzeniem kwestii podróży służbowej.

Mając na uwadze powyższe uwagi zgłoszone przez ZPAŚ **nie zostały uwzględnione** w projekcie ustawy o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej. Uwagi ZPAŚ znacząco wykraczają poza zakres, wdrażanej przedmiotowym projektem, regulacji dyrektywy 2014/112/EU. Uwzględnienie powyższych uwag skutkowałoby istotną zmianą merytoryczną projektu ustawy, co wiązałoby się z koniecznością przeprowadzenia ponownie procesu legislacyjnego.

TABELA ZGODNOŚCI

Tytuł projektu		Projekt ustawy o czasie pracy na statkach żeglugi śródlądowej			
Tytuł wdrażanego aktu prawnego/ wdrażanych aktów prawnych		Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. wykonująca Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF)			
Termin implementacji dyrektywy Rady 2014/112/UE		Ze względu na wyznaczony w art. 4 ust. 1 Dyrektywy Rady 2014/112/UE termin na implementację (do 31 grudnia 2016 r.) ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.			
Przepisy Unii Europejskiej					
Jednostka redakcyjna	Treść przepisu UE	Konieczność wdrożenia	Jednostka redakcyjna	Treść przepisu/ów projektu	Uzasadnienie uwzględnienia w projekcie przepisów wykraczających poza minimalne wymogi prawa UE
Art. 1	Niniejsza dyrektywa wykonuje Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą w dniu 15 lutego 2012 r. przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), zawartą w załączniku do niniejszej dyrektywy.	N		Nie wymaga implementacji	
Art. 2. ust. 1 i 3	1. Państwa członkowskie mogą utrzymać lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne od tych ustanowionych w niniejszej dyrektywie. 3. Stosowanie i wykładnia niniejszej dyrektywy pozostają bez uszczerbku dla wszelkich unijnych lub krajowych przepisów, zwyczajów lub praktyk zapewniających pracownikom, których to dotyczy, korzystniejsze warunki.	N		Nie wymaga implementacji	
Art. 2 ust. 2	2. Wdrożenie niniejszej dyrektywy w żadnym wypadku nie stanowi wystarczającej podstawy do uzasadnienia zmniejszenia ogólnego poziomu ochrony pracowników w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą. Pozostaje to bez uszczerbku dla	N	Art. 5. oraz Art. 9. KP	Nie wymaga implementacji – przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	

	praw państw członkowskich i partnerów społecznych do ustanowienia, w związku ze zmianą sytuacji, przepisów ustawowych lub wykonawczych bądź ustaleń umownych innych niż te obowiązujące w momencie przyjęcia niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że będą one zgodne z minimalnymi wymogami ustanowionymi w niniejszej dyrektywie				
Art. 3	Państwa członkowskie określają sankcje mające zastosowanie w przypadku naruszenia krajowych przepisów przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.	N	Art. 281. pkt 5. i 6. KP	Nie wymaga implementacji – przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	
Art. 4	1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 31 grudnia 2016 r. Niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia są określane przez państwa członkowskie. 2. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.	T	Art. 13.	Art. 13. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.	
Art. 5	Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.	N		Nie wymaga implementacji	
Art. 6	Niniejsza dyrektywa jest skierowana do państw członkowskich.	N		Nie wymaga implementacji	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym klauzula 1	1. Niniejsza umowa ma zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w trasie, którzy jako członkowie personelu (załoga) lub osoby pełniące inną funkcję (personel pokładowy) są zatrudnieni na pokładzie statku eksploatowanego w ramach działalności handlowej w sektorze transportu śródlądowego prowadzonej na terytorium państwa członkowskiego.	T	Art. 1.	Art. 1. Ustawę stosuje się do osób wykonujących pracę na statku żeglugi śródlądowej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jako członkowie załogi lub personel pokładowy, zwanych dalej „pracownikami”.	

ust. 1					
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 1 ust. 2	2. Do celów niniejszej umowy operatorzy wodnego transportu śródlądowego nie są uznawani za pracowników również wówczas, gdy we własnym przedsiębiorstwie posiadają status pracownika.	N		Nie wymaga implementacji – projekt ustawy odnosi się tylko do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w związku z powyższym nie obejmuje on osób prowadzących działalność na własny rachunek.	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 1 ust. 3,4 oraz 5	3. Niniejsza umowa nie jest sprzeczna z przepisami krajowymi ani międzynarodowymi w zakresie bezpieczeństwa statków, które dotyczą pracowników wykonujących pracę w trasie i osób określonych w klauzuli 1.2. 4. Jeżeli postanowienia niniejszej umowy i przepisy krajowe lub międzynarodowe w zakresie ruchu statków różnią się pod względem okresów odpoczynku w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę w trasie, zastosowanie mają postanowienia, które gwarantują większy stopień ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. 5. Pracownicy wykonujący pracę w trasie zatrudnieni na pokładzie statku eksploatowanego na terytorium państwa członkowskiego poza sektorem komercyjnej żeglugi śródlądowej, których warunki pracy są określone przez organizacje pracodawców i organizacje reprezentujące pracowników w formie zbiorowych układów pracy, mogą — w porozumieniu i za zgodą tych organizacji pracodawców i organizacji reprezentujących pracowników — zostać objęci zakresem stosowania niniejszej umowy, jeżeli jej postanowienia są dla pracowników bardziej korzystne.	N		Nie wymaga implementacji	
Załącznik Umowa europejska dotycząca	a) „jednostka” oznacza statek lub urządzenie pływające;	T	Art. 2. pkt 7.	Art. 2. pkt 7. statku żeglugi śródlądowej – należy przez to rozumieć statek, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 lit. a, b i f ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludzie	

niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. a				śródlądowej;	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. b	b) „statek pasażerski” oznacza statek wycieczkowy lub kabinowy zbudowany lub przystosowany do przewozu więcej niż 12 pasażerów;	T	Art. 2. pkt 8.	Art. 2. pkt 8. statku pasażerskim – należy przez to rozumieć statek, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej, przeznaczony lub używany do przewozu więcej niż 12 pasażerów.	Wskazana w projekcie ustawy definicja statku pasażerskiego różni się od definicji wynikającej z dyrektywy rady 2014/112/UE. Powyższa różnica uzasadniona jest faktem, że jest ona komplementarna wobec obowiązujących regulacji z zakresu żeglugi śródlądowej oraz wskazana różnica jest również uzasadniona ze względu na systematykę stosowania przepisów prawa przez terenowe organy administracji żeglugowej.
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. c	c) „czas pracy” oznacza okres, w którym pracownik na polecenie pracodawcy lub jego przedstawiciela wykonuje pracę na lub w jednostce lub na rzecz jednostki, jest przydzielony do pracy lub też musi pozostać w gotowości do wykonywania pracy (okres gotowości);	T	Art. 3.	Art. 3. Czasem pracy na statku żeglugi śródlądowej jest czas, w którym pracownik na polecenie pracodawcy wykonuje pracę na statku. Pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy na statku żeglugi śródlądowej wlicza się do czasu pracy.	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych	d) „okres odpoczynku” oznacza okres poza czasem pracy; pojęcie to obejmuje okresy odpoczynku na jednostce podczas rejsu, podczas postoju w porcie oraz na lądzie. Nie obejmuje ono natomiast krótkich (maksymalnie 15-minutowych) przerw;	T	Art. 2. pkt 4.	Art. 2. pkt 4. okresie odpoczynku – należy przez to rozumieć okres poza czasem pracy na statku żeglugi śródlądowej, który obejmuje okres odpoczynku na statku żeglugi śródlądowej podczas rejsu lub	

aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. d				podczas postoju oraz okres odpoczynku na lądzie;	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. e	„dzień odpoczynku” oznacza nieprzerwany okres odpoczynku, trwający 24 godziny, który pracownik spędza w dowolnie wybranym miejscu;	T	Art. 2. pkt 2.	Art. 2. pkt 2. dniu odpoczynku – należy przez to rozumieć okres odpoczynku trwający nieprzerwanie 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której pracownik zakończył pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. f	f) „operator transportu śródlądowego” oznacza każdą osobę, która w sposób niezależny i na własny rachunek eksploatuje w celach handlowych jednostki w żegludze śródlądowej;	N		Nie wymaga implementacji - projekt ustawy odnosi się tylko do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w związku z powyższym nie obejmuje on osób prowadzących działalności na własny rachunek.	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w	g) „harmonogram” zawiera plan dni roboczych oraz dni odpoczynku, przekazany uprzednio pracownikowi przez pracodawcę;	N	Art. 129, art. 140 ¹ , art. 150 KP	Nie wymaga implementacji - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	

transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit.g					
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. h	h) za „porę nocną” uznaje się czas pomiędzy godziną 23.00 a godziną 6.00;	T	Art. 9. ust. 1	Art. 9. 1. Pora nocna na statku żeglugi śródlądowej obejmuje 7 godzin między godzinami 23 ⁰⁰ a 6 ⁰⁰ .	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. i,	i) „pracownik wykonujący pracę w porze nocnej” oznacza: aa) z jednej strony: każdego pracownika, który w zwykłym toku pracy pracuje w porze nocnej przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy; bb) z drugiej strony: każdego pracownika, który przepracowuje w porze nocnej pewną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy, ustaloną zgodnie z wyborem danego państwa członkowskiego: aaa) zgodnie z przepisami krajowymi, po konsultacjach z partnerami społecznymi; lub bbb) w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym;	N	Art.151 ⁷ . KP	Nie wymaga implementacji - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji	j) „pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym” oznacza pracownika, którego plan pracy jest częścią pracy w systemie zmianowym; l) „pracownik wykonujący pracę w trasie” oznacza każdego pracownika, zatrudnionego jako członek personelu przemieszczającego się przez przedsiębiorstwo, które świadczy pasażerskie lub	N		Nie wymaga implementacji	

czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. j i l	towarowe usługi transportu na wodach śródlądowych; oraz odniesienia do „pracowników” w niniejszym porozumieniu interpretuje się odpowiednio;				
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. k	k)termin „personel pokładowy” jest zgodny z definicją 103 w art. 1.01 załącznika II do dyrektywy 2006/87/WE (4);	T	Art. 2. pkt 5.	Art. 2. pkt 5. personelu pokładowym – należy przez to rozumieć osoby wykonujące pracę na statku pasażerskim zatrudnione na podstawie umowy o pracę, niebędące członkami załogi;	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 2 lit. m	m)„sezon” oznacza okres maksymalnie 9 kolejnych miesięcy w trakcie 12 miesięcy, w którym ze względu na okoliczności zewnętrzne, takie jak np. warunki pogodowe lub popyt w sektorze turystyki, działalność jest wykonywana w określonych okresach w roku.	T	Art. 2. pkt 6.	Art. 2. pkt 6 sezonie – należy przez to rozumieć okres maksymalnie 9 kolejnych miesięcy w trakcie 12 miesięcy, w którym ze względu na okoliczności zewnętrzne, w szczególności warunki pogodowe lub popyt w sektorze turystyki, praca na statku pasażerskim jest wykonywana w tym okresie;	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym	1. Bez uszczerbku dla przepisów określonych w klauzuli 4 przy określaniu czasu pracy za podstawę przyjmuje się ośmiogodzinny dzień pracy. 2. Czas pracy może zostać wydłużony zgodnie z klauzulą 4, jeżeli w okresie 12 miesięcy (okres bazowy) przeciętny tygodniowy czas pracy nie przekracza 48 godzin. 3. Maksymalny czas pracy w okresie referencyjnym wynosi 2 304 godziny (podstawa obliczania: 52 tygodnie minus 4 tygodnie minimalnego okresu urlopu, pomnożone przez 48 godzin). Przyznanych	T	Art. 4 i 5.	Art. 4. 1. Czas pracy na statku żeglugi śródlądowej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym 12 miesięcznym okresie rozliczeniowym, zwanym dalej "okresem rozliczeniowym". 2. Tygodniowy czas pracy na statku żeglugi śródlądowej, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w okresie rozliczeniowym.	Dyrektywa 2014/112/UE ustanawia jedynie normy minimalne zapewniające odpowiedni poziom ochrony pracowników w żegludze śródlądowej, natomiast państwa członkowskie mają możliwość wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów. W związku z powyższym ze względu na

Klauzula 3	<p>okresów płatnego urlopu wypoczynkowego oraz okresów zwolnień lekarskich nie włącza się do obliczania średniej lub nie wpływają one na wynik obliczenia średniej. Okresy odpoczynku, wynikające z dni ustawowo wolnych od pracy, są dodatkowo odliczane.</p> <p>4. Jeżeli stosunek pracy obowiązuje przez okres krótszy niż okres bazowy, to przy obliczaniu maksymalnego dopuszczalnego czasu pracy stosuje się metodę pro rata.</p>			<p>Art. 5. 1. Maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi oblicza się mnożąc 48 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym.</p> <p>2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej o 8 godzin.</p> <p>3. Wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.</p> <p>4. W przypadku stosunku pracy trwającego krócej niż okres rozliczeniowy maksymalny wymiar czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej oblicza się mnożąc 48 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie trwania tego stosunku pracy.</p>	<p>fakt, że przepisy przedmiotowej dyrektywy nie wprowadzają pojęcia pracy w nadgodzinach oraz wprowadzają limity jedynie w zakresie tzw. „normalnego” czasu pracy, zasadnym wydaje się zastosowanie przepisów Kodeksu pracy określających dzienny i przeciętny tygodniowy czas pracy. Art. 4 przewiduje więc 8-godzinną normę czasu pracy w żegludzie śródlądowej i przeciętnie 40-godzinną normę czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 12 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Ponadto czas pracy może być przedłużany na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z zastrzeżeniem że przeciętny tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć 48 godzin w 12 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Określenie dziennej i tygodniowej normy czasu pracy zgodnie z Kodeksem pracy oraz wprowadzeniem nadgodzin w rozumieniu Kodeksu pracy zapewnia wyższy standard ochrony praw pracowników w żegludzie śródlądowej. Jednocześnie w art. 5 zamieszczono regulacje określające sposób obliczania maksymalnego czasu pracy w żegludzie śródlądowej oraz proporcjonalny sposób</p>
------------	---	--	--	---	---

					obliczania maksymalnego czasu pracy w przypadku zatrudnienia w niepełnym okresie rozliczeniowym.
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 4	<p>1. Czas pracy nie może przekraczać:</p> <p>a) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinowym; oraz</p> <p>b) 84 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.</p> <p>2. Jeżeli harmonogram przewiduje większą liczbę dni pracy niż dni odpoczynku, wówczas przeciętny tygodniowy czas pracy w okresie czterech miesięcy nie może przekraczać 72 godzin.</p>	T	Art. 6.	<p>Art. 6. 1. Czas pracy na statku żeglugi śródlądowej łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać:</p> <p>1) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinowym oraz</p> <p>2) 84 godzin w każdym okresie 7-dniowym.</p> <p>2. Jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje większą liczbę dni pracy niż dni odpoczynku, wówczas przeciętny tygodniowy czas pracy na statku żeglugi śródlądowej w okresie 4 kolejnych miesięcy nie może przekraczać 72 godzin.</p>	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 5	<p>1. Praca może być wykonywana maksymalnie przez okres 31 następujących po sobie dni.</p> <p>2. Jeżeli harmonogram przewiduje maksymalnie jednakową liczbę dni pracy w stosunku do liczby dni odpoczynku, wówczas natychmiast po kolejnych dniach pracy należy przyznać jednakową liczbę kolejnych dni odpoczynku. Wyjątki od liczby kolejnych dni odpoczynku, które mają być przyznane bezpośrednio, będą dozwolone, pod warunkiem że:</p> <p>a) maksymalna liczba 31 kolejnych dni pracy nie została przekroczona; oraz</p> <p>b) natychmiast po kolejnych dniach pracy przyznaje się minimalną liczbę kolejnych dni odpoczynku, określoną w pkt 3 lit. a), b), c); oraz</p> <p>c) przedłużony lub zamieniony okres dni pracy jest wyrównywany w trakcie okresu bazowego.</p> <p>3. Jeżeli harmonogram przewiduje, że liczba dni pracy jest wyższa niż liczba dni odpoczynku, wówczas minimalną liczbę dni odpoczynku przyznawanych natychmiast po kolejnych dniach pracy określa się w następujący sposób:</p> <p>a) od 1. do 10. kolejnego dnia pracy: 0,2 dnia odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 10 kolejnych dni pracy = 2 dni odpoczynku);</p> <p>b) od 11. do 20. kolejnego dnia pracy: 0,3 dnia</p>	T	Art. 7.	<p>Art. 7. 1. Jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje mniejszą lub równą liczbę dni pracy w stosunku do liczby dni odpoczynku, wówczas pracownikowi przysługuje bezpośrednio po kolejnych dniach pracy równoważna liczba kolejnych dni odpoczynku.</p> <p>2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli w rozkładzie czasu pracy:</p> <p>1) pracownikowi zapewniono okres odpoczynku, o którym mowa w art. 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz</p> <p>2) bezpośrednio po kolejnych dniach pracy pracownikowi zapewniono minimalną liczbę dni odpoczynku zgodnie z ust. 3 oraz</p> <p>3) zwiększona lub zmniejszona liczba dni pracy została wyrównana w stosunku do liczby dni odpoczynku w okresie rozliczeniowym.</p> <p>3. Jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje większą liczbę dni pracy w stosunku do liczby dni odpoczynku, wówczas pracownikowi przysługuje bezpośrednio po kolejnych dniach pracy, 0,2 dnia odpoczynku, za każdy dzień pracy. Przy</p>	Zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy w każdym tygodniu pracownikowi przysługuje 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, w związku z powyższym norma dyrektywy 2014/112/UE wskazująca na limity dni pracy nie może być implementowana ze względu na fakt, że obowiązujące przepisy są w tej materii korzystniejsze. W dyrektywie maksymalnie praca może być świadczona przez 31 dni, natomiast w Kodeksie pracy przez 6 dni. Oznacza to, że również przepisy dyrektywy 2014/112/UE przyznające równoważne dni odpoczynku po kolejnych dniach pracy nie mogą zostać wprost implementowane do projektu ustawy. W związku z powyższym w projekcie

	<p>odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 20 kolejnych dni pracy = 5 dni odpoczynku);</p> <p>c) od 21. do 31. kolejnego dnia pracy: 0,4 dnia odpoczynku za każdy kolejny dzień pracy (np. 31 kolejnych dni pracy = 9,4 dnia odpoczynku).</p> <p>Niepełne dni odpoczynku są dodawane przy obliczaniu minimalnej liczby kolejnych dni odpoczynku i uwzględnianie wyłącznie jako całe dni.</p>			<p>ustalaniu przysługujących pracownikowi dni odpoczynku niepełne dni odpoczynku uwzględnia się w całości.</p>	<p>ustawy uwzględniono jedynie ograniczone regulacje zapewniające równoważne oraz minimalne dni odpoczynku przypadające po kolejnych dniach pracy zgodne z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy. Ponadto zaprojektowano również zgodny z dyrektywą 2014/112/UE sposób obliczania dni odpoczynku.</p> <p>Reasumując w związku z przyjęciem przepisów Kodeksu Pracy, które są korzystniejsze, niż te przewidziane przepisami dyrektywy (klauzula 5 ust. 3 lit. b i c) oraz brakiem możliwości wykonywania pracy powyżej 6 dni, na gruncie obowiązujących przepisów KP, nie ma możliwości pełnego zastosowania ww. regulacji dyrektywy. Wobec powyższego zastosowano rozwiązanie korzystniejsze, zgodne z obowiązującym stanem prawnym.</p>
<p>Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 6</p>	<p>W drodze odstępstwa od przepisów określonych w klauzulach 4 i 5 niniejszej umowy, w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych w sezonie na pokładzie statku pasażerskiego mogą być stosowane następujące przepisy:</p> <p>1. Czas pracy nie może przekraczać:</p> <p>a) 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz</p> <p>b) 72 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.</p> <p>2. Za każdy dzień pracy pracownikowi przysługuje 0,2 dni odpoczynku. W każdym okresie obejmującym 31 dni należy faktycznie przyznać pracownikowi co najmniej dwa dni odpoczynku. Pozostałe dni odpoczynku są przyznawane zgodnie z zawartym porozumieniem.</p> <p>3. Z uwzględnieniem postanowień określonych</p>	T	Art. 8.	<p>Art. 8. 1. Czas pracy na statku pasażerskim w sezonie łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać:</p> <p>1) 12 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz</p> <p>2) 72 godziny w każdym okresie 7-dniowym.</p> <p>2. Za każdy dzień pracy w sezonie na statku pasażerskim pracownikowi przysługuje bezpośrednio po kolejnych dniach pracy 0,2 dnia odpoczynku. Do ustalania liczby dni odpoczynku przysługujących pracownikowi wykonującemu pracę w sezonie na statku pasażerskim przepis art. 7 ust. 3 zdanie drugie stosuje się.</p>	<p>W przypadku regulacji zawartych w ust. 2 należy zauważyć, że zgodnie z Kodeksem pracy maksymalna liczba dni pracy może wynosić 6, w związku z powyższym norma zawarta w pkt 2 klauzuli 6 nie została wdrożona wprost. Jednakże mając na uwadze specjalny status osób pracujących w sezonie na statku pasażerskim zaprojektowane regulacje zapewniają minimalne dni odpoczynku po</p>

	w poprzednim ustępie oraz w klauzuli 3 ust. 4, kwestie dotyczące rozliczenia dni odpoczynku i przestrzegania przeciętnego wymiaru czasu pracy, wynoszącego 48 godzin zgodnie z klauzulą 3, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, lub, wobec braku takich porozumień, w przepisach krajowych.				kolejnych dniach pracy. Natomiast w przypadku transpozycji pkt 3 klauzuli 6 należy zauważyć, że czas pracy w sezonie na statku pasażerskim na gruncie przepisów projektu ustawy jest czasem pracy w żegludze śródlądowej w związku z powyższym do czasu pracy w sezonie na statku pasażerskim mają zastosowanie przepisy projektu ustawy dotyczące przeciętnego oraz maksymalnego czasu pracy, sposobu obliczania maksymalnego czasu pracy oraz rozliczania dni odpoczynku.
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 7	Pracownicy muszą mieć regularne okresy odpoczynku, których wymiar wyrażany jest w jednostkach czasu oraz które są wystarczająco długie i nieprzerwane, aby można było uniknąć spowodowania przez pracowników — w wyniku zmęczenia lub nieregularnego harmonogramu pracy — wypadków, których ofiarami są sami pracownicy, ich współpracownicy lub inne osoby oraz które przynoszą krótko- lub długoterminowy uszczerbek na zdrowiu. Okres odpoczynku nie może być krótszy niż: a) 10 godzin w każdym okresie 24-godzinnym, z czego co najmniej 6 godzin bez przerwy; oraz b) 84 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.	N	Art. 132 - 134. KP	Nie wymaga implementacji - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w	W przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek; szczegóły, w tym długość i warunki przyznania przerwy na odpoczynek, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, zaś w przypadku braku takich porozumień, w przepisach krajowych.	N	Art. 134. KP	Nie wymaga implementacji - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	

transporte śródlądowym Klauzula 8					
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 9	Oparty na siedmiu godzinach nocnych, maksymalny tygodniowy czas pracy w porze nocnej wynosi 42 godzin w ciągu siedmiu dni.	T	Art. 9. ust. 2.	Art. 9. 2. Czas pracy w porze nocnej na statku żeglugi śródlądowej nie może przekraczać: 1) 7 godzin w każdym okresie 24-godzinnym oraz 2) 42 godziny w każdym okresie 7-dniowym.	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 10	Każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni lub do odpowiedniej części tego urlopu w przypadku zatrudnienia trwającego krócej niż rok, zgodnie z warunkami uprawnienia do urlopu i przyznawania go, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub w praktyce krajowej. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.	N	Art. 152-173. KP	Nie wymaga implementacji - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 11	1.W odniesieniu do pracowników poniżej 18 roku życia stosuje się przepisy dyrektywy 94/33/WE w sprawie ochrony pracy osób młodych (5). 2.W wyjątkowych sytuacjach państwa członkowskie mogą — w drodze przepisów krajowych — zezwolić na zatrudnienie młodzieży powyżej 16. roku życia, która zgodnie z prawem krajowym nie podlega już obowiązkowi szkolnemu w pełnym wymiarze godzin, w okresie, w którym przepisy dyrektywy 94/33/WE zabraniają pracy w porze nocnej, jeżeli jest to niezbędne do osiągnięcia celu kształcenia w ramach uznanego szkolenia oraz jeżeli przyznane zostaną odpowiednie okresy wyrównawczego odpoczynku, a osiągnięcie celów art. 1 dyrektywy 94/33/WE nie jest zagrożone.	N	Art. 190-206. KP	Nie wymaga implementacji - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	

<p>Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 12</p>	<p>Prowadzi się rejestry codziennych godzin pracy lub odpoczynku każdego pracownika, co ma na celu umożliwienie monitorowania przestrzegania przepisów określonych w klauzulach 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 oraz 13.</p> <p>2. Rejestry muszą być przechowywane na pokładzie co najmniej do końca okresu bazowego.</p> <p>3. Rejestry są w odpowiednich odstępach czasu (najpóźniej do końca następnego miesiąca) poddawane wspólnej kontroli i zatwierdzane przez pracodawcę lub jego zastępcę oraz przez pracownika.</p> <p>4. Rejestry muszą zawierać przynajmniej następujące dane: a) nazwa statku; b) nazwisko pracownika; c) nazwisko odpowiedzialnego kapitana statku; d) data; e) dni pracy i odpoczynku; f) moment rozpoczęcia i zakończenia codziennych godzin pracy lub odpoczynku.</p> <p>5. Pracownik musi otrzymać zatwierdzoną kopię rejestrów, które go dotyczą. Pracownik zobowiązany jest zachować tę kopię przez okres jednego roku.</p>	T	Art. 11.	<p>Art. 11. 1. Pracodawca, zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika ewidencję czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej, zwaną dalej „ewidencją”.</p> <p>2. Ewidencja zawiera co najmniej następujące dane: 1) nazwę statku żeglugi śródlądowej; 2) imię i nazwisko pracownika; 3) imię i nazwisko kapitana statku żeglugi śródlądowej; 4) wskazanie okresu, w którym ewidencja jest prowadzona; 5) liczbę dni pracy i dni odpoczynku pracownika; 6) czas rozpoczęcia i zakończenia wykonywania pracy; 7) czas rozpoczęcia i zakończenia okresu odpoczynku.</p> <p>3. Pracodawca przechowuje ewidencję na statku żeglugi śródlądowej do końca okresu rozliczeniowego.</p> <p>4. Pracodawca, w terminie do 10 dnia każdego miesiąca, przedstawia pracownikowi ewidencję czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej za miesiąc poprzedni. Pracownik potwierdza zgodność danych zawartych w ewidencji podpisem.</p> <p>5. Kopię ewidencji czasu pracy na statku żeglugi śródlądowej pracownik przechowuje przez okres roku.</p>	
<p>Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji</p>	<p>1. Kapitan statku lub jego zastępca mają prawo wymagać od pracownika przedłużenia czasu pracy w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa jednostki, osób znajdujących się na pokładzie lub ładunku lub w przypadkach konieczności niesienia pomocy innym statkom albo osobom, które znalazły się w niebezpieczeństwie.</p>	T	Art. 10.	<p>Art. 10. 1. Przepisów art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 i art. 9 ust. 2 nie stosuje się w przypadku przedłużenia czasu pracy w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa statku żeglugi śródlądowej, osób lub ładunku znajdujących się na pokładzie, a także w</p>	

<p>czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 13</p>	<p>2.Zgodnie z pkt 1 kapitan statku lub jego zastępca mają prawo wymagać od pracownika świadczenia pracy każdorazowo w niezbędnym wymiarze aż do czasu przywrócenia normalnej sytuacji. 3.W najszybszym możliwym terminie po przywróceniu normalnej sytuacji kapitan lub jego zastępca zapewnia odpowiedni okres odpoczynku wszystkim pracownikom, którzy świadczyli pracę w planowanym okresie odpoczynku.</p>			<p>przypadkach konieczności niesienia pomocy innym statkom albo osobom, które znalazły się w niebezpieczeństwie. 2. W przypadku przedłużenia czasu pracy na statku żeglugi śródlądowych w sytuacjach, o których mowa w ust. 1, pracodawca niezwłocznie po ustaniu okoliczności, o których mowa w tym ustępie zapewnia pracownikom, którzy wykonywali pracę w planowanym okresie odpoczynku, równoważny okres odpoczynku.</p>	
<p>Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 14 ust. 1, 3 i 4.</p>	<p>1.Wszyscy pracownicy są uprawnieni do corocznych bezpłatnych badań lekarskich. W przypadku badań lekarskich należy zwrócić szczególną uwagę na symptomy lub kwestie, które mogą być konsekwencją pracy na pokładzie przy minimalnych okresach odpoczynku dobowego lub minimalnej liczbie dni odpoczynku zgodnie z klauzulami 5 oraz 6. 3.Bezpłatne badanie lekarskie spełnia wymogi tajemnicy lekarskiej. 4.Bezpłatne badanie lekarskie może być przeprowadzane w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej.</p>	N		<p>Nie wymaga implementacji – Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 5 listopada 2003 r. w sprawie warunków zdrowotnych wymaganych od osób wykonujących pracę na statkach żeglugi śródlądowej (Dz. U. z 2003 r. nr 199, poz. 1949) reguluje szczegółowo niniejszą kwestię.</p>	
<p>Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 14 ust. 2</p>	<p>2. Pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i mających problemy zdrowotne uznane za związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej przenosi się, jeśli jest to w danym przypadku możliwe, do wykonywania w porze dziennej pracy, do której posiadają odpowiednie kwalifikacje.</p>		Art. 9. ust. 3.	<p>Art. 9. 3. Pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, którzy zostali uznani za niezdolnych do wykonywania pracy w porze nocnej na podstawie świadectwa zdrowia, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej, przenosi się do wykonywania pracy zgodnej z zajmowanym stanowiskiem, poza porę nocną.</p>	
<p>Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów</p>	<p>1.Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym mają zapewnioną ochronę bezpieczeństwa i zdrowia właściwą ze względu na charakter ich pracy. 2.Właściwa ochrona i środki zapobiegawcze lub</p>	N	Art. 207 - 237. KP	<p>Nie wymaga implementacji - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.</p>	

organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 15	udogodnienia służące bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym są równoważne z tymi, które dotyczą innych pracowników i są w każdej chwili dostępne.				
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 16	Pracodawca, który zamierza zorganizować pracę zgodnie z określonym harmonogramem, uwzględnia ogólną zasadę dostosowania organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia uciążliwości pracy monotonnej i powtarzalnej, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia, zwłaszcza w odniesieniu do przerw w trakcie czasu pracy.	N	Art. 94. KP	Nie wymaga implementacji - przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeksu pracy (tekst jedn. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) regulują niniejszą kwestię.	
Załącznik Umowa europejska dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym Klauzula 17	<p>1. Korzystniejsze przepisy Niniejsza umowa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego</p> <p>a) do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych lub wykonawczych; lub</p> <p>b) do ułatwiania stosowania układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, lub zezwalania na ich stosowanie; które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.</p> <p>2. Nieobniżanie poziomu ochrony Wykonanie niniejszej umowy nie może w żadnych okolicznościach być powodem obniżenia ogólnego poziomu ochrony pracowników objętych niniejszą umową.</p> <p>3. Działania następcze związane z umową Partnerzy społeczni obserwują wdrożenie i stosowanie niniejszej umowy w ramach Komitetu Dialogu Sektorowego ds. Żeglugi Śródlądowej, w szczególności w kontekście doświadczeń w zakresie medycyny pracy.</p> <p>4. Przegląd Partnerzy społeczni dokonują przeglądu powyższych postanowień po dwóch latach od zakończenia okresu wdrożenia określonego decyzją Rady wprowadzającą</p>	N		Nie wymaga implementacji	

	w życie niniejszą umowę.				
--	--------------------------	--	--	--	--



KPRM



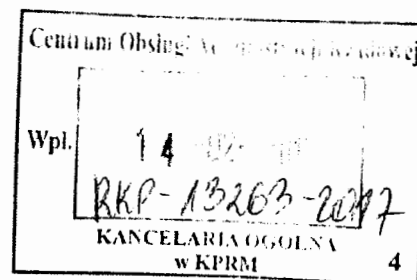
AAA198928

Warszawa, 10 luty 2017 r.

Minister
Spraw Zagranicznych

DPUE.920.1227.2016/ 2017 / 14/ ar

dot.: RM-10-11-17 z dn. 06.02.2017 r.



Pani
Jolanta Rusiniak
Sekretarz Rady Ministrów

**Opinia
o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o czasie pracy na statkach żeglugi
śródlądowej, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej
Polskiej w Unii Europejskiej**

Szanowna Pani Minister,

w związku z przedłożonym projektem pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię

Projekt ustawy jest zgodny prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem

z wd. Ministra
Spraw Zagranicznych
Jolanta Rusiniak
Pierwszy Sekretarz Stanu

Do wiadomości:

Pan Marek Gróbarczyk
Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej

