



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
IV kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
RM 10-73-04

**Druk nr 3235**  
Warszawa, 27 kwietnia 2004 r.

Pan  
Józef Oleksy  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

## **- o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.**

Projekt ma na celu dostosowanie polskiego ustawodawstwa do prawa Unii Europejskiej.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Ponadto uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Kultury.

Z wyrazami szacunku

(-) Leszek Miller

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej

Art. 1. W ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123, z późn. zm.<sup>1)</sup>) art. 26b otrzymuje brzmienie:

"Art. 26b. 1. Okres rozliczeniowy czasu pracy w instytucji kultury może, z uzasadnionych przyczyn dotyczących organizacji pracy oraz pod warunkiem przestrzegania ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zostać przedłużony do 12 miesięcy.

2. Ustalenie przedłużonego okresu rozliczeniowego w zakresie i w granicach określonych w § 1 następuje na podstawie:

1) układu zbiorowego pracy, jeżeli został zawarty w danej instytucji kultury, albo

2) porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą i pracownikami, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

3. Rozkłady czasu pracy pracowników są ustalane na okresy nie krótsze niż 2 tygodnie."

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

---

<sup>1)</sup> Zmiana tekstu jednolitego wymienionej ustawy została ogłoszona w Dz. U. z 2002 r. Nr 41, poz. 364, z 2003 r. Nr 96, poz. 874 oraz z 2004 r. Nr 11, poz. 96.

## UZASADNIENIE

Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 13, poz.123, z późn. zm.) stanowi o możliwości ustalenia w instytucjach kultury okresu rozliczeniowego czasu pracy w wymiarze do 12 miesięcy.

Uzasadnia to specyfika pracy w szczególności w takich instytucjach kultury jak teatry, opery, operetki, filharmonie, która wymaga zwiększenia elastyczności w zakresie rozliczania czasu pracy poszczególnych pracowników. Praca ta z założenia zakłada ich funkcjonowanie we wszystkie niedziele oraz w święta przy zmniejszonym zapotrzebowaniu społecznym na dostępność większości z nich w okresie letnim, co potwierdzają badania frekwencji. Zwiększenie elastyczności wynikające z wydłużenia okresu rozliczeniowego pozwala na wykorzystanie w okresie letnim urlopów wypoczynkowych wydłużonych o „nadpracowane” wcześniej dni.

Dotychczasowe przepisy ustawy ustaliły omawianą możliwość automatycznie, nie określając żadnych wskazań warunkujących skorzystanie z niej, co nie było zgodne z prawem Unii Europejskiej. W związku z tym ustawę należy w sposób dokładniejszy dostosować do wymogów zawartych w dyrektywie 93/104 (WE) z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Ocena skutków regulacji.

Ustawa dotyczy pracowników państwowych i samorządowych instytucji kultury.

Projekt został skierowany do uzgodnień międzyresortowych oraz do konsultacji społecznych z Federacją Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki i Sekretariatem Kultury i Środków Przekazu KK NSZZ „Solidarność”.

Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki przekazała uwagę do projektu, która nie została uwzględniona.

Odnośnie zgłoszonej uwagi Związkowi została udzielona odpowiedź na piśmie.

Natomiast Związek „Solidarność” nie przekazał uwag do projektu.

Wejście w życie proponowanej regulacji nie wpłynie na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.

Zmiana ustawy nie będzie miała wpływu na rynek pracy, wewnętrzną i zewnętrzną konkurencyjność gospodarki oraz sytuację i rozwój regionów.

Ocena skutków regulacji (OSR) była przekazana w celu zaopiniowania do Rządowego Centrum Studiów Strategicznych i Rządowego Centrum Legislacji i uzyskała pozytywną opinię.

## UZASADNIENIE DOSTOSOWAWCZEGO CHARAKTERU USTAWY O ZMIANIE USTAWY O ORGANIZOWANIU I PROWADZENIU DZIAŁALNOŚCI KULTURALNEJ

Projekt ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej ma na celu dostosowanie prawa polskiego do prawa wspólnotowego, a w szczególności do dyrektywy Rady 93/104/WE z 23 listopada 1993 roku w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE Nr L 307, 13.12.93).

Celem przedłożonego projektu ustawy jest dostosowanie organizacji czasu pracy pracowników instytucji kultury do specyfiki funkcjonowania tych jednostek. Okres rozliczeniowy może wynieść maksymalnie 12 miesięcy, przy jednoczesnym zachowaniu przeciętnej maksymalnej normy czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

Regulacji czasu pracy poświęcona jest dyrektywa Rady 93/104/WE z 23 listopada 1993 roku w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE Nr L 307, 13.12.93). W art. 17 pkt 4 dopuszcza ona odstępstwa od maksymalnego czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego oraz jedenastogodzinnej normy wypoczynku dobowego w odniesieniu m.in. do instytucji kultury. Zaproponowane w przedłożonym projekcie odstępstwa od ww. norm minimalnych nie naruszają minimalnej ochrony pracownika oraz nie wiążą się z wydłużeniem normy pięciodniowego tygodnia pracy – rozumianego jako przeciętna.



**URZĄD  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ**

**MINISTER**  
*Prof. dr hab. Danuta Hübner*

Min. DH- 1386 /04/DPE.EBR

Warszawa, 8.04. 2004 r.

**Pan**  
**Aleksander Proksa**  
**Sekretarz**  
**Rady Ministrów**

**Opinia o zgodności projektu ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, z prawem Unii Europejskiej wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (DZ. U. Nr 106 poz. 49), przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Minister Danutę Hübner, działającą z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej.**

W związku z przedłożonym projektem ustawy (pismo nr RM-10-73-04), pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

Projektowane przepisy są zgodne z regulacją Dyrektywy Rady 93/104/WE z 23 listopada 1993 roku w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. WE Nr L 307, 13.12.93), dopuszczającą w art. 17 pkt 4 odstępstwa od maksymalnego czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego oraz jedenastogodzinnej normy wypoczynku dobowego w odniesieniu m.in. do instytucji kultury. Zaproponowane w przedłożonym projekcie odstępstwa od ww. norm minimalnych nie naruszają bowiem minimalnej ochrony pracownika oraz nie wiążą się z wydłużeniem normy pięciodniowego tygodnia pracy – rozumianego jako przeciętna. Także podstawy ustalania przedłużonego okresu rozliczeniowego na podstawie układu zbiorowego lub porozumienia między pracodawcą i pracownikami są zgodne z prawem wspólnotowym.

**W konkluzji pragnę stwierdzić, że projekt ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.**

Z poważaniem,

Do wiadomości  
Pan Michał Tober  
Sekretarz Stanu w  
Ministerstwie Kultury

Sekretarz Komitetu  
Integracji Europejskiej  
SEKRETARZ STANU

Aleksander Proksa



Warszawa, dnia 7 września 2004 r.

MINISTER-CZŁONEK RADY MINISTRÓW  
SZEFE KANCELARII PREZESA RADY MINISTRÓW

*Sławomir Cytrycki*

RM 10-73-04

Pan

Lech CZAPLA

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

W ślad za skierowanym do Sejmu w dniu 27 kwietnia br. projektem

**ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności  
kulturalnej,**

w związku z art. 2 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 20 lutego 2004 r.  
o zmianie Regulaminu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej przesyłam w załączeniu  
dyrektywę Rady nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych  
aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. WE L 307, z 13.12.1993 r.).



**Dyrektywa numer 93/104 (EC) z dnia 23 listopada 1993 roku  
dotycząca pewnych aspektów organizacji pracy**

Rada Unii Europejskiej,  
na podstawie Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a zwłaszcza jego artykułu 118a,

na podstawie propozycji Komisji,  
we współpracy z Parlamentem Europejskim,  
na podstawie opinii Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

zważywszy, że artykuł 118a Traktatu stanowi, że Rada przyjmie, w drodze dyrektyw, minimalne wymogi dla popierania rozwoju, szczególnie w środowisku pracy, w celu zapewnienia lepszego poziomu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,

zważywszy, że zgodnie z tym artykułem, dyrektywy te nie mogą tworzyć przeszkód administracyjnych, finansowych i prawnych, który hamowałby powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw,

zważywszy, że dyrektywa 89/391 (EEC) z dnia 12 czerwca 1989 roku o wprowadzaniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy jest w pełni możliwa do zastosowania w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą bez naruszania bardziej surowych i/lub szczególnych postanowień w niej zawartych,

zważywszy, że Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przyjęta na spotkaniu Rady Europejskiej, które odbyło się w Strasbourgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez szefów państw i rządów Państw członkowskich, a zwłaszcza jej punkt 7.1, 8 i 19.1 stanowią, że:

"7. Urzeczywistnianie wspólnego rynku musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Proces ten dokona się poprzez wyrównanie warunków życia i pracy przy jednoczesnym podnoszeniu ich na wyższy poziom, w szczególności, jeżeli chodzi o czas i organizację pracy, formy zatrudnienia inne niż umowy na czas określony, takie jak umowy na czas określony, o pracę dorywczą i sezonową.

8. Każdy pracownik Wspólnoty Europejskiej ma prawo do cotygodniowego wypoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu, których długość powinna być stopniowo wyrównywana, przy jednoczesnym podnoszeniu na wyższy poziom, zgodnie z praktyką krajową

19. Każdy pracownik powinien mieć zapewnione zadowalające warunki ochrony jego zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Należy podjąć właściwe kroki w celu wyrównywania warunków, przy jednoczesnym podnoszeniu ich na wyższy poziom."

zważywszy, że poprawa bezpieczeństwa, higieny i zdrowia w pracy jest celem, który nie powinien być uzależniony jedynie od względów ekonomicznych,

zważywszy, że niniejsza dyrektywa jest praktycznym wkładem w kreowanie wymiaru społecznego rynku międzynarodowego,

zważywszy, że ustalenie minimalnych wymogów w sprawie organizacji czasu pracy może przyczynić się do poprawy warunków pracy pracowników we Wspólnocie,

zważywszy, że w celu zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników Wspólnoty, muszą oni mieć przyznane dzienne, tygodniowe i coroczne okresy odpoczynku i stosowne przerwy; zważywszy, że jest również w tym kontekście niezbędne określenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy,

zważywszy, że należy zwrócić uwagę na zasady międzynarodowych organizacji pracy, w zakresie organizacji czasu pracy, w tym te które dotyczą pracy nocnej,

zważywszy, że jeżeli chodzi o tygodniowy okres odpoczynku, należytą uwagę należy zwrócić na zróżnicowanie kulturowe, etniczne, religijne i inne czynniki występujące w Państwach członkowskich; zważywszy, w szczególności że decyzja czy niedziela powinna być włączona do tygodniowego okresu odpoczynku, a jeżeli tak to w jakim zakresie, należy do każdego Państwa członkowskiego,

zważywszy, że jak wykazują badania, człowiek jest w nocy bardziej podatny na zakłócenia środowiska, a także na pewne uciążliwe formy organizacji pracy oraz że długie okresy pracy nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników i zagrażać bezpieczeństwu w miejscu pracy,

zważywszy, że istnieje potrzeba ograniczenia długości okresów pracy nocnej, w tym pracy w godzinach nadliczbowych oraz zapewnienia, że pracodawcy, którzy regularnie korzystają z pracy nocnej pracowników poinformują o tym, na ich prośbę, właściwe władze, zważywszy, że ważne jest, iż pracownicy pracujący w nocy powinni być upoważnieni do bezpłatnego badania lekarskiego przed zatrudnieniem i w regularnych odstępach czasu po zatrudnieniu i, że kiedykolwiek to możliwe, powinni oni być przeniesieni do pracy dziennej do wykonywania której są odpowiedni, jeżeli cierpią na problemy zdrowotne,

zważywszy, że sytuacja pracowników pracujących w nocy i na zmiany wymaga, aby poziom ochrony bezpieczeństwa i zdrowia był dostosowany do charakteru ich pracy oraz żeby organizacja i funkcjonowanie służb ochrony i zapobiegania oraz środki były wystarczające,

zważywszy, że szczególne warunki pracy mogą mieć szkodliwy wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, zważywszy, że organizacja pracy, zgodna z pewnym rozkładem musi uwzględniać ogólną zasadę dostosowania pracy do pracownika,

zważywszy, że ze względu na specyficzny charakter danej pracy, konieczne może być przyjęcie odrębnych środków w zakresie organizacji czasu pracy w niektórych sektorach lub w odniesieniu do niektórych działalności, które wyłączone są z zakresu obowiązywania niniejszej dyrektywy,

zważywszy, że ze względu na problemy jakie mogą powstawać w związku z organizacją czasu pracy w przedsiębiorstwie, konieczne wydaje się zapewnienie elastyczności stosowania niektórych postanowień niniejszej dyrektywy, przy równoczesnym zapewnieniu zgodności z zasadami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,

zważywszy, że niezbędne jest ustalenie, że pewne postanowienia mogą być przedmiotem wyłączeń, w zależności od przypadku, dokonywanych przez Państwa członkowskie lub pracowników i pracodawców, zważywszy, że jako ogólna zasada, w przypadku wyłączeń, zainteresowani pracownicy muszą otrzymać równoważny wyrównawczy okres odpoczynku,

wydała niniejszą dyrektywę:

## Dział I

### Zakres i definicja

#### Artykuł 1

##### Cel i zakres

1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymogi bezpieczeństwa i zdrowia w organizacji czasu pracy.

2. Niniejsza dyrektywa stosuje się do:

- a. minimalnych okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku, corocznego urlopu, przerw i maksymalnego tygodniowego czasu pracy, oraz
- b. pewnych aspektów pracy nocnej, zmianowej i rozkładów pracy.

3. Niniejsza dyrektywa będzie stosowana do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznej jak i prywatnej, w rozumieniu artykułu 2 dyrektywy 89/391 (EEC), bez naruszania artykułu 17 niniejszej dyrektywy, z wyjątkiem transportu powietrzem, koleją, drogami, morzem, wewnętrznymi drogami wodnymi i transportu jeziorami, rybołówstwa morskiego, innych prac na morzu oraz działalności stażystów lekarskich.

4. Postanowienia dyrektywy 89/391 (EEC) są w pełni możliwie do zastosowania do spraw objętych punktem 2 bez naruszania bardziej surowych i/lub szczególnych postanowień zawartych w niniejszej dyrektywie.

#### Artykuł 2

##### Definicje dla celów niniejszej dyrektywy

Będą stosowane następujące definicje:

1. "czas pracy" oznacza każdy okres podczas którego pracownik pracuje, pozostaje do dyspozycji pracodawcy lub wykonuje swoje czynności albo obowiązki, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyką krajową,

2. "okres odpoczynku" oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy,

3. "czas nocny" oznacza każdy okres nie krótszy niż 7 godzin, jak jest to określone w prawie krajowym, i który musi obejmować w każdym przypadku czas między północą a 5.00.,

4. "pracownik pracujący w nocy" oznacza:

- a. z jednej strony, każdego pracownika, który w czasie nocnym pracuje przynajmniej trzy godziny swojego dziennego czasu pracy jako normalne rozwiązanie, i
- b. z drugiej strony, każdego pracownika, który może podczas czasu nocnego pracować pewną część swojego rocznego czasu pracy, jak określono zgodnie z wyborem Państwa członkowskiego:
  - i. w drodze ustawodawstwa krajowego przyjętego po konsultacjach z pracownikami i pracodawcami, lub
  - ii. w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawartych między pracownikami i pracodawcami na szczeblu krajowym lub regionalnym.

5. "praca zmianowa" oznacza każdą metodę organizacji czasu pracy na zmiany podczas której pracownicy zastępują się wzajemnie na tym samym stanowisku pracy, zgodnie z pewnym rozkładem, w tym system rotacyjny, i która może być kontynuowana lub nie, niosącą za sobą potrzebę pracy pracowników w różnym czasie przez pewną liczbę dni lub tygodni,

6. "pracownik pracujący na zmiany" oznacza każdego pracownika, którego rozkład pracy jest częścią pracy na zmiany.

## Dział II

### Minimalne okresy odpoczynku - inne aspekty organizacji czasu pracy

#### Artykuł 3

##### Odpoczynek dzienny

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego okresu dziennego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin w okresie dwudziestu czterech godzin.

#### Artykuł 4

##### Przerwy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że jeżeli dzień pracy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest upoważniony do przerwy na odpoczynek, szczegóły której, w tym długość i warunki jej przyznawania, będą ustalone w układach zbiorowych lub porozumieniach zawieranych między pracownikami i pracodawcami lub w ich braku, w ustawodawstwie krajowym.

#### Artykuł 5

##### Okres odpoczynku tygodniowego

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że w każdym okresie siedmiu dni, każdy pracownik jest upoważniony do minimalnego nieprzerwanego okresu 24 godzin odpoczynku oraz 11 godzin dziennego okresu odpoczynku, o którym mowa w artykule 3.

Minimalny okres odpoczynku, o którym mowa powyżej powinien w zasadzie obejmować niedzielę.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne oraz organizacja pracy, może być stosowany minimalny okres 24 godzin odpoczynku.

#### Artykuł 6

##### Maksymalny tygodniowy czas pracy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, uwzględniając potrzebę zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, że:

1. tygodniowy okres czasu pracy jest ograniczony w drodze ustawowej, aktów wykonawczych lub administracyjnych albo układów zbiorowych lub porozumień zawartych między pracownikami i pracodawcami,
2. przeciętny czas pracy w każdym okresie siedmiu dni, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin.

#### Artykuł 7

#### Coroczny urlop

1. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że każdy pracownik jest upoważniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przynajmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami nabycia prawa do urlopu i jego udzielania ustalonymi w ustawodawstwie i/lub praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastępowany żadnymi innymi świadczeniami, z wyjątkiem sytuacji, kiedy stosunek pracy jest rozwiązywany.

#### Dział III

#### Praca nocna-praca zmianowa-rozkłady pracy

#### Artykuł 8

#### Długość pracy nocnej

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że:

1. normalny czas pracy pracowników pracujących w nocy nie przekracza przeciętnie ośmiu godzin w każdym okresie dwudziestu czterech godzin,
2. pracownicy pracujący w nocy, których praca jest związana ze szczególnymi zagrożeniami lub poważnym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym nie pracują dłużej niż osiem godzin w każdym okresie dwudziestu czterech godzin, podczas którego wykonują pracę.

Dla celów wyżej wymienionych, praca związana ze szczególnymi zagrożeniami lub poważnym wysiłkiem fizycznym i umysłowym będzie określona w drodze ustawodawstwa i/lub praktyki krajowej, układów zbiorowych lub porozumień zawartych między pracownikami i pracodawcami, z uwzględnieniem szczególnych skutków i niebezpieczeństw związanych z pracą nocną.

#### Artykuł 9

#### Badania lekarskie i przenoszenie pracowników pracujących w nocy do pracy dziennej

1. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że:

- a. pracownicy pracujący w nocy są upoważnieni do bezpłatnego badania lekarskiego przed wyznaczeniem do pracy i w regularnych odstępach czasu po wyznaczeniu,
- b. pracownicy pracujący w nocy, mający problemy zdrowotne uznane za związane z faktem, iż wykonują pracę nocną będą przeniesieni, kiedy to tylko możliwe, do pracy dziennej, do której są odpowiedni.

2. Bezpłatne badanie lekarskie, o którym mowa w punkcie 1.a. musi być przeprowadzane z zachowaniem tajemnicy lekarskiej.

3. Bezpłatne badanie lekarskie, o którym mowa w punkcie 1.a. może być przeprowadzane w ramach krajowego systemu zdrowotnego.

#### Artykuł 10

##### Gwarancje dla pracy nocnej

Państwa członkowskie mogą uczynić pracę pewnych kategorii pracowników pracujących w nocy przedmiotem pewnych gwarancji, zgodnie z warunkami ustalonymi w ustawodawstwie i/lub praktyce krajowej, w przypadku pracowników, których bezpieczeństwo i zdrowie jest zagrożone w związku z nocnym czasem pracy.

#### Artykuł 11

##### Informowanie o regularnym korzystaniu z pracowników pracujących w nocy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że pracodawca, który regularnie korzysta z pracowników pracujących w nocy poinformuje o tym, na ich prośbę, właściwe władze.

#### Artykuł 12

##### Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że:

1. pracownicy pracujący w nocy i pracownicy zmianowi mają zapewnioną ochronę bezpieczeństwa i zdrowia właściwą ze względu na charakter ich pracy,
2. właściwe służby ochrony i zapobiegania lub ułatwienia w kwestii bezpieczeństwa i zdrowia pracowników pracujących w nocy i pracowników zmianowych są równoważne z tymi, jakie stosowane są dla innych pracowników, oraz że są one dostępne w każdym czasie.

#### Artykuł 13

##### Rozkład pracy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że pracodawca, który zamierza zorganizować pracę zgodnie z pewnym rozkładem, weźmie pod uwagę ogólną zasadę dostosowania pracy do pracownika, zwłaszcza w celu złagodzenia monotonii pracy i z góry określonego tempa pracy, uwzględniają rodzaje działalności, wymogi bezpieczeństwa i zdrowia, szczególnie jeśli chodzi o przerwy w czasie pracy.

#### Artykuł IV

##### Postanowienia różne

#### Artykuł 14

##### Bardziej szczegółowe postanowienia wspólnotowe

Postanowienia niniejszej dyrektywy nie stosują się, jeżeli inne instrumenty wspólnotowe zawierają bardziej szczegółowe wymogi dotyczące pewnych zawodów lub działalności zawodowej.

#### Artykuł 15

##### Postanowienia korzystniejsze

Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo Państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia ustaw, aktów wykonawczych lub administracyjnych korzystniejszych dla ochrony

bezpieczeństwa i zdrowia pracowników lub ułatwienia albo zezwolenia na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych przez pracowników i pracodawców, które są korzystniejsze dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

#### Artykuł 16

##### Okresy odniesienia

Państwa członkowskie ustalają:

1. Dla stosowania artykułu 5 (tygodniowy okres odpoczynku) okres odniesienia nie przekraczający 14 dni.
2. Dla stosowania artykułu 6 (maksymalny tygodniowy czas pracy) okres odniesienia nie przekraczających czterech miesięcy.

Okresy corocznego płatnego urlopu, przyznawane zgodnie z artykułem 7 i okresy zwolnień lekarskich nie będą wliczane lub będą traktowane neutralnie przy określaniu okresu odniesienia.

3. Dla stosowania artykułu 8 (długość pracy nocnej) okres odniesienia określony po konsultacjach z pracownikami i pracodawcami lub w drodze układów zbiorowych albo porozumień zawartych między pracownikami i pracodawcami na szczeblu krajowym lub regionalnym.

Jeżeli minimalny okres dwudziestu czterech godzin odpoczynku wymagany w artykule 5 przypada w okresie odniesienia, nie powinien on być wliczany przy określaniu przeciętnej.

#### Artykuł 17

##### Wyłączenia

1. Mając szczególnie na uwadze ogólne zasady dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, Państwa członkowskie mogą wyłączyć ze stosowania artykuły 3, 4, 5, 6, 8 lub 16, jeżeli ze względu na szczególne cechy charakterystyczne danej działalności, długość czasu pracy nie jest mierzona i/lub z góry określona lub może być określona przez samych pracowników, zwłaszcza w przypadku:

- a. zarządzających pracą wykonawców lub innych osób mających uprawnienia do podejmowania niezależnych decyzji,
- b. pracowników rodzinnych,
- c. pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych, w kościołach i wspólnotach religijnych.

2. Wyłączenia te mogą być przyjęte w drodze ustaw, aktów wykonawczych lub administracyjnych, w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawieranych między pracownikami i pracodawcami pod warunkiem, że zainteresowani pracownicy korzystają z równoważnych wyrównawczych okresów odpoczynku lub, że w wyjątkowych przypadkach, kiedy z przyczyn obiektywnych niemożliwe jest przyznanie takich równoważnych wyrównawczych okresów odpoczynku, zainteresowani pracownicy korzystają z właściwej ochrony:

2.1. Wyłączenie artykułów 3, 4, 5, 8 i 16:

- a. w przypadku działalności, kiedy miejsce pracy pracownika i jego miejsce zamieszkania są od siebie oddalone lub jeżeli różne miejsca pracy pracownika są od siebie oddalone,

- b. w przypadku zabezpieczania i nadzorowania działalności wymagającej ciągłej obecności w celu zapewnienia ochrony mienia lub osób, szczególnie strażnicy, dozorczy lub firmy zabezpieczające,
- c. w przypadku działalności obejmującej potrzebę zapewnienia ciągłości służby lub produkcji, zwłaszcza:
  - i. służby dotyczące przyjmowania, leczenia i opieki zapewnianej przez szpitale lub podobne placówki, instytucje pobytowe i więzienia,
  - ii. pracownicy portów i lotnisk,
  - iii. prasa, radio, telewizja, kinematografia, poczta i usługi telekomunikacyjne, karetki pogotowia, służby ochrony cywilnej i pożarowej,
  - iv. gaz, woda, wytwarzanie, przesyłanie i dystrybucja elektryczności, wywóz śmieci, zakłady spopielenia nieczystości,
  - v. przemysły, w których praca nie może być przerwana z przyczyn technicznych,
  - vi. działania badawcze i rozwojowe,
  - vii. rolnictwo.
- d. jeżeli możliwe jest przewidzenie zwiększenie działalności, zwłaszcza w :
  - i. rolnictwie,
  - ii. turystyce,
  - iii. służbach pocztowych

#### 2.2. Wyłączenia artykułów 3, 4, 5, 8 i 16:

- a. w warunkach określonych w artykule 5.4. dyrektywy 89/391 (EEC),
- b. w sytuacjach zaistnienia wypadku lub poważnego zagrożenia wypadku.

#### 2.3. Wyłączenia artykułów 3 i 5:

- a. w przypadku pracy zmianowej, zawsze gdy pracownik zmienia zmianę i nie może skorzystać z dziennego i/lub tygodniowego okresu odpoczynku między zakończeniem jednej zmiany a rozpoczęciem następnej,
- b. w przypadku działalności obejmującej okresy pracy podzielone w ciągu dnia, zwłaszcza personelu sprzątającego.

3. Wyłączenia artykułów 3, 4, 5, 8 i 16 mogą być dokonywane w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawieranych między pracownikami i pracodawcami na szczeblu krajowym lub regionalny albo zgodnie z zasadami w nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawieranych przez pracowników i pracodawców na niższym szczeblu.

Państwa członkowskie, w których nie ma ustawowego systemu zawierania układów zbiorowych lub porozumień między pracownikami i pracodawcami w sprawach objętych niniejszą dyrektywą na szczeblu krajowym lub regionalnym, albo te Państwa członkowskie, w których obowiązują szczególne ramy ustawodawcze w tych sprawach i w ich granicach, mogą zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką dopuścić wyłączenia artykułów 3, 4, 5, 8 i 16 w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawieranych między pracownikami i pracodawcami na właściwym, wspólnym szczeblu.



Wyłączenia dozwolone w pierwszym i drugim punkcie będą dopuszczalne pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewnione są równoważne, wyrównawcze okresy odpoczynku lub że, w szczególnych przypadkach, gdy z przyczyn obiektywnych przyznanie takich okresów jest niemożliwe, zainteresowani pracownicy mają zapewnioną właściwą ochronę.

Państwa członkowskie ustalą zasady:

- stosowania niniejszego punktu przez pracowników i pracodawców, i
- rozszerzenia postanowień układów zbiorowych lub porozumień zawieranych zgodnie z tym punktem na innych pracowników, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyką krajową.

4. Możliwość wyłączenia artykułu 16.2, o czym mowa w punkcie 2.2.1. i 2.2. oraz punkcie 3 niniejszego artykułu nie może powodować ustalenia okresu odniesienia przekraczającego sześć miesięcy.

Jednakże Państwa członkowskie mają możliwość, pod warunkiem przestrzegania ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zezwolenia, z przyczyn obiektywnych lub technicznych, dotyczących organizacji pracy, układów zbiorowych lub porozumień zawieranych przez pracowników i pracodawców, na ustalenie okresów odniesienia nie przekraczających w żadnym wypadku 12 miesięcy.

Przed upływem okresu siedmiu lat od daty, o której mowa w artykule 18.1.a., Rada, na podstawie propozycji Komisji oraz ocenionego raportu, ponownie zbada postanowienia niniejszego punktu i zdecyduje, jakie podjąć działania.

## Artykuł 18

### Postanowienia końcowe

1.a. Państwa członkowskie przyjmą, do dnia 23 listopada 1996 roku, ustawy, akty wykonawcze i administracyjne niezbędne dla osiągnięcia zgodności z niniejszą dyrektywą lub zapewnią do tej daty, że pracownicy i pracodawcy ustalą niezbędne działania, w drodze porozumienia, przy jednoczesnym zobligowaniu Państw członkowskich do podjęcia wszelkich niezbędnych kroków dla ułatwienia im zagwarantowania zawsze, że postanowienia niniejszej dyrektywy są przestrzegane.

b. i) Jednakże, Państwo członkowskie ma możliwość wyłączenia stosowania artykułu 6, respektując jednak ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz pod warunkiem, że podejmie ono niezbędne działania dla zapewnienia, że:

- żaden pracodawca nie wymaga od pracownika pracy dłużej niż 48 godzin w ciągu okresu siedmiu dni, skalkulowanych średnio dla okresu odniesienia, o którym mowa w artykule 16.2., chyba że uzyska uprzednią zgodę pracownika na wykonywanie takiej pracy,
- żaden pracownik nie jest krzywdzony przez pracodawcę za to, że nie wyraża zgody na wykonywanie takiej pracy,
- pracodawca posiada aktualny wykaz wszystkich pracowników, którzy podejmują taką pracę,
- wykazy są oddane do dyspozycji właściwych władz,

które mogą z przyczyn związanych z bezpieczeństwem i/lub zdrowiem pracowników zakazać lub ograniczyć możliwość zwiększania maksymalnego tygodniowego czasu pracy,

- pracodawca dostarczy właściwym władzom, na ich prośbę, informacje na temat przypadków uzyskania zgody pracowników na wykonywanie pracy przekraczającej 48 godzin w czasie okresu siedmiu dni, obliczanego jako średnia dla okresu odniesienia, o którym mowa w artykule 16.2.

Przed upływem siedmiu dni od daty, o której mowa w podpunkcie a., Rada, na podstawie propozycji Komisji i ocenionego raportu, ponownie zbada postanowienia tego punktu i) i zdecyduje jakie podjąć działania.

ii) podobnie, Państwa członkowskie mają możliwość, jeśli chodzi o stosowanie artykułu 7, skorzystania z okresu przejściowego nie dłuższego niż trzy lata od daty, o której mowa w podpunkcie a., pod warunkiem, że w tym okresie przejściowym:

- każdy pracownik otrzyma trzy tygodnie corocznego płatnego urlopu, zgodnie z warunkami jego nabycia i wykorzystania, ustalonymi w ustawodawstwie i/lub praktyce krajowej, i
- okres trzytygodniowego płatnego urlopu nie może być zastępowany żadnym świadczeniem zastępczym, z wyjątkiem sytuacji, kiedy stosunek pracy jest rozwiązywany.

c. Państwa członkowskie poinformują o tym niezwłocznie Komisję.

2. Jeżeli Państwa członkowskie podejmują działania, o których mowa w punkcie 1., będą one zawierać odwołanie się do niniejszej dyrektywy lub takie odwołanie będzie do nich dołączone w czasie ich oficjalnego ogłoszenia. Metody sporządzania takiego odwołania będą ustalone przez Państwa członkowskie.

3. Bez naruszania prawa Państw członkowskich do rozwoju, w świetle zmieniających się okoliczności, zróżnicowanych ustawodawstw, aktów ustawowych i umownych w dziedzinie czasu pracy, jeżeli minimalne wymogi określone w niniejszej dyrektywie są spełnione, realizacja niniejszej dyrektywy nie powinna stanowić ważnych przyczyn zmniejszania ogólnego poziomu ochrony zapewnionej pracownikom.

4. Państwa członkowskie przekażą Komisji teksty ustaw już przyjętych lub przyjmowanych w dziedzinie, której dotyczy niniejsza dyrektywa.

5. Państwa członkowskie będą co pięć lat składać Komisji raport na temat praktycznej realizacji postanowień niniejszej dyrektywy, w tym stanowiska pracowników i pracodawców.

Komisja poinformuje o tym Parlament Europejski, Radę, Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Doradczy ds. Ochrony Bezpieczeństwa, Higieny i Zdrowia w Pracy.

6. Co pięć lat Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu raport na temat stosowania niniejszej dyrektywy biorąc pod uwagę punkty 1, 2, 3, 4 i 5.

## Artykuł 19

Niniejsza dyrektywa adresowana jest do Państw członkowskich.