31993L0104

13.12.1993 DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH L 307/18

DYREKTYWA RADY 93/104/WE
z dnia 23 listopada 1993 r.
dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 118a,

uwzględniając wniosek Komisji (1),

we współpracy z Parlamentem Europejskim (2),

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (3),

a także mając na uwadze, co następuje:

artykuł 118a Traktatu stanowi, że Rada przyjmuje w drodze dyrektyw minimalne wymagania, mające na celu poprawę, szczególnie środowiska pracy, w celu zapewniania wyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;

na mocy tego artykułu dyrektywy te muszą unikać narzucania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które mogłyby powstrzymywać powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;

postanowienia dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków mających na celu polepszenie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników w miejscu pracy (4) są w pełnym zakresie stosowane do dziedzin uregulowanych postanowieniami niniejszej dyrektywy, nie naruszając bardziej surowych i/lub szczególnych przepisów tam zawartych;

Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników, przyjęta podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez głowy państw lub szefów rządów jedenastu Państw Członkowskich, w szczególności jej pkt 7 akapit pierwszy i pkt 8, jak również pkt 19 akapit pierwszy, stanowi, że:

„7. Zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Proces ten dokona się poprzez zbliżenie tych warunków, z jednoczesnym zachowaniem postępu, w szczególności jeżeli chodzi o czas i organizację czasu pracy, formy zatrudnienia inne niż umowy na czas nieokreślony, takie jak umowy na czas określony, praca w częściowym wymiarze godzin, praca tymczasowa i sezonowa.

8. Każdy pracownik Wspólnoty Europejskiej ma prawo do cotygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, którego długość powinna być stopniowo ujednolicana zgodnie z istniejącymi krajowymi praktykami.

19. Każdy pracownik musi korzystać z zadowalających warunków ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w swoim środowisku pracy. Należy podjąć właściwe środki w celu dalszego ujednolicania istniejących warunków w tej dziedzinie w drodze wzrastającego postępu”;

poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien podlegać czysto ekonomicznym względom;

niniejsza dyrektywa stanowi praktyczny wkład w kształtowanie społecznego wymiaru rynku wewnętrznego;

ustanowienie minimalnych wymagań dotyczących organizacji czasu pracy może się przyczynić do poprawy warunków pracy pracowników we Wspólnocie;

w celu zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników we Wspólnocie muszą oni mieć zapewnione odpowiednie przerwy w pracy w czasie dnia, tygodnia i roku; w związku z tym musi zostać również ustalony maksymalny tygodniowy czas pracy;

należy wziąć pod uwagę zasady Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące organizacji czasu pracy, dotyczy to również obowiązujących zasad odnośnie do pracy w porze nocnej;

w odniesieniu do cotygodniowych przerw w pracy należy uwzględnić różnorodność kulturową, etniczną, religijną i inne czynniki występujące w Państwach Członkowskich; w szczególności

(1) Dz.U. C 254 z 9.10.1990, str. 4.
(2) Dz.U. C 72 z 18.3.1991, str. 95, oraz decyzja z 27 października 1993 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).
(3) Dz.U. C 60 z 8.3.1991, str. 26.
(4) Dz.U. L 183 z 29.6.1989, str. 1.

że wyłącznie do Państwa Członkowskiego należy decyzja, czy niedziela powinna być włączona do cotygodniowej przerwy w pracy, a jeżeli tak, to w jakim zakresie;

badania wykazują, że organizm ludzki jest w nocy szczególnie wrażliwy na zakłócenia środowiska i reaguje negatywnie na pewne uciążliwe formy organizacji pracy oraz że długie okresy pracy w porze nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników i mogą zagrażać bezpieczeństwu w miejscu pracy;

w związku z tym konieczne jest ograniczenie czasu pracy w porze nocnej, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, oraz zapewnienie, że pracodawca, który regularnie korzysta z pracy w porze nocnej pracowników, przekaże takie informacje właściwym organom, jeżeli zwrócą się o nie;

ważne jest, aby pracownicy pracujący w porze nocnej byli uprawnieni do bezpłatnego badania lekarskiego przed ich zatrudnieniem i po zatrudnieniu w regularnych odstępach czasu i jeżeli jest to możliwe, powinni być przeniesieni do stosownej pracy dziennej, jeżeli wystąpią u nich problemy zdrowotne;

sytuacja pracowników pracujących w porze nocnej i w systemie pracy zmianowej wymaga, aby poziom ochrony ich bezpieczeństwa i zdrowia był dostosowany do charakteru ich pracy i aby organizacja i działanie usług oraz środków ochronnych i zabezpieczających były wystarczające;

szczególne warunki pracy mogą mieć szkodliwe skutki dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników; specyficzna organizacja pracy według pewnego schematu musi uwzględniać generalną zasadę przystosowania organizacji pracy do pracownika;

biorąc pod uwagę szczególny charakter odnośnej pracy, niezbędne może być przyjęcie odrębnych środków odnoszących się do organizacji czasu pracy w pewnych sektorach lub rodzajach działalności, które są wyłączone z zakresu zastosowania niniejszej dyrektywy;

ze względu na kwestię, jaka może zostać podniesiona w przedsiębiorstwie w związku z organizacją czasu pracy, pożądane wydaje się zapewnienie pewnej elastyczności przy zastosowaniu niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z zasadami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;

należy przewidzieć, iż w zależności od przypadku Państwa Członkowskie lub partnerzy społeczni mają możliwość odstępstwa od poszczególnych przepisów niniejszej dyrektywy; w przypadku odstępstwa zainteresowani pracownicy muszą mieć z zasady zapewnione równoważne wyrównawcze okresy przerw w pracy,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

SEKCJA I

ZAKRES STOSOWANIA I DEFINICJE

Artykuł 1

Przedmiot i zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla organizacji czasu pracy.

2. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do:

a) minimalnych okresów dziennego i tygodniowego czasu przerwy w pracy oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz tygodniowego maksymalnego czasu pracy; jak również

b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym i pracy wykonywanej według pewnego schematu.

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznych jak i prywatnych, w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG, bez uszczerbku dla postanowień art. 17 niniejszej dyrektywy, z wyjątkiem transportu drogowego, powietrznego, morskiego, kolejowego, żeglugi śródlądowej, rybołówstwa morskiego, innej działalności na morzu oraz działalności lekarzy odbywających praktykę.

4. Postanowienia dyrektywy 89/391/EWG mają w pełni zastosowanie do spraw, o których mowa w ust. 2, bez uszczerbku dla bardziej surowych i/lub szczególnych postanowień niniejszej dyrektywy.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1. „czas pracy” oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką krajową;

2. „czas przerw w pracy” oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;

3. „pora nocna” oznacza każdy przedział czasu nie krótszy niż siedem godzin, zgodnie z definicją zawartą w ustawodawstwie krajowym, który obejmuje w każdym przypadku przedział czasu między godziną 24 a piątą rano;

4. „pracownik wykonujący pracę w porze nocnej” oznacza:

   a) z jednej strony: każdego pracownika, który w porze nocnej, normalnie, przepracowuje przynajmniej trzy godziny swojego dziennego czasu pracy;

b) z drugiej strony: każdego pracownika, który w porze nocnej może przepracować pewną część swojego rocznego czasu pracy, który zostaje ustalony zgodnie z wyborem danego Państwa Członkowskiego:

i) według ustawodawstwa krajowego, po konsultacjach z partnerami społecznymi; lub

ii) w drodze zbiorowych układów pracy lub umów zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym;

5. „praca w systemie zmianowym" oznacza każdą formę organizacji pracy, według której pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego schematu, włącznie ze schematem rotacyjnym, która może mieć charakter nieprzerwany lub przerwany i pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni;

6. „pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym" oznacza pracownika zatrudnionego w strukturze planu pracy w systemie zmianowym.

SEKCJA II

MINIMALNY CZAS PRZERW W PRACY — INNE ASPEKTY ORGANIZACJI CZASU PRACY

Artykuł 3

Dzienny czas przerw w pracy

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne kroki, aby każdemu pracownikowi zapewnić minimalny czas odpoczynku w ilości 11 nieprzerwanych godzin, w okresie czasu obejmującym 24 godziny.

Artykuł 4

Przerwy

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi w czasie jego dziennego czasu pracy, który wynosi ponad sześć godzin, została przyznana przerwa na odpoczynek, której szczegółowe zasady, w tym długość i warunki przyznania takiej przerwy, będą ustalone w układach zbiorowych pracy lub umowach zawartych między partnerami społecznymi albo, z powodu braku takich porozumień, w ustawodawstwie krajowym.

Artykuł 5

Cotygodniowe przerwy w czasie pracy

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi został przyznany w siedmiodniowym okresie pracy minimalny nieprzerwany czas przerwy w pracy w ilości 24 godzin, łącznie z dziennym czasem przerwy w pracy w ilości jedenastu godzin, określonym w art. 3.

Minimalny czas przerwy w pracy określony w akapicie pierwszym powinien w zasadzie obejmować niedzielę.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, może być stosowany minimalny czas przerwy w pracy w wymiarze 24 godzin.

Artykuł 6

Maksymalny tygodniowy czas pracy

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

1. okres tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub układów zbiorowych pracy lub układów zawartych między partnerami społecznymi;

2. przeciętny czas pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie przekracza 48 godzin.

Artykuł 7

Urlop coroczny

1. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi został przyznany coroczny płatny urlop w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, które zostały przewidziane w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny płatny urlop przysługujący w ciągu roku nie może być zastępowany żadnym ekwiwalentem pieniężnym, z wyjątkiem sytuacji, kiedy stosunek pracy ustał.

SEKCJA III

PRACA W PORZE NOCNEJ — PRACA W SYSTEMIE ZMIANOWYM — SCHEMATY PRACY

Artykuł 8

Długość pracy w porze nocnej

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by:

1. normalny czas pracy pracowników pracujących w porze nocnej nie przekraczał przeciętnie ośmiu godzin w okresie dobowym;

2. pracownicy pracujący w porze nocnej, których praca związana jest ze szczególnym niebezpieczeństwem albo związana jest z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, nie pracowali dłużej niż osiem godzin w okresie dobowym, w czasie których wykonują oni pracę w porze nocnej.

Do celów wyżej wymienionych praca związana ze szczególnym niebezpieczeństwem lub z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym będzie określana w ramach ustawodawstwa krajowego i/lub praktyki krajowej bądź w ramach układów zbiorowych pracy lub umów zawartych między partnerami społecznymi, z uwzględnieniem specyficznych skutków pracy w porze nocnej i związanych z nią zagrożeń.

Artykuł 9

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

1. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by:

a) pracownicy pracujący w porze nocnej byli uprawnieni do bezpłatnego badania lekarskiego przed zatrudnieniem i w trakcie pracy odbywającego się w regularnych odstępach czasu;

b) pracownicy pracujący w porze nocnej, u których występują problemy zdrowotne uznane za związane z faktem, że wykonują pracę w porze nocnej, byli przenoszeni, o ile to w każdym przypadku jest możliwe, do pracy dziennej, do której mają odpowiednie kwalifikacje.

2. Bezpłatne badanie lekarskie, określone w ust. 1 lit. a), musi podlegać tajemnicy lekarskiej.

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

Artykuł 10

Gwarancje dla pracy w porze nocnej

Państwa Członkowskie mogą uczynić pracę pewnych kategorii pracowników, którzy w związku z wykonywaniem pracy w porze nocnej narażeni są na ryzyko zagrażające ich bezpieczeństwu lub zdrowiu, przedmiotem pewnych gwarancji, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką krajową.

Artykuł 11

Informowanie o regularnym korzystaniu z pracowników wykonujących pracę w porze nocnej

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by pracodawca, który regularnie korzysta z pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, informował o tym właściwe organy, jeżeli o to wystąpią.

Artykuł 12

Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by:

1. pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym mieli zapewnioną właściwą, ze względu na charakter ich pracy, ochronę bezpieczeństwa i zdrowia;

2. właściwa ochrona i działania zapobiegawcze lub środki służące bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników wykonujących swoją pracę w porze nocnej i pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym są równoważne tym, które dotyczą innych pracowników i są w każdej chwili dostępne.

Artykuł 13

Schemat pracy

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by pracodawca, który zamierza organizować pracę według pewnego schematu, uwzględniał ogólną zasadę dostosowania organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia monotonii pracy i pracy o uprzednio określonym rytmie pracy, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymogów bezpieczeństwa oraz zdrowia, szczególnie jeżeli chodzi o przerwy w trakcie czasu pracy.

SEKCJA IV

POZOSTAŁE PRZEPISY

Artykuł 14

Bardziej szczegółowe przepisy wspólnotowe

Przepisy niniejszej dyrektywy nie mają zastosowania, jeżeli inne instrumenty Wspólnoty zawierają bardziej szczegółowe wymagania dotyczące pewnych zawodów lub działalności zawodowych.

Artykuł 15

Przepisy korzystniejsze

Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych korzystniejszych dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników albo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych pracy lub porozumień zawieranych między partnerami społecznymi, które są korzystniejsze dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Artykuł 16

Okresy odniesienia

W celu stosowania następujących artykułów Państwa Członkowskie mogą ustanowić okres odniesienia, a mianowicie:

1. dla stosowania art. 5 (cotygodniowy czas przerwy w pracy) okres odniesienia nieprzekraczający 14 dni;

2. dla stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy czas pracy) okres odniesienia nieprzekraczający czterech miesięcy.

   Okresy corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, przyznanego zgodnie z art. 7, oraz okresy zwolnienia lekarskiego nie będą wliczane lub nie będą one wpływać na średnią;

3. dla stosowania art. 8 (długość pracy w porze nocnej) okres odniesienia ustalony po konsultacjach z partnerami społecznymi albo w ramach układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym.

   Jeżeli minimalny tygodniowy czas przerwy w pracy wynoszący 24 godziny, wymagany przez art. 5, przypada na okres odniesienia, nie będzie on wliczany do średniej.

Artykuł 17

Odstępstwa

1. Z jednoczesnym poszanowaniem ogólnych zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników Państwa Członkowskie mogą odstąpić od stosowania art. 3, 4, 5, 6, 8 lub 16, kiedy ze względu na szczególne cechy charakterystyczne wykonywanej działalności długość czasu pracy nie jest mierzona i/lub wcześniej określona, lub może być określona przez samych pracowników, a w szczególności w przypadku:

a) pracowników szczebla kierowniczego lub innych osób posiadających niezależne uprawnienia do podejmowania decyzji;

b) członka rodziny zatrudnionego w przedsiębiorstwie rodzinnym;

c) pracowników odprawiających ceremonie religijne w kościołach i wspólnotach religijnych.

2. Odstępstwa mogą być przyjęte w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych albo w ramach układów zbiorowych pracy lub układów zawartych między partnerami społecznymi, pod warunkiem że zainteresowani pracownicy mają przyznane równoważne okresy wyrównawcze odnośnie do przerw w pracy lub w wyjątkowych przypadkach, w których niemożliwe jest z przyczyn obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczych przerw w pracy oraz zainteresowani pracownicy mają przyznaną właściwą ochronę:

2.1. od art. 3, 4, 5, 8 i 16:

a) w przypadku czynności, kiedy miejsce pracy pracownika i jego miejsce zamieszkania są od siebie oddalone lub gdy różne miejsca pracy pracownika są oddalone od siebie;

b) w przypadku służby wartowniczej i ochronnej wymagającej stałej obecności, charakteryzującej się potrzebą sprawowania ochrony mienia i osób, a w szczególności w odniesieniu do strażników, dozorców lub firm ochroniarskich;

c) w przypadku czynności charakteryzujących się tym, że ciągłość usługi lub produkcji musi być zagwarantowana, w szczególności w przypadkach:

   i) przyjęcia, leczenia i/lub służb opieki zdrowotnej w szpitalach lub podobnych zakładach, domach opieki, jak również w więzieniach;

   ii) pracowników nabrzeży okrętowych i lotnisk;

   iii) prasy, radia, telewizji lub produkcji kinematograficznej, usług pocztowych i telekomunikacyjnych, pogotowia, służb pożarnictwa i służb obrony cywilnej;

   iv) produkcji i przesyłania oraz dystrybucji gazu, wody i elektryczności, wywozu śmieci i obsługi urządzeń służących do spalania śmieci;

   v) gałęzi produkcji, w których proces pracy nie może być przerwany z powodów technicznych;

   vi) działalności naukowej i w zakresie rozwoju;

   vii) rolnictwie;

d) w przypadku możliwego, przekraczającego normę wzrostu pracy, a w szczególności w:

   i) rolnictwie;

   ii) turystyce;

   iii) usługach pocztowych;

2.2. od art. 3, 4, 5, 8 i 16:

a) w okolicznościach wymienionych w art. 5 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG;

b) w razie wypadku lub bezpośredniego zagrożenia wystąpienia wypadku;

2.3. od art. 3 i 5:

a) w przypadku pracy w systemie zmianowym, kiedy pracownik zmienia zmianę i nie może skorzystać z dziennych i/lub cotygodniowych okresów przerw w pracy między zakończeniem jednej zmiany a rozpoczęciem pracy na następnej;

b) w przypadku czynności obejmujących okresy pracy rozłożone w ciągu dnia, szczególnie w przypadku personelu sprzątającego.

3. Odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 i 16 mogą być dokonane w drodze układów zbiorowych pracy lub układów zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym

bądź, zgodnie z zasadami ustalonymi przez nich, w drodze układów zbiorowych pracy lub układów zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu.

Państwa Członkowskie, w których nie istnieje regulacja prawna umożliwiająca zawieranie układów zbiorowych pracy lub układów zawieranych przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym lub regionalnym, w sprawach objętych niniejszą dyrektywą lub te Państwa Członkowskie, w których istnieją odpowiednie ramy prawne dla tych celów i w ich granicach, mogą zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką krajową zezwolić na odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 i 16, w ramach układów zbiorowych pracy lub układów zawartych między partnerami społecznymi na właściwym szczeblu rokowań zbiorowych.

Odstępstwa, zgodnie z ust. 1 i 2, będą dozwolone pod warunkiem, że zainteresowani pracownicy otrzymają równoważne wyrównawcze okresy czasu przerw w pracy lub, w wyjątkowych przypadkach, kiedy z przyczyn obiektywnych niemożliwe jest zapewnienie takich okresów, zainteresowanym pracownikom będzie zapewniony odpowiedni poziom ochrony.

Państwa Członkowskie mogą ustanawiać zasady:

— dotyczące stosowania niniejszego ustępu przez partnerów społecznych,

— w celu rozszerzenia postanowień układów zbiorowych pracy lub układów zawartych, zgodnie z niniejszym ustępem, na innych pracowników, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką krajową.

4. Możliwość dokonania odstępstwa od art. 16 pkt 2 przewidziana w ust. 2 pkt 2.1 i 2.2 oraz w ust. 3 niniejszego artykułu nie może spowodować ustalenia okresu odniesienia, który jest dłuższy niż sześć miesięcy.

Państwa Członkowskie będą miały jednakże swobodę wyboru, pod warunkiem że będą przestrzegać ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, by w układach zbiorowych lub układach zawartych między partnerami społecznymi zostały ustalone, z przyczyn obiektywnych lub technicznych albo powodów dotyczących organizacji pracy, okresy odniesienia, które w żadnym przypadku nie powinny przekraczać 12 miesięcy.

Przed upływem okresu siedmiu lat, o którym mowa w art. 18 ust. 1 lit. a), Rada, na podstawie wniosku Komisji, do którego dołączone jest sprawozdanie oceniające, ponownie zweryfikuje postanowienia niniejszego ustępu i zdecyduje o podjęciu dalszych kroków.

Artykuł 18

Przepisy końcowe

1. a) Państwa Członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 23 listopada 1996 r. lub zapewniają do tego czasu, że partnerzy społeczni w drodze porozumień wprowadzają niezbędne postanowienia przy jednoczesnym zobowiązaniu Państw Członkowskich do podjęcia wszelkich niezbędnych czynności, by mogły zawsze zagwarantować, że cele wyznaczone w niniejszej dyrektywie zostaną osiągnięte;

b) i) Państwo Członkowskie ma jednakże możliwość niestosowania art. 6, jeżeli przestrzega ogólnych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników i pod warunkiem że podejmuje niezbędne środki dla zapewnienia, że:

— żaden pracodawca nie będzie wymagać od pracownika przepracowania dłuższego czasu pracy niż 48 godzin w siedmiodniowym okresie, obliczanych jako przeciętny czas dla okresu odniesienia, o którym mowa w art. 16 pkt 2, chyba że wcześniej uzyskał zgodę pracownika na wykonywanie pracy w takim wymiarze,

— żaden pracownik nie jest narażony na jakąkolwiek szkodę ze strony pracodawcy, ponieważ nie chce wyrazić zgody na wykonywanie pracy w takim wymiarze,

— pracodawca prowadzi aktualne listy wszystkich pracowników, którzy wykonują taką pracę,

— listy pracowników zostały udostępnione właściwym organom, które ze względów bezpieczeństwa i/lub ochrony zdrowia pracownika mogą ograniczyć lub zakazać możliwość przekroczenia tygodniowego maksymalnego czasu pracy,

— na wniosek właściwych organów pracodawca poinformuje o tym, którzy pracownicy zgodzili się pracować średnio więcej niż 48 godzin w ciągu siedmiodniowego czasu pracy, odnośnie do wymienionego w art. 16 pkt 2 okresu odniesienia.

Przed upływem okresu siedmiu lat, którego data wymieniona została w lit. a), Rada uwzględniając wniosek Komisji, który jest dołączony do sprawozdania podsumowującego, weryfikuje postanowienia wymienione w i), i podejmuje decyzję o dalszym postępowaniu;

ii) również odnośnie do stosowania art. 7 Państwa Członkowskie mają możliwość skorzystania z maksymalnie trzyletniego okresu przejściowego, rozpoczynającego się od momentu wymienionego w lit. a), pod warunkiem że w ciągu tego okresu przejściowego:

— każdy pracownik otrzyma płatny urlop w ciągu roku, w minimalnej ilości trzech tygodni, według

warunków przewidzianych w ustawodawstwie krajowym i/lub według krajowych praktyk dla jego otrzymania i korzystania,

— coroczny urlop płatny w ilości trzech tygodni, z wyjątkiem przypadku ustania stosunku pracy, nie może być zastąpiony ekwiwalentem pieniężnym;

c) Państwa Członkowskie powiadamiają o tym niezwłocznie Komisję.

2. W przypadku przyjęcia przez Państwa Członkowskie środków określonych w ust. 1 zawierają one odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez Państwa Członkowskie.

3. Bez uszczerbku dla prawa Państw Członkowskich do rozwijania, w świetle zmieniających się okoliczności, różnych przepisów ustawowych, wykonawczych i umownych w dziedzinie czasu pracy, pod warunkiem że spełniane są minimalne wymagania przewidziane w niniejszej dyrektywie, wykonanie niniejszej dyrektywy nie stanowi skutecznego uzasadnienia dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanego pracownikom.

4. Państwa Członkowskie przekazują Komisji teksty przepisów prawa krajowego, które przyjmują lub które już zostały przyjęte w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

5. Państwa Członkowskie co pięć lat składają Komisji sprawozdanie w sprawie praktycznego wprowadzania w życie postanowień niniejszej dyrektywy, wskazując jednocześnie stanowiska partnerów społecznych.

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

6. Komisja przedstawia co pięć lat Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie w sprawie stosowania niniejszej dyrektywy z uwzględnieniem ust. 1, 2, 3, 4 i 5.

Artykuł 19

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 23 listopada 1993 r.

W imieniu Rady

M. SMET

Przewodniczący