



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 7. 7. 2014
COM(2014) 452 final

2014/0212 (NLE)

Návrh

SMERNICA RADY,

ktorou sa vykonáva Európska dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave, ktorú uzatvorili Európsky zväz riečnej plavby (EBU), Európska organizácia lodných kapitánov (ESO) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF)

(Text s významom pre EHP)

{SWD(2014) 226 final}

{SWD(2014) 227 final}

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

1.1. Účel

Sektoroví sociálni partneri v oblasti vnútrozemskej vodnej dopravy na úrovni EÚ [Európsky zväz riečnej plavby (EBU – European Barge Union), Európska organizácia lodných kapitánov (ESO – European Skippers Organisation) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF – European Transport Workers' Federation)] z vlastnej iniciatívy uzatvorili v súlade s článkom 155 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) dohodu o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave (VVD). Vyjadrili názor, že smernica 2003/88/ES¹ (smernica o pracovnom čase) nespĺňa potreby sektora.

Rokovania prebiehali od januára 2008 do novembra 2011. Európska dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave (ďalej len „európska dohoda“) bola uzavretá 15. februára 2012. Signatári európsku dohodu predložili Európskej komisii, ktorú požiadali, aby ju vykonala rozhodnutím Rady na návrh Komisie v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ.

1.2. Existujúce ustanovenia súvisiace s návrhom

Pracovný čas mobilných pracovníkov vo vnútrozemskej lodnej doprave v EÚ sa upravuje v smernici 2003/88/ES, v ktorej sa stanovujú spoločné minimálne normy, pokiaľ ide o organizáciu pracovného času, denný a týždenný čas odpočinku, číselné limity pre týždenný pracovný čas, dovolenku za kalendárny rok a nočnú prácu, a to v záujme bezpečnosti a zdravia pracovníkov pri práci.

Činnosti mobilných pracovníkov v rôznych sektoroch dopravy vrátane vnútrozemskej vodnej dopravy boli pôvodne z rozsahu pôsobnosti smernice o pracovnom čase z roku 1993² vylúčené. Do rozsahu pôsobnosti sa včlenili prostredníctvom pozmeňujúcej smernice v roku 2000 s účinnosťou od 1. augusta 2003³. V tom čase však nebolo možné dosiahnuť dohodu o začlenení všetkých takýchto pracovníkov do pôsobnosti všeobecných pravidiel smernice týkajúcich sa minimálneho denného a týždenného času odpočinku alebo o obmedzení nočnej práce, a to vzhľadom na odlišné pracovné podmienky a na špecifické charakteristiky ich činností. Preto sa v smernici stanovilo⁴, že členské štáty musia prijať potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby títo pracovníci mali právo na „primeraný odpočinok“⁵, no bez podrobnejšieho vymedzenia.

V článku 14 smernice o pracovnom čase⁶ sa však umožňuje, aby sa v iných nástrojoch EÚ stanovili osobitnejšie požiadavky týkajúce sa organizácie pracovného času pre určité povolania alebo pracovné činnosti. Tento návrh teraz stanovuje takéto požiadavky pre

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, Ú. v. EÚ L 299, 24.5.2008, s. 9 – 19.

² Článok 1 ods. 3 smernice 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, Ú. v. ES L 307, 13.12.1993, s. 18 (ďalej len „smernica z roku 1993“).

³ Článok 1 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 93/104/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času a ktorá sa vzťahuje na sektory a činnosti vylúčené z uvedenej smernice, Ú. v. ES L 195, 1.8.2000, s. 41 (ďalej len „smernica z roku 2000“).

⁴ Pozri odôvodnenia 3 až 11 smernice z roku 2000 a článok 17a vložený smernicou z roku 2000 (ktorý zodpovedá článku 20 smernice o pracovnom čase).

⁵ V zmysle vymedzenia podľa článku 2 ods. 9 smernice o pracovnom čase.

⁶ Článok 14 smernice 2003/88/ES zodpovedá článku 14 smernice z roku 1993; kvôli výkladu pozri vec C-133/00, *Bowden/Tufnalls Parcels Express*, rozsudok zo 4. októbra 2001.

mobilných pracovníkov vo VVD. V európskej dohode, ktorú uzatvorili sociálni partneri v sektore VVD, sa zohľadňuje smernica o pracovnom čase a zároveň sa navrhujú rôzne osobitné požiadavky rešpektujúce špecifický charakter tohto sektoru, najmä pokiaľ ide o referenčné obdobie. Okrem toho sa v nej stanovuje minimálny počet hodín odpočinku za deň a týždeň a maximálny počet hodín nočnej práce s cieľom riešiť osobitné pracovné podmienky a konkrétne charakteristiky sektora. Európska dohoda sa vzťahuje na personál zodpovedný za plavbu (členov posádky) a palubný personál. Zastrešuje komerčnú nákladnú a osobnú dopravu a obsahuje osobitné ustanovenia pre sezónnu prácu na osobných lodiach. Nevzťahuje sa na osoby, ktoré prevádzkujú lode na vlastný účet (vlastníkov-prevádzkovateľov).

1.3. Všeobecný kontext

V 28 členských štátoch EÚ pracuje v sektore VVD priamo približne 42 200 osôb, z čoho 31 000 je mobilných pracovníkov (73 %)⁷. V odvetví VVD pôsobí približne 9 650 spoločností. Pre západnú časť Európy sú charakteristické malé podniky, ktoré vlastnia a prevádzkujú jednu loď. Naproti tomu na Dunaji sú vlastníci, ktorí majú len jednu loď, výnimkou. Celkovo je v Európe vyše 16 000 lodí (na prepravu tovaru nepodliehajúceho rýchlej skaze, tankery, remorkéry a tlačné člny). Viac ako 75 % VVD v rámci EÚ predstavuje cezhraničná doprava⁸.

Každoročne sa v rámci vnútrozemskej vodnej siete EÚ uskutoční 140 miliárd tonokilometrov nákladnej dopravy. Sieť tvorí približne 37 000 km vnútrozemských vodných ciest – riek, jazier a kanálov v 20 členských štátoch. VVD je tichý, energeticky efektívny spôsob prepravy tovarov. Zohráva kľúčovú úlohu v rámci logistiky dopravy tovaru z európskych prístavov na miesto ich konečného určenia. Spotreba energie VVD na tonokilometer prepraveného tovaru predstavuje približne 17 % spotreby cestnej dopravy a 50 % spotreby železničnej dopravy⁹.

Neexistencia pravidiel EÚ o číselných limitoch počtu odpracovaných hodín mobilných pracovníkov vo VVD za deň, týždeň a v noci viedla k rôznym vnútroštátnym pravidlám, ktoré spôsobili ťažkosti dopravným spoločnostiam a nezabezpečili vo všetkých prípadoch dostatočnú ochranu pre pracovníkov. Väčšina mobilných pracovníkov vo VVD má v porovnaní so suchozemskými pracovníkmi nepravidelný rozvrh práce. Keďže žijú a pracujú na palube lode, čas odpočinku trávajú poväčšine na palube. Mimo domova sú preč dlhšie obdobie. Lode sú v prevádzke zvyčajne 14 hodín za deň, 5 alebo šesť dní v týždni, niekedy nepretržite 24 hodín za deň. Na obdobia vysokej pracovnej záťaže nadväzujú obdobia odpočinku a obdobia nízkeho zaťaženia. Priemerný pracovný čas vo VVD v zásade zahŕňa značný podiel neaktívneho času (napríklad z dôvodu neplánovaných časov čakania pri plavebných komorách alebo pri nakladaní a vykladaní plavidla), ktorý môže pripadnúť aj na nočný čas. Niektoré plavby môžu z dôvodu vonkajších okolností (napríklad príliv na riekach v prílivovej oblasti a meteorologické podmienky) trvať dlhšie, ako sa plánovalo.

Platí to aj pre hotelový personál pracujúci v sektore vnútrozemskej výletnej vodnej dopravy. Typická výletná riečna loď so 150 cestujúcimi má šesť až osem členov posádky a ďalších približne 30 hotelových zamestnancov¹⁰. Keďže sezóna výletných plavieb trvá približne osem mesiacov, hotelový personál je mimo domova dlhé obdobie.

⁷ „Štúdia o očakávaných vplyvoch vykonania európskej dohody o pracovnom čase vo vnútrozemskej vodnej doprave – porovnanie so statusom quo“, Ecorys, 2013.

⁸ Oznámenie Komisie *Smerom ku kvalitnej vnútrozemskej vodnej doprave NAIADES II*, COM(2013) 623 final.

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

¹⁰ Publikácia Market Observation č. 12 – Analýza hospodárskej situácie – jeseň 2010, CCNR. http://www.ccr-zkr.org/files/documents/om/om10II_en.pdf.

V publikácii „Market Observation č. 12 – Analýza hospodárskej situácie – jeseň 2010“¹¹, ktorej vypracovanie si objednala Európska komisia, sa situácia hotelového personálu opisuje takto:

„V súčasnosti neexistujú nijaké kolektívne dohody o mzdách hotelových zamestnancov na riečnych lodiach, takže mzdy sa dohadujú individuálne. Keďže sezóna výletných plavieb trvá približne osem mesiacov, zamestnanci sú preč z domova dlhý čas a svoju dovolenku za kalendárny rok v podstate trávajú doma v zime po skončení sezóny. Zamestnanci v tomto segmente sa často musia vyrovnávať s veľmi dlhými pracovnými dňami a ubytovanie počas dlhšieho obdobia vo veľmi malých kajutách až s tromi spolubývajúcimi takisto nie je jednoduchou záležitosťou.“

1.4. Súlad s ostatnými politikami a cieľmi Únie

EÚ sa zaviazala plniť cieľ, ktorého podstatou je presúvať dopravu na energeticky menej náročné, čistejšie a bezpečnejšie druhy dopravy. Spolu so železničnou dopravou a príbrežnou námornou dopravou môže vnútrozemská vodná doprava podstatne prispieť k udržateľnosti dopravného systému. V priebežnej správe o vykonávaní „Integrovaného európskeho akčného programu pre vnútrozemskú vodnú dopravu (NAIADES)¹² Komisia zopakovala význam sociálneho dialógu v sektore a rokovania sociálnych partnerov o pracovnom čase označila za jeden z hlavných prvkov kapitoly „Pracovné miesta a zručnosti“ programu NAIADES¹³.

V septembri 2013 prijala Európska komisia súbor opatrení NAIADES II na obdobie rokov 2014 – 2020¹⁴. Súčasťou tohto súboru opatrení je oznámenie obsahujúce program činností v týchto oblastiach: kvalitná infraštruktúra, kvalita prostredníctvom inovácie, plynulé fungovanie trhu, kvalita životného prostredia znížením emisií, začlenenie vnútrozemskej vodnej dopravy do multimodálneho logistického reťazca a kvalifikovaná pracovná sila a kvalitné pracovné miesta.

Okrem toho zlepšovanie kvality práce a pracovných podmienok, a najmä preskúmanie existujúcich právnych predpisov a poskytovanie inteligentnejšieho právneho rámca EÚ pre zamestnanosť a ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci, predstavujú kľúčové opatrenia v rámci „Programu pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: európsky príspevok k plnej zamestnanosti“¹⁵:

Zabezpečenie spravodlivej hospodárskej súťaže a rovnakých podmienok v sektore VVD je v súlade s cieľom bielej knihy o doprave z roku 2011¹⁶ vytvoriť skutočný jednotný európsky dopravný priestor odstránením všetkých prekážok medzi vnútroštátnymi systémami. Integrálnou súčasťou tejto stratégie je vyšší stupeň konvergenencie a presadzovania sociálnych a ďalších noriem.

V pracovnom dokumente útvarov Komisie, ktorý bol pripojený k uvedenej bielej knihe, sa okrem toho uvádza, že:

„Sociálni partneri pracujú na odporúčaníach s cieľom zlepšiť pracovné a životné podmienky na palube lodí, na osobitnej úprave pracovného času, na opise pracovných pozícií EÚ a

¹¹ Tamtiež.

¹² Oznámenie Komisie o podpore vnútrozemskej vodnej dopravy „NAIADES“ – Integrovaný európsky akčný program pre vnútrozemskú vodnú dopravu KOM(2006) 6 v konečnom znení.

¹³ SEK(2011) 453 v konečnom znení.

¹⁴ Oznámenie Komisie Smerom ku kvalitnej vnútrozemskej vodnej doprave NAIADES II, COM(2013) 623 final.

¹⁵ Oznámenie Komisie Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: európsky príspevok k plnej zamestnanosti, [KOM(2010) 682 v konečnom znení].

¹⁶ Plán jednotného európskeho dopravného priestoru – Vytvorenie konkurencieschopného dopravnému systému efektívne využívajúceho zdroje, KOM(2011) 144 v konečnom znení.

požiadavkách týkajúcich sa posádky a zavedení minimálnych noriem pre vzdelávanie a odbornú prípravu, ako aj na odporúčaniach proti sociálnemu dumpingu a nekalej hospodárskej súťaži v sektore vnútrozemskej vodnej dopravy.“

2. VÝSLEDKY KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A ANALYTICKÝ DOKUMENT

2.1. Konzultácia so zainteresovanými stranami

V článku 155 ods. 1 ZFEÚ sa stanovuje možnosť, že ak si to sociálni partneri želajú, môžu na úrovni EÚ vstupovať do zmluvných vzťahov vrátane uzatvorenia dohôd. Zo ZFEÚ im nevyplýva povinnosť vopred konzultovať s ostatnými stranami.

Keďže bola Európska dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo VVD uzatvorená z iniciatívy sociálnych partnerov, Komisia musí posúdiť vhodnosť opatrenia EÚ v tejto oblasti.

Pracovníci Komisie vypracovali analytický dokument, ktorý je priložený k tomuto návrhu, v súlade s usmerneniami o hodnotení vplyvu¹⁷. Poskytuje primeranú analýzu, ktorá posudzuje socioekonomický vplyv vykonania európskej dohody. V externej štúdii nákladov a prínosov vykonania tejto európskej dohody¹⁸ konzultanti identifikovali príslušné orgány a sociálnych partnerov vo všetkých členských štátoch a požiadali ich o informácie o vnútroštátnych právnych predpisoch o pracovnom čase v sektore VVD a potenciálnom vplyve, ktorý očakávajú od vykonania tejto európskej dohody.

2.2. Analytický dokument

Signatári európskej dohody ju predložili Európskej komisii, ktorú požiadali, aby ju vykonala v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ rozhodnutím Rady na návrh Komisie.

Ak sociálni partneri (manažment a personál) spoločne požiadajú o vykonanie svojej dohody rozhodnutím Rady na návrh Komisie v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ, Komisia môže túto žiadosť prijať alebo odmietnuť, nemôže však meniť text dohody. Komisia nemôže požiadať sociálnych partnerov na úrovni EÚ, aby sami vykonali svoje dohody, keďže takéto rozhodnutie je výsadou sociálnych partnerov podľa článku 155 ods. 2 ZFEÚ.

Komisia musí preto zvážiť len dve možnosti:

1. Nenavrhnúť vykonanie európskej dohody prostredníctvom rozhodnutia Rady v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ (základný scenár): Súčasné právne predpisy EÚ, t. j. smernica 2003/88/ES o pracovnom čase a smernica 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci, sa budú aj naďalej vzťahovať na mobilných pracovníkov vo VVD na európskej úrovni, ale nebudú platiť nijaké sektorové právne predpisy týkajúce sa pracovného času.

Pre základný scenár sú veľmi charakteristické vnútroštátne právne predpisy a bezpečnostné predpisy, ktoré sú v súlade s medzinárodnými dohodami, napríklad nariadenie pre členov posádky o plavbe na Rýne¹⁹ a pod²⁰. Vnútroštátne právne predpisy sa však líšia, a v tomto sektore, v ktorom prevažujú cezhraničné činnosti, sa aj naďalej budú líšiť. Na úrovni EÚ nie sú stanovené nijaké limity vyjadrené v jednotkách času týkajúce sa minimálneho denného odpočinku, týždenného odpočinku, prestávok v práci a maximálnej dĺžky nočnej práce. Okrem toho, rozdielny je aj rozsah vnútroštátnych právnych predpisov v jednotlivých

¹⁷ [Http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_en.pdf](http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_en.pdf).

¹⁸ Štúdia o očakávaných vplyvoch vykonania európskej dohody o pracovnom čase vo vnútrozemskej vodnej doprave – porovnanie so statusom quo, Ecorys, 2013.

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

²⁰ Odporúčania Dunajskej komisie sú totožné s nariadeniami pre členov posádky o plavbe na Rýne.

členských štátoch. V niektorých členských štátoch sa právna úprava vzťahuje len na členov posádky a v niektorých prípadoch aj na samostatne zárobkovo činné osoby, nie však na palubný personál. V iných členských štátoch sa právna úprava pracovného času pre sektor vzťahuje na členov posádky aj palubný personál.

2. Navrhnuť vykonanie európskej dohody prostredníctvom rozhodnutia Rady v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ: smernica 2003/88/ES o pracovnom čase a smernica 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci sa doplnia o smernicu stanovujúcu osobitnejšie pravidlá týkajúce sa záväzných a spoločných vymedzení organizácie pracovného času vo VVD.

Európska dohoda sa týka: limitov, pokiaľ ide o denný a týždenný pracovný čas *vyjadrených v jednotkách času*, referenčného obdobia, dovolenky za kalendárny rok, vymedzenia pracovných dní a dní pracovného pokoja, osobitných ustanovení týkajúcich sa sezónnej práce na osobných lodiach, minimálneho denného a týždenného času odpočinku, prestávok v práci, maximálneho nočného pracovného času, osobitných ustanovení týkajúcich sa pracovného času pre pracovníkov do 18 rokov, kontrol súladu („overovaní“), núdzových situácií, posúdenia zdravotného stavu a práva na prevod pre pracovníkov v noci, bezpečnosti a ochrany zdravia a rozvrhu práce.

Európska dohoda poskytuje záväzné a spoločné vymedzenia v jednotkách času požadovaného minimálneho denného a týždenného času odpočinku a maximálneho počtu pracovných hodín za týždeň a v noci.

Táto európska dohoda sa bude uplatňovať na mobilných pracovníkov – členov posádky aj palubný personál. V súlade s limitmi stanovenými v ZFEÚ sa sociálni partneri nedohodli na ustanoveniach týkajúcich sa pracovného času pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Európska dohoda obsahuje pravidlo o uplatňovaní „výhodnejších ustanovení“ (článok 17 ods. 1). Znamená to, že ak už vnútroštátne právne predpisy alebo kolektívne zmluvy obsahujú ustanovenia poskytujúce väčšiu ochranu, nemusia sa v dôsledku vykonania tejto európskej dohody meniť.

Tento návrh je v súlade so závermi analytického dokumentu, pokiaľ ide o prioritizáciu možností politiky.

Vplyv tejto iniciatívy na MSP, najmä na malé podniky a mikropodniky, je obmedzený. Malé podniky tvoria veľkú časť sektora. Počet malých podnikov je proporcionálne vyšší v Porýní ako v podunajskom regióne. Ide predovšetkým o vlastníkov-prevádzkovateľov prevádzkujúcich lode na svoj vlastný účet. Táto európska dohoda sa neuplatňuje na vlastníkov-prevádzkovateľov.

Počas rokovaní o európskej dohode organizácia ESO dobre zastupovala MSP a ich zástupcovia patrili medzi najväčších podporovateľov európskej dohody, nakoľko v nej vidia príležitosť na dosiahnutie harmonizácie s potenciálne jednoduchšími pravidlami o pracovnom čase v sektore VVD.

MSP, na ktoré sa vzťahuje táto európska dohoda z dôvodu, že zamestnávajú mobilných pracovníkov, budú patriť medzi podniky, na ktoré bude mať dohoda miernejší dosah. Vlastnia lode, ktoré sú prevádzkované na Rýne a Dunaji podľa rozvrhov využívania A1 a A2²¹, v ktorých sa už vyžaduje určitý čas odpočinku (podľa ustanovení o bezpečnosti dopravy).

²¹ Podľa rýnskych nariadení sa za loď v prevádzke podľa rozvrhu A1 považuje loď, ktorá je v prevádzke maximálne 14 hodín/deň nepretržite; rozvrh A2 znamená, že loď je v prevádzke maximálne 18 hodín/deň nepretržite)

3. PRÁVNE PRVKY NÁVRHU

3.1. Právny základ

V článku 155 ods. 2 ZFEÚ sa stanovuje, že „Dohody uzatvorené na úrovni Únie sa vykonávajú buď v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov a členské štáty, alebo vo veciach pokrytých článkom 153, na základe spoločnej žiadosti signatárov, a to rozhodnutím Rady na návrh Komisie. Európsky parlament je o tom informovaný“.

Táto európska dohoda uzatvorená medzi EBU, ESO a ETF sa týka určitých aspektov organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave. Vzťahuje sa na pracovné podmienky a obsahuje ustanovenia o zdraví a bezpečnosti pracovníkov v oblasti, na ktorú sa vzťahuje článok 153 ods. 1 písm. a) ZFEÚ. Toto je jedna z oblastí, v ktorej môže Rada rozhodovať kvalifikovanou väčšinou. Článok 155 ods. 2 preto predstavuje riadny právny rámec pre návrh Komisie.

Vo svojom oznámení „Prispôsobovanie a podpora sociálneho dialógu na úrovni Spoločenstva“²² Komisia zdôraznila, že „pred predložením akéhokoľvek legislatívneho návrhu Rade vykoná Komisia hodnotenie obsahujúce posúdenie reprezentatívneho statusu zmluvných strán, ich mandátu a zákonnosti každého ustanovenia kolektívnej dohody vo vzťahu k právnym predpisom Spoločenstva a ustanovení týkajúcich sa malých a stredných podnikov“.

Toto hodnotenie sa uvádza v ďalšom texte.

3.2 Analýza európskej dohody

3.2.1 Reprezentatívnosť zmluvných strán a ich mandát

Legitímnosť sociálnych partnerov, s ktorými sa má konzultovať a ktorým sa má udeliť právo rokovať o dohodách, ktoré sa pravdepodobne vykonajú rozhodnutím Rady, je založená na ich reprezentatívnosti.

Signatármi európskej dohody sú Európsky zväz riečnej plavby (EBU), Európska organizácia lodných kapitánov (ESO) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF). Tieto tri organizácie patria medzi členov výboru pre medziodvetvový dialóg v oblasti vnútrozemskej vodnej dopravy, ktorý bol zriadený v súlade s rozhodnutím Komisie 98/500/ES z 20. mája 1998²³ o zriadení Výborov pre medziodvetvový dialóg na podporu dialógu medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni. Komisia prostredníctvom externých štúdií pravidelne posudzuje reprezentatívnosť sociálnych partnerov, ktorí sa zúčastňujú európskeho sociálneho dialógu. Posledná štúdia o reprezentatívnosti pre sektor VVD vykonaná Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), tripartitným orgánom, bola uverejnená v roku 2010²⁴.

Informácie poskytnuté signatármi potvrdzujú, že patria do konkrétneho sektora a že sú organizovaní na európskej úrovni. Skladajú sa z organizácií, ktoré samotné sú neoddeliteľnou a uznanou časťou štruktúr sociálnych partnerov členských štátov, majú mandát rokovať o dohodách a zastupujú viacero členských štátov. A napokon, majú štruktúry, ktoré sú potrebné na to, aby sa mohli účinne zúčastňovať na práci výboru pre medziodvetvový dialóg.

²² Oznámenie Komisie o prispôbovaní a podpore sociálneho dialógu na úrovni Spoločenstva, KOM(1998) 322 v konečnom znení.

²³ Rozhodnutie Komisie 98/500/ES z 20. mája 1998 o zriadení Výborov pre medziodvetvový dialóg na podporu dialógu medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni (Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 27).

²⁴ Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (2010), Reprezentatívnosť organizácií európskych sociálnych partnerov: Vnútrozemská vodná doprava (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0809017s/tn0809017s.htm>).

Európska dohoda podpísaná týmito organizáciami zastrešuje určité aspekty organizácie pracovného času mobilných pracovníkov vo vnútrozemskej vodnej doprave. Signatári predložili informácie o svojom reprezentatívnom statuse, z ktorých vyplýva, že dostatočne reprezentujú mobilných pracovníkov vo VVD a ich zamestnávateľov, a to tak nákladnej, ako aj osobnej dopravy.

Na strane zamestnávateľov EBU²⁵ zastupuje vnútroštátne organizácie vnútrozemskeho plavebného priemyslu (nákladná a osobná doprava) v ôsmich členských štátoch EÚ²⁶ a ESO²⁷ zastupuje súkromných podnikateľov v oblasti vnútrozemskej dopravy (samostatne zárobkovo činných lodných kapitánov) v piatich členských štátoch²⁸. Spolu majú tieto dve organizácie pridružených členov v deviatich členských štátoch. Štúdia o reprezentatívnosti potvrdila „význam EBU a ESO ako jedinečných zástancov názorov podnikateľov v sektore napriek tomu, že obe združenia zastrešujú len časť členských štátov EÚ prostredníctvom pridružených členov z týchto krajín“.

Na strane zástupcov odborových zväzov európsku dohodu podpísala ETF²⁹, ktorej sekcia vnútrozemských vodných ciest združuje pracovníkov a zástupcov vnútroštátnych odborových organizácií v doprave, ktorí zastupujú záujmy zamestnancov v danom sektore (nákladnej a osobnej dopravy, najmä hotelových a výletných lodí). ETF zastupuje organizácie pracovníkov VVD v 17 členských štátoch³⁰. Väčšina týchto organizácií je zapojená do kolektívneho vyjednávania na vnútroštátnej úrovni.

Keďže EBU, ESO a ETF nemajú pridružených členov vo všetkých členských štátoch EÚ, s cieľom zabezpečiť transparentnosť rokovaní poslali v novembri 2009 spoločný list ministerstvám dopravy a práce všetkých členských štátov, aby ich informovali o hlavnom obsahu ich rokovaní a požiadali, aby postúpili informácie príslušným vnútroštátnym organizáciám sociálnych partnerov. Zdá sa, že na tento list neexistuje nijaká oficiálna odpoveď.

V štúdii o reprezentatívnosti Eurofoundu sa nezistili nijaké ďalšie organizácie sektorových sociálnych partnerov na európskej úrovni.

Komisia preto dospela k záveru, že EBU, ESO a ETF sú jedinými celoeurópskymi organizáciami zastupujúcimi sociálnych partnerov v oblasti VVD.

Listom adresovaným Komisii zo 16. marca 2012 signatári európskej dohody potvrdili, že od svojich národných pridružených členov mali mandát rokovať a uzatvoriť takúto dohodu.

Záver je, že signatári európskej dohody majú dostatočný reprezentatívny status, pokiaľ ide o VVD vo všeobecnosti a o pracovníkov a zamestnávateľov, na ktorých sa môžu vzťahovať ustanovenia európskej dohody, a mandát od svojich vnútroštátnych členov rokovať a uzatvoriť takúto dohodu.

3.2.2 *Zákonnosť ustanovení európskej dohody*

Komisia preskúmala všetky ustanovenia tejto európskej dohody a nenašla nijaké rozpory s právnymi predpismi EÚ.

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

²⁶ Belgicko, Česká republika, Nemecko, Francúzsko, Luxembursko, Holandsko, Rakúsko a Rumunsko.

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

²⁸ Belgicko, Nemecko, Francúzsko, Holandsko a Poľsko.

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

³⁰ Belgicko, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Lotyšsko, Luxembursko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Fínsko a Spojené kráľovstvo.

Závazky, ktoré by boli uložené členským štátom, nevyplývajú priamo z európskej dohody uzatvorenej sociálnymi partnermi: vyplývali by skôr z jej vykonania prostredníctvom rozhodnutia Rady.

Obsah európskej dohody nevybočuje z rámca oblastí uvedených v článku 153 ods. 1.

Článok 17 európskej dohody obsahuje doložku zákazu zníženia úrovne ochrany, ktorou sa garantuje súčasná úroveň ochrany. Do návrhu smernice Rady boli zahrnuté potrebné záruky *acquis* (priaznivejšie ustanovenia a doložka zákazu zníženia úrovne ochrany – pozri článok 2).

3.3 Subsidiarita a proporcionalita

Zásada subsidiarity sa uplatňuje, pokiaľ návrh nepatrí do výlučnej právomoci Európskej únie.

Návrh obsahuje „osobitnejšie ustanovenia“ v zmysle článku 14 smernice o pracovnom čase. V predmetnom článku 14 sa uvádza, že takéto ustanovenia sa musia stanoviť v „nástrojoch spoločenstva“. Ciele návrhu preto možno dosiahnuť len na úrovni EÚ.

Potrebu opatrenia na úrovni EÚ odôvodňuje aj skutočnosť, že vnútrozemská vodná doprava je vo veľkej miere medzinárodnou dopravou, ktorú tvoria hlavne cezhraničné činnosti na európskej dopravnej sieti vnútrozemskej vodnej dopravy. S cieľom zabrániť nekalej súťaži spôsobenej veľkými rozdielmi medzi predpismi o pracovnom čase v rôznych členských štátoch, je potrebné stanoviť minimálne normy na úrovni EÚ týkajúce sa pracovného času v tomto sektore.

S ohľadom na túto potrebu sociálni partneri v súlade s článkom 155 ods. 1 ZFEÚ uzatvorili dohodu na úrovni EÚ a požiadali, aby bola táto európska dohoda vykonaná rozhodnutím Rady na návrh Komisie v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ. Osobitné požiadavky tohto druhu už boli stanovené rôznymi smernicami pre mobilných pracovníkov v doprave v civilnom letectve³¹, v cezhraničnej železničnej doprave³² a pre námorníkov³³ na základe európskych dohôd uzavretých sociálnymi partnermi pre príslušné odvetvia.

Návrh je preto v súlade so zásadou subsidiarity.

Navrhovaná smernica spĺňa požiadavku proporcionality, pretože sa obmedzuje na ciele, ktoré sa majú dosiahnuť, a stanovuje minimálne normy.

V dôsledku toho sa v návrhu ponecháva priestor na flexibilitu, pokiaľ ide o výber konkrétnych vykonávacích opatrení.

3.4 Výber nástrojov

Zvoleným nástrojom je smernica. Pojem „rozhodnutie“ v článku 155 ods. 2 ZFEÚ bol použitý v jeho všeobecnom význame, aby sa umožnil výber legislatívneho nástroja podľa článku 288

³¹ Smernica Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000, ktorá sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA) (Text s významom pre EHP) – Ú. v. ES L 302, 1.12.2000, s. 57.

³² Smernica Rady 2005/47/ES z 18. júla 2005 o Dohode medzi Spoločenstvom európskych železníc (CER) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o niektorých aspektoch pracovných podmienok mobilných pracovníkov, ktorí pôsobia v interoperabilnej cezhraničnej doprave v sektore železníc (Ú. v. EÚ L 195, 27.7.2005, s. 15–17).

³³ Smernica Rady 1999/63/ES z 21. júna 1999, ktorá sa týka Dohody o organizácii pracovného času námorníkov, uzavretej Združením majiteľov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Odborovou federáciou pracovníkov dopravy v Európskej únii (FST) – Príloha: Európska dohoda o organizácii pracovného času námorníkov (Ú. v. ES L 167, 2.7.1999, s. 33–37).

ZFEÚ. Je na Komisii, aby navrhla čo najvhodnejší z troch záväzných nástrojov uvedených v článku 288 (nariadenie, smernica alebo rozhodnutie).

V článku 296 ZFEÚ sa stanovuje: „*Ak zmluvy neustanovujú druh aktu, ktorý sa má prijať, inštitúcie si ho vyberú od prípadu k prípadu v súlade s uplatniteľnými postupmi a zásadou proporcionality*“.

V tomto prípade je vzhľadom na druh a obsah dohody sociálnych partnerov jasné, že sa najlepšie uplatní prostredníctvom ustanovení, ktoré majú transponovať členské štáty a/alebo sociálni partneri do vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov. Najvhodnejším nástrojom je preto smernica Rady.

Komisia sa takisto domnieva, že európska dohoda by sa nemala začleniť do návrhu, ale mala by tvoriť jeho prílohu.

3.5 Informovanie Európskeho parlamentu

Podľa článku 155 ods. 2 ZFEÚ je o vykonaní európskej dohody rozhodnutím Rady na návrh Komisie informovaný Európsky parlament.

Komisia poslala svoj návrh Európskemu parlamentu, aby mohol, ak si to želá, oznámiť svoje stanovisko Komisii a Rade.

3.6 Obsah návrhu

Návrh má takúto štruktúru:

Článok 1

Zmyslom tohto článku je udeliť tejto európskej dohode medzi sociálnymi partnermi právne záväzný charakter, čo je cieľom rozhodnutia Rady prijatého podľa článku 155 ods. 2 ZFEÚ.

Článok 2

V článku 2 sa uvádza, že v smernici sa stanovujú iba minimálne požiadavky a členským štátom sa ponecháva sloboda v prijímaní opatrení, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov v príslušnej oblasti. Jeho cieľom je explicitne zaručiť už dosiahnutú úroveň ochrany pracovníkov a zabezpečiť, aby sa uplatňovali len priaznivejšie normy ochrany v zamestnaní.

Články 3 až 6

Články 3 až 6 obsahujú obvyklé ustanovenia o transpozícii do vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov, vrátane povinnosti stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie. V článku 5 sa uvádza dátum nadobudnutia účinnosti tejto smernice.

3.7 Podrobné vysvetlenie ustanovení prílohy k návrhu

Článok 1 (Rozsah pôsobnosti)

Toto ustanovenie objasňuje, že táto európska dohoda sa vzťahuje na mobilných pracovníkov, ktorí sú zamestnaní ako členovia posádky, a palubný personál na plavidlách prevádzkovaných v sektore komerčnej vnútrozemskej vodnej dopravy. V článku 1 ods. 2 sa stanovuje, že na vlastníkov-prevádzkovateľov sa európska dohoda nevzťahuje, a to ani v prípade, že sa na účely sociálneho zabezpečenia považujú za pracovníkov v ich vlastnom podniku.

V článku 1 ods. 3 sa vymedzuje vzťah medzi touto európskou dohodou a vnútroštátnymi a medzinárodnými ustanoveniami o čase odpočinku na účely bezpečnosti lodnej dopravy. V prípade rozdielov medzi týmito ustanoveniami sa uplatnia tie ustanovenia, ktoré sú najpriaznivejšie pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov.

V článku 1 ods. 4 sa stanovuje, že táto európska dohoda sa za určitých podmienok môže vzťahovať na mobilných pracovníkov, ktorí pracujú na plavidle na území členského štátu EÚ mimo sektora komerčnej vnútrozemskej vodnej dopravy a ktorých pracovné podmienky sú predmetom kolektívnej zmluvy.

Článok 2 (Vymedzenie pojmov)

Európskou dohodou sa zavádzajú rôzne pojmy: plavidlo, osobná loď, pracovný čas, čas odpočinku, deň pracovného pokoja, prevádzkovateľ vnútrozemskej vodnej dopravy, rozvrh práce, nočný čas, pracovník v noci, pracovník na zmeny, palubný personál, mobilný pracovník a sezóna. V článku 2 sa tieto pojmy vymedzujú na účely tejto európskej dohody.

Článok 3 (Pracovný čas a referenčné obdobie)

V článku 3 ods. 1 sa zakotvuje štandardný osemhodinový denný pracovný čas. V článku 3 ods. 2 sa stanovuje priemerná dĺžka týždenného pracovného času 48 hodín v súlade s článkom 6 smernice o pracovnom čase.

V článku 3 ods. 2 sa určuje, že maximálne referenčné obdobie je 12 mesiacov. Referenčné obdobie je obdobie, počas ktorého sa vypočítava priemerný týždenný pracovný čas.

V článku 3 ods. 3 sa v nadväznosti uvádza, že maximálny pracovný čas je 2 304 hodín. Z tohto výpočtu sú vylúčené dovolenka za kalendárny rok a práceneschopnosť. Ak pracovnoprávny vzťah trvá menej ako referenčné obdobie, maximálny povolený pracovný čas sa vypočíta na pomernom základe.

Článok 4 (Denný a týždenný pracovný čas)

V článku 4 ods. 1 sa stanovuje maximálny pracovný čas počas 24 hodín a maximálny pracovný čas v každom sedemdňovom období.

V článku 4 ods. 2 sa zavádza obmedzenie priemerného týždenného pracovného času na 72 hodín počas obdobia štyroch mesiacov v prípade stanovenia rozvrhu práce. Toto ustanovenie zohľadňuje súčasné rozvrhy práce v sektore a značný objem neaktívneho času stráveného na palube.

Článok 5 (Pracovné dni a dni pracovného pokoja)

Rozvrhy práce sa v sektore VVD líšia. V mnohých prípadoch mobilní pracovníci odpracujú po sebe nasledujúce dni na plavidle, aby mohli stráviť čas odpočinku doma. V článku 5 ods. 1 sa stanovuje maximálny limit: práca sa môže vykonávať najviac 31 po sebe nasledujúcich pracovných dní.

V článku 5 ods. 2 sa stanovuje úprava pre rozvrh 1:1, v ktorom má pracovník rovnaký počet pracovných dní a dní pracovného pokoja. V tomto rozvrhu na rad po sebe nasledujúcich pracovných dní nadväzuje rovnaký počet dní pracovného pokoja. Výnimky z tohto pravidla sú možné na základe uvedených podmienok.

V článku 5 ods. 3 sa stanovuje metóda výpočtu minimálneho počtu po sebe nasledujúcich dní pracovného pokoja v prípade, že rozvrh práce zahŕňa viac pracovných dní ako dní pracovného pokoja. Tieto dni pracovného pokoja sa musia poskytnúť okamžite po rade po sebe nasledujúcich pracovných dní.

Článok 6 (Sezónna práca na osobných lodiach)

S cieľom uznať osobitnú povahu sezónnej práce na osobných lodiach sa v článku 6 stanovujú obmedzenia maximálneho pracovného času: 12 hodín počas obdobia 24 hodín a 72 hodín v každom sedemdňovom období, ktoré možno uplatniť na všetkých mobilných pracovníkov na osobných lodiach.

Podľa článku 6 ods. 2 sa vyžaduje, aby sa zamestnancom za každý pracovný deň priznal nárok na 0,2 dňa pracovného pokoja. V každom 31-dňovom období sa musia reálne priznať aspoň dva dni pracovného pokoja.

V článku 6 ods. 3 sa stanovuje povinnosť priznať dni pracovného pokoja a dodržiavať priemerný maximálne 48 hodinový pracovný čas v súlade s kolektívnymi dohodami alebo, ak to nie je možné, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Článok 7 (Čas odpočinku)

S cieľom chrániť zdravie pracovníkov a ich bezpečnosť sa v tomto odseku stanovuje čas odpočinku vyjadrený v jednotkách času: 10 hodín počas každého obdobia 24 hodín a 84 hodín v každom sedemdňovom období.

Článok 8 (Prestávky v práci)

V článku 8 sa stanovuje, že každý pracovník, ktorého denný pracovný čas presahuje 6 hodín, má nárok na prestávku. Trvanie a podmienky, na základe ktorých sa určujú prestávky v práci, vyplývajú z kolektívnej dohody alebo, ak to nie je možné, z vnútroštátnych právnych predpisov.

Článok 9 (Maximálny nočný pracovný čas)

Vychádzajúc z nočného času v dĺžke 7 hodín sa v tomto článku obmedzuje nočný pracovný čas na 42 hodín v sedemdňovom období.

Článok 10 (Dovolenka za kalendárny rok)

V článku 10 sa stanovuje minimálny nárok na dovolenku za kalendárny rok v trvaní aspoň štyroch týždňov, ktoré nemožno nahradiť peňažnou náhradou s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru. Tento článok zodpovedá článku 7 smernice o pracovnom čase, ktorá sa už na mobilných pracovníkov uplatňuje.

Článok 11 (Ochrana maloletých osôb)

Na mobilných pracovníkov vo VVD vo veku do 18 rokov sa aj naďalej budú vzťahovať ustanovenia smernice 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci³⁴.

V článku 11 ods. 2 sa členským štátom umožňuje povoliť nočnú prácu mladých ľudí v čase, v ktorom platí zákaz nočnej práce mladistvých pracovníkov na základe smernice 94/33/ES, ak

³⁴ Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci (Ú. v. ES L 216, 20.8.1994, s. 12).

sú vo veku nad 16 rokov a nevzťahuje sa na nich povinná školská dochádzka podľa vnútroštátnych právnych predpisov. Nočná práca musí byť nevyhnutná na účely ich odbornej prípravy a povoľuje sa, iba ak sa poskytne dostatočný náhradný odpočinok a nie sú ohrozené ciele článku 1 smernice 94/33/ES.

Článok 12 (Overovania)

V článku 12 ods. 1 sa stanovuje povinnosť viesť záznamy o dennom a týždennom pracovnom čase každého pracovníka s cieľom overiť súlad s ustanoveniami o pracovnom čase podľa ustanovení tejto európskej dohody (články 3 – 7, 9 – 11 a 13).

V článku 12 ods. 2 sa stanovuje povinnosť uchovávať záznamy o pracovnom čase na palube aspoň do konca referenčného obdobia.

V článku 12 ods. 3 sa uvádza, že zamestnávateľ aj pracovník v pravidelných intervaloch tieto záznamy preskúmajú a potvrdia.

V článku 12 ods. 4 sa stanovujú minimálne informácie, ktoré musí záznam obsahovať.

V článku 12 ods. 5 sa stanovuje, že pracovníci musia dostať kópie vlastných potvrdených záznamov a musia ich mať so sebou jeden rok.

Článok 13 (Núdzové situácie)

V článku 13 ods. 1 sa stanovuje, že v núdzových situáciách môže kapitán alebo jeho zástupca od pracovníka vyžadovať, aby vykonal prácu nadčas nevyhnutnú pre bezpečnosť osôb a nákladu alebo samotnej lode alebo poskytol pomoc osobám alebo lodiam v ťažkostiach.

V článku 13 ods. 2 sa stanovuje, že v takejto situácii kapitán alebo jeho zástupca môže od pracovníka vyžadovať, aby prácu nadčas vykonával do obnovenia normálneho stavu.

V článku 13 ods. 3 sa ukladá povinnosť pre kapitána alebo jeho zástupcu poskytnúť všetkým pracovníkom, ktorí pracovali počas plánovaného času odpočinku, primeraný náhradný odpočinok, hneď ako je to možné po obnovení normálneho stavu.

Článok 14 (Posúdenie zdravotného stavu)

V článku 14 ods. 1 sa stanovuje právo všetkých pracovníkov na bezplatné ročné posúdenie zdravotného stavu. Pri lekárskej prehliadke je potrebné zamerať osobitnú pozornosť na symptómy alebo podmienky, ktoré by mohli súvisieť s prácou na palube s minimálnymi časmi denného odpočinku a/alebo minimálnym počtom dní pracovného pokoja podľa článkov 5 a 6 európskej dohody.

V článku 14 ods. 2 sa stanovuje právo pracovníkov v noci na prevod na prácu cez deň, ak trpia zdravotnými problémami súvisiacimi s nočnou prácou.

V článku 14 ods. 3 a článku 14 ods. 4 sa uvádza, že každoročné bezplatné posúdenie zdravotného stavu podlieha lekárskemu tajomstvu a môže sa vykonávať v rámci vnútroštátneho systému zdravotnej starostlivosti.

Článok 15 (Bezpečnosť a ochrana zdravia)

V článku 15 ods. 1 sa upravuje právo pracovníkov v noci a pracovníkov na zmeny na zaistenie takej bezpečnosti a ochrany zdravia, ktorá zohľadňuje povahu ich práce.

V článku 15 ods. 2 sa stanovuje, že ochranné a preventívne služby alebo zariadenia bezpečnosti a zdravia pre pracovníkov v noci a na zmeny musia byť rovnocenné tým, ktoré sa vzťahujú na iných pracovníkov. Tieto zariadenia a služby musia byť vždy dostupné. Ustanovenia článku 15 zodpovedajú článku 12 smernice o pracovnom čase, ktorá sa už na mobilných pracovníkov uplatňuje.

Článok 16 (Rozvrh práce)

Tento článok sa vzťahuje na situácie, keď chce zamestnávateľ organizovať prácu podľa určitého rozvrhu. V tejto situácii sa musí zohľadniť zásada, že práca sa má prispôbiť pracovníkovi s cieľom obmedziť najmä monotónnu prácu a prácu s vopred určeným pracovným tempom v závislosti od typu pracovnej činnosti a od pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tieto ustanovenia zodpovedajú článku 13 smernice o pracovnom čase, ktorá sa už na mobilných pracovníkov uplatňuje.

Článok 17 (Záverečné ustanovenia)

Tento článok obsahuje doložku o priaznivejších ustanoveniach: členské štáty môžu naďalej uplatňovať alebo zaviesť rovnocenné alebo priaznivejšie ustanovenia, ako sú ustanovenia európskej dohody.

Článok 17 ods. 2 obsahuje doložku zákazu zníženia úrovne ochrany. V odseku 3 sa stanovuje, že sociálni partneri musia monitorovať vykonávanie a uplatňovanie európskej dohody, najmä pokiaľ ide o zdravie a bezpečnosť pri práci, a to v rámci výboru pre európsky sociálny dialóg pre VVD.

V článku 17 ods. 4 európskej dohody sa upravuje preskúmanie ustanovení tejto dohody jej signatármi, a to dva roky po skončení obdobia na transpozíciu stanoveného v článku 4 tohto návrhu.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh nemá nijaký vplyv na rozpočet EÚ.

5. DOPLŇUJÚCE INFORMÁCIE

Členské štáty sú povinné zaslať Komisii znenie vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa transponuje táto smernica, a tabuľku zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.

V členských štátoch často neexistujú osobitné právne predpisy, ktoré by výslovne riešili kategóriu pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje táto smernica. Vnútroštátna právna úprava členských štátov týkajúca sa záležitostí, na ktoré sa vzťahuje tento návrh, je často obsiahnutá vo viacerých právnych textoch (v Zákonníku práce, právnych predpisoch o zdraví a bezpečnosti, v neúplných sektorových ustanoveniach), čo si vyžaduje systematický prístup a výklad.

Návrh obsahuje aj niekoľko prvkov, ktoré predtým neboli upravené, pretože boli na základe článku 20 smernice o pracovnom čase vyňaté z platnosti jej všeobecných ustanovení. Na zabezpečenie dodržiavania minimálnych noriem, ktoré sa stanovujú prostredníctvom návrhu, sú potrebné jednoznačné informácie o transpozícii týchto nových ustanovení a riešení. Komisia tým získa prostriedky na to, aby zabezpečila vykonanie požiadaviek smernice, ktoré sú určené na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, na zabezpečenie väčšej flexibility pre podniky a na podporu spravodlivej hospodárskej súťaže medzi podnikmi.

Odhadovaná dodatočná administratívna záťaž súvisiaca so zabezpečením vysvetľujúcich dokumentov nie je neprimeraná (išlo by o jednorazovú záťaž a nemala by sa týkať väčšieho počtu organizácií). Členské štáty môžu vypracovať vysvetľujúce dokumenty efektívnejšie.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti sa navrhuje, aby sa členské štáty zaviazali pripojiť k oznámeniu o transpozičných opatreniach jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov.

Návrh

SMERNICA RADY,

ktorou sa vykonáva Európska dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave, ktorú uzatvorili Európsky zväz riečnej plavby (EBU), Európska organizácia lodných kapitánov (ESO) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF)

(Text s významom pre EHP)

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 155 ods. 2,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

keďže:

- (1) Manažment a personál (ďalej len „sociálni partneri“) môžu v súlade s článkom 155 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie spoločne požadovať, aby sa ich vzájomné dohody uzatvorené na úrovni Únie vykonali rozhodnutím Rady na návrh Komisie.
- (2) Európsky zväz riečnej plavby (EBU), Európska organizácia lodných kapitánov (ESO) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF) informovali Komisiu o svojom úmysle začať rokovania podľa článku 155 ods. 1 ZFEÚ s cieľom uzatvoriť dohodu na úrovni Únie.
- (3) 15. februára 2012 uzatvorili EBU, ESO a ETF Európsku dohodu o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave (ďalej len „európska dohoda“).
- (4) Táto európska dohoda obsahuje spoločnú výzvu Komisii, aby ju vykonala podľa článku 155 ods. 2 zmluvy rozhodnutím Rady na návrh Komisie.
- (5) S ohľadom na článok 288 zmluvy je vhodným nástrojom na vykonanie tejto európskej dohody smernica.
- (6) Komisia vypracovala návrh smernice v súlade so svojím oznámením z 20. mája 1998 o prispôsobovaní a podpore sociálneho dialógu na úrovni Spoločenstva³⁵ s prihliadnutím na reprezentatívne postavenie zmluvných strán a zákonnosť každej doložky európskej dohody.
- (7) Pokiaľ ide o pojmy použité v európskej dohode, ktoré v nej nie sú osobitne vymedzené, táto smernica podobne ako iné smernice týkajúce sa sociálnej oblasti, v ktorých sa používajú analogické pojmy, ponecháva členským štátom voľnosť pri vymedzení uvedených pojmov v súlade s vnútroštátnym právom a praxou za

³⁵

KOM(1998) 322 v konečnom znení.

predpokladu, že tieto vymedzenia pojmov sú v súlade s obsahom tejto európskej dohody.

- (8) Členské štáty môžu na základe spoločnej žiadosti poveriť vykonaním tejto smernice sociálnych partnerov za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia, aby mohli sociálni partneri kedykoľvek zaručiť výsledky uložené touto smernicou.
- (9) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES³⁶ sa stanovujú minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia v súvislosti s organizáciou pracovného času vrátane pracovného času pracovníkov vo vnútrozemskej vodnej doprave.
- (10) V tejto smernici a európskej dohode sa stanovujú podrobnejšie požiadavky na organizáciu pracovného času mobilných pracovníkov vo vnútrozemskej vodnej doprave v nadväznosti na článok 14 smernice 2003/88/ES.
- (11) Ustanovenia tejto smernice by sa mali uplatňovať bez toho, aby tým boli dotknuté platné ustanovenia práva Únie, ktoré sú špecifickejšie alebo ktoré poskytujú vyššiu úroveň ochrany pre mobilných pracovníkov vo vnútrozemskej vodnej doprave.
- (12) Táto smernica sa nemôže použiť na odôvodnenie zníženia všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje európska dohoda.
- (13) V tejto smernici a v európskej dohode sa stanovujú minimálne normy. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu naďalej uplatňovať alebo zaviesť výhodnejšie ustanovenia.
- (14) Komisia informovala Európsky parlament podľa článku 155 ods. 2 ZFEÚ tak, že mu zaslala znenie svojho návrhu smernice spolu s európskou dohodou.
- (15) Táto smernica rešpektuje základné práva a zásady uznané v Charte základných práv Európskej únie, a najmä v jej článku 31.
- (16) Keďže cieľ tejto smernice, a to chrániť zdravie a bezpečnosť pracovníkov v prevažne cezhraničnom sektore, nie je možné dosiahnuť na úrovni jednotlivých členských štátov, no je ho možné lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Európska únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity, ako sa stanovuje v článku 5 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality stanovenou v článku 5 ods. 4 Zmluvy o Európskej únii táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (17) Vykonaním európskej dohody sa prispeje k dosiahnutiu cieľov podľa článku 151 ZFEÚ.
- (18) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 k vysvetľujúcim dokumentom³⁷ sa členské štáty zaviazali v odôvodnených prípadoch pripojiť k svojim oznámeniam transpozičných opatrení jeden alebo viacero dokumentov vysvetľujúcich vzťah medzi prvkami smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. V súvislosti s touto smernicou sa legislatívny orgán domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené.

³⁶ Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9 – 19.

³⁷ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Touto smernicou sa na účely článku 155 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie vykonáva Európska dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave, ktorú 15. februára 2012 uzatvorili Európsky zväz riečnej plavby (EBU), Európska organizácia lodných kapitánov (ESO) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), ako sa uvádza v prílohe.

Článok 2

1. Členské štáty môžu naďalej uplatňovať alebo zaviesť priaznivejšie ustanovenia, než aké sú stanovené v tejto smernici.
2. Vykonávanie tejto smernice nie je za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa táto smernica vzťahuje. Toto nemá vplyv na práva členských štátov a/alebo sociálnych partnerov, aby so zreteľom na meniace sa okolnosti stanovili odlišné legislatívne, regulačné alebo zmluvné opatrenia v porovnaní s opatreniami platnými v čase prijatia tejto smernice, a to vždy za predpokladu, že budú splnené minimálne požiadavky ustanovené v tejto smernici.
3. Uplatňovanie a výklad tejto smernice nemá vplyv na akékoľvek ustanovenie práva Únie alebo vnútroštátne ustanovenie, zvyklosť alebo prax stanovujúce priaznivejšie podmienky pre príslušných pracovníkov.

Článok 3

Členské štáty určia, aké sankcie sú uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice. Sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

Článok 4

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 31. decembra 2016. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení.
Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.
2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Článok 5

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 6

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Radu
predseda*