EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 7.7.2014
COM(2014) 452 final

2014/0212 (NLE)

Návrh

SMĚRNICE RADY,

kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací velitelů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)

(Text s významem pro EHP)

{SWD(2014) 226 final}
{SWD(2014) 227 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

1.1. Účel

Sociální partneři v odvětví vnitrozemské vodní dopravy na úrovni EU (Evropský svaz vnitrozemské plavby, Evropská organizace velitelů a Evropská federace pracovníků v dopravě) z vlastního podnětu jednali o dohodě o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy v souladu s čl. 155 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie. Dospěli k závěru, že směrnice 2003/88/ES[1] (směrnice o pracovní době) nevyhovuje potřebám odvětví.

Jednání probíhala od ledna 2008 do listopadu 2011. Dne 15. února 2012 byla uzavřena Evropská dohoda o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy (dále jen „dohoda“). Smluvní strany předložily dohodu Evropské komisi a požádaly, aby byla provedena rozhodnutím Rady na návrh Komise v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU.

1.2. Stávající ustanovení týkající se návrhu

Pracovní doba mobilních pracovníků v odvětví vnitrozemské vodní dopravy v EU je upravena směrnicí 2003/88/ES, která v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci stanoví společné minimální normy pro úpravu pracovní doby, pokud jde o denní a týdenní doby odpočinku, číselné omezení týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a noční práci.

Činnost mobilních pracovníků v různých odvětvích dopravy, včetně vnitrozemské vodní dopravy, byla z působnosti směrnice o pracovní době z roku 1993[2] původně vyňata. Do působnosti směrnice byla zahrnuta při její změně v roce 2000 s účinností ode dne 1. srpna 2003[3]. Tehdy se však nepodařilo dosáhnout dohody ohledně zahrnutí všech takových pracovníků do působnosti obecných pravidel směrnice pro minimální denní a týdenní doby odpočinku nebo omezení noční práce kvůli odlišným pracovním podmínkám a zvláštnostem jejich činnosti. Proto bylo stanoveno[4], že členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby mobilní pracovníci měli nárok na „dostatečný odpočinek“ [5], aniž by byl tento odpočinek vyjádřen číselně.

Článek 14 směrnice o pracovní době[6] nicméně umožňuje, aby specifičtější požadavky týkající se úpravy pracovní doby pro některá povolání nebo pracovní činnosti stanovily jiné nástroje EU. Tento návrh nyní stanoví tyto požadavky pro mobilní pracovníky v odvětví vnitrozemské vodní dopravy. Dohoda uzavřená sociálními partnery v odvětví vnitrozemské vodní dopravy přihlíží ke směrnici o pracovní době a navrhuje různé specifické požadavky v souladu se

---

1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

2 Čl. 1 odst. 3 směrnice 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18) (dále jen „směrnice z roku 1993“).

3 Čl. 1 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice (Úř. věst. L 195, 1.8.2000, s. 41) (dále jen „směrnice z roku 2000“).

4 Viz body odůvodnění 3 až 11 směrnice z roku 2000 a článek 17a vložený směrnicí z roku 2000 (odpovídající článku 20 směrnice o pracovní době).

5 Ve smyslu definice v čl. 2 odst. 9 směrnice o pracovní době.

6 Článek 14 směrnice 2003/88/ES odpovídá článku 14 směrnice z roku 1993; výklad viz rozsudek ze dne 4. října 2001 ve věci *Bowden v. Tufnalls Parcels Express*, C-133/00.

zvláštnostmi tohoto odvětví, zejména co se týče referenčního období. Dále stanoví minimální počet hodin denního a týdenního odpočinku a maximální počet hodin noční práce, aby se zohlednily specifické pracovní podmínky a zvláštnosti odvětví. Dohoda se vztahuje jak na členy posádky, tak na lodní personál, pokrývá obchodní nákladní i osobní dopravu a obsahuje konkrétní ustanovení týkající se sezónní práce v oblasti osobní vodní dopravy. Nevztahuje se na osoby provozující vodní dopravu na vlastní účet.

1.3. Obecné souvislosti

V 28 členských státech EU pracuje přímo v odvětví vnitrozemské vodní dopravy přibližně 42 200 osob, z nichž 31 000 jsou mobilní pracovníci (73 %)[7]. V odvětví působí přibližně 9 650 společností. V západní části Evropy převažují malé společnosti, které vlastní nebo provozují jedinou loď. Naproti tomu na Dunaji jsou ve vnitrozemské vodní dopravě vlastníci jediné lodi výjimkou. Celkem je v Evropě více než 16 000 lodí (přeprava suchých výrobků, přeprava tankery, vlečné a tlačné čluny). Více než 75 % vnitrozemské vodní dopravy v EU představuje přeshraniční doprava[8].

Síť vnitrozemských vodních cest v EU každoročně čítá 140 miliard tunokilometrů nákladu. Síť tvoří přibližně 37 000 km vnitrozemských vodních cest v podobě řek, jezer a kanálů ve 20 členských státech. Vnitrozemská vodní doprava je tichým a energeticky účinným způsobem přepravy zboží. Sehrává klíčovou úlohu v logistickém řetězci přepravy zboží z evropských námořních přístavů do místa určení. Spotřeba energie na přepravu tunokilometru nákladu činí přibližně 17 % spotřeby v silniční dopravě a 50 % spotřeby v železniční dopravě[9].

V EU neexistují předpisy pro číselné omezení počtu hodin odpracovaných mobilními pracovníky ve vnitrozemské vodní dopravě denně, týdně a v noci, takže vznikla široká škála vnitrostátních předpisů, což působí problémy přepravním společnostem a nezajišťuje ve všech případech dostatečnou ochranu pracovníků. Většina mobilních pracovníků ve vnitrozemské vodní dopravě má ve srovnání s pracovníky na pevnině nepravidelné rozvržení práce, neboť žijí a pracují na lodi a většinu doby odpočinku tráví rovněž na lodi. Delší dobu tráví mimo domov. Lodě jsou obvykle v provozu 14 hodin denně, pět nebo šest dní v týdnu, někdy i nepřetržitě 24 hodin denně. Období vysoké pracovní zátěže se střídají s dobami odpočinku a obdobími nižší pracovní zátěže. Významnou část průměrné pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy obvykle tvoří i poměrně dlouhé období nečinnosti (např. z důvodů neplánovaného čekání na zdymadlech nebo při nakládkách a vykládkách plavidla), které může spadat i do nočních hodin. Někdy může cesta trvat déle, než se plánovalo, kvůli vnějším okolnostem, např. přílivu a odlivu na přílivových řekách nebo povětrnostním podmínkám.

Totéž platí i pro hotelový personál pracující na výletních lodích na vnitrozemských vodních cestách. Typická říční výletní loď pro 150 cestujících má šesti- až osmičlennou posádku a dalších přibližně 30 zaměstnanců v hotelových službách[10]. Jelikož sezóna osobní přepravy trvá kolem osmi měsíců, hoteloví zaměstnanci jsou velmi dlouho mimo domov.

---

7 „Study on the expected impacts of the implementations of the European Agreement on working time in inland waterway transport – a comparison with the status quo“ (Studie očekávaných dopadů provádění Evropské dohody týkající se pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy – srovnání s nynějším stavem), Ecorys, 2013.

8 Sdělení Komise *Směrem ke kvalitní vnitrozemské vodní dopravě – NAIADES II* (COM(2013) 623 final).

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

10 Market Observation No 12 – Analysis of the economic situation – Autumn 2010, CCNR. http://www.ccr-zkr.org/files/documents/om/om10II_en.pdf.

Studie „Market Observation No 12 – Analysis of the economic situation – autumn 2010“ (Market Observation č. 12 – Analýza hospodářské situace – podzim 2010)[11], zpracovaná jménem Evropské komise, popisuje postavení hotelových zaměstnanců následovně:

„V současnosti neexistují kolektivní smlouvy o odměňování hotelového personálu na říčních výletních lodích, takže mzdy jsou sjednávány individuálně. Jelikož sezóna osobní vodní dopravy trvá kolem osmi měsíců, zaměstnanci jsou velmi dlouho mimo domov a dovolenou tráví především doma v zimě po ukončení sezóny. Zaměstnanci v tomto segmentu mají často velmi dlouhé pracovní dny a jsou dlouhodobě ubytováni ve velmi malých kajutách až s třemi spolubydlícími, což pro ně také není právě jednoduché.“

1.4. Soulad s ostatními politikami a cíli Unie

EU se zavázala směřovat k cíli převedení dopravy na méně energeticky náročné, čistší a bezpečnější druhy dopravy. Společně s železniční dopravou a námořní dopravou na krátké vzdálenosti může vnitrozemská vodní doprava přispět k udržitelnosti jednotlivých systémů dopravy. V průběžné zprávě o provádění integrovaného evropského akčního programu pro vnitrozemskou vodní dopravu (NAIADES)[12] Komise potvrdila význam sociálního dialogu v odvětví a uznala jednání sociálních partnerů o pracovní době jako jednu z hlavních součástí kapitoly programu NAIADES[13] nazvané Pracovní místa a dovednosti.

V září 2013 Evropská komise přijala balíček NAIADES II, který pokrývá období 2014–2020[14]. Součástí balíčku NAIADES II je sdělení vytyčující akční program v následujících oblastech: kvalitní infrastruktura, kvalita prostřednictvím inovací, hladké fungování trhu, zkvalitnění životního prostředí díky nízkým emisím, integrace vnitrozemské vodní dopravy v multimodálním logistickém řetězci a kvalifikovaní pracovníci a kvalitní pracovní místa.

Kromě toho zlepšování kvality práce a pracovních podmínek a především přezkum stávajících právních předpisů a vytvoření inteligentnějšího právního rámce EU pro zaměstnanost a bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou klíčovými činnostmi v kontextu sdělení „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“[15].

Zajištění spravedlivé hospodářské soutěže a rovných podmínek v odvětví vnitrozemské vodní dopravy je v souladu s cílem bílé knihy o dopravě z roku 2011[16] vytvořit řádný jednotný evropský dopravní prostor odstraněním všech překážek mezi vnitrostátními systémy. Nedílnou součástí této strategie je vyšší stupeň konvergence a prosazování sociálních a jiných pravidel.

Pracovní dokument útvarů Komise – průvodní dokument k bílé knize dále upřesňuje, že:

„Sociální partneři připravují doporučení pro zlepšení pracovních a životních podmínek na lodích, specifická ujednání týkající se pracovní doby, profily pracovních míst v EU a požadavky na složení posádky a zavedení minimálních norem pro odbornou přípravu a vzdělávání, jakož i doporučení směřující proti sociálnímu dumpingu a nekalé hospodářské soutěži v odvětví vnitrozemské vodní dopravy.“

---

11 Tamtéž.

12 Sdělení Komise o podpoře vnitrozemské vodní dopravy „NAIADES“ – Integrovaný evropský akční program pro vnitrozemskou vodní dopravu (KOM(2006) 6 v konečném znění).

13 SEK(2011) 453 v konečném znění.

14 Sdělení Komise „Směrem ke kvalitní vnitrozemské vodní dopravě NAIADES II“ (COM(2013) 623 final).

15 Sdělení Komise „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“ (KOM(2010) 682 v konečném znění).

16 Plán jednotného evropského dopravního prostoru – vytvoření konkurenceschopného dopravního systému účinně využívajícího zdroje (KOM(2011) 144 v konečném znění).

2. VÝSLEDKY KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A ANALYTICKÝ DOKUMENT

2.1 Konzultace se zúčastněnými stranami

Ustanovení čl. 155 odst. 1 Smlouvy o fungování EU stanoví, že sociální partneři mohou na úrovni EU uzavírat smluvní vztahy včetně dohod, pokud si to přejí. Smlouva o fungování EU nevyžaduje, aby předtím vedli konzultace s jinými stranami.

Vzhledem k tomu, že Evropská dohoda o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy byla uzavřena z vlastního podnětu sociálních partnerů, Komise musí posoudit vhodnost činnosti EU v této oblasti.

Útvary Komise připravily analytický dokument, který je připojen k tomuto návrhu, v souladu s pokyny k posuzování dopadů[17]. Obsahuje přiměřenou analýzu, která hodnotí socioekonomické dopady provádění dohody. V externí studii nákladů a přínosů provádění dohody[18] konzultanti identifikovali příslušné orgány a sociální partnery ve všech členských státech a požádali o informace o vnitrostátních právních předpisech týkajících se pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy a o potenciálních očekávaných dopadech provádění dohody.

2.2 Analytický dokument

Smluvní strany předložily svou dohodu Evropské komisi a požádaly, aby byla prováděna rozhodnutím Rady na návrh Komise v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU.

Jestliže sociální partneři společně požádají o provádění své dohody rozhodnutím Rady na návrh Komise v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU, Komise může žádost o legislativní provedení schválit nebo zamítnout, nemůže však měnit znění dohody. Komise nemůže od sociálních partnerů na úrovni EU vyžadovat, aby dohodu prováděli sami, neboť to je podle čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU výsadou sociálních partnerů.

Komise může tedy volit pouze ze dvou možností:

1. Nenavrhnout provádění dohody rozhodnutím Rady v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU (základní scénář): Stávající právní předpisy EU, směrnice 2003/88/ES o pracovní době a směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků, budou pro mobilní pracovníky v odvětví vnitrozemské vodní dopravy nadále platné, na evropské úrovni však nebude žádný odvětvový právní předpis o pracovní době.

Pro základní scénář jsou charakteristické především vnitrostátní právní předpisy a bezpečnostní pravidla v souladu s mezinárodními dohodami, např. s Předpisy pro posádky lodí plujících na Rýně[19] a podobně[20]. Vnitrostátní právní předpisy se ale v tomto odvětví s převažující přeshraniční činností liší a budou lišit. Na úrovni EU nejsou stanovena žádná omezení pro minimální denní dobu odpočinku, týdenní dobu odpočinku, přestávky a maximální délku noční práce *vyjádřená v jednotkách času*. Navíc se v jednotlivých členských státech liší i oblast působnosti vnitrostátních právních předpisů. V některých členských státech se právní předpisy vztahují pouze na členy posádky a v některých případech na osoby samostatně výdělečně činné, nikoli však na lodní personál. V jiných členských státech se

---

17 http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_en.pdf.

18 „Study on the expected impacts of the implementations of the European Agreement on working time in inland waterway transport – a comparison with the status quo“ (Studie očekávaných dopadů provádění Evropské dohody týkající se pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy – srovnání s nynějším stavem), Ecorys, 2013.

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

20 S Předpisy pro posádky lodí plujících na Rýně jsou totožná doporučení Dunajské komise.

právní předpisy týkající se pracovní doby v odvětví vztahují jak na členy posádky, tak na lodní personál.

2. Navrhnout provedení dohody rozhodnutím Rady v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU: Směrnice 2003/88/ES o pracovní době a směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků budou doplněny směrnicí, která stanoví specifičtější pravidla pro závazné a společné definice týkající se úpravy pracovní doby ve vnitrozemské vodní dopravě.

Dohoda se týká následujících oblastí: omezení denní a průměrné týdenní pracovní doby *vyjádřené v jednotkách času*, referenční období, dovolená za kalendářní rok, definice pracovních dnů a dnů odpočinku, zvláštní ustanovení týkající se sezónní práce v oblasti osobní vodní dopravy, minimální denní a týdenní doby odpočinku, přestávky, maximální pracovní doba během nočních hodin, zvláštní ustanovení týkající se pracovní doby pracovníků mladších 18 let, kontrola dodržování ustanovení, nouzové situace, kontrola zdravotního stavu a právo nočních pracovníků na převedení, bezpečnost a ochrana zdraví a rozvržení práce.

Dohoda obsahuje závaznou a společnou definici předepsané minimální denní a týdenní doby odpočinku a maximálního počtu pracovních hodin týdně a v noci, vyjádřenou v jednotkách času.

Dohoda platí pro mobilní pracovníky, kteří jsou zaměstnáni jako členové posádky nebo lodního personálu. V souladu s omezeními danými Smlouvou o fungování EU sociální partneři nesjednali ustanovení týkající se pracovní doby osob samostatně výdělečně činných.

Dohoda obsahuje pravidlo o „výhodnějších ustanoveních“ (odst. 17 bod 1). To znamená, že obsahují-li platné vnitrostátní právní předpisy nebo kolektivní smlouvy ustanovení zajišťující vyšší úroveň ochrany, nesmí dojít v důsledku provádění této dohody k žádné změně.

Pokud jde o hodnocení možností politiky, je tento návrh v souladu se závěry analytického dokumentu.

Dopad této iniciativy na malé a střední podniky, především na malé podniky a mikropodniky, je omezený. Malé podniky tvoří velkou část odvětví. Počet malých podniků je proporcionálně vyšší v Porýní než v Podunají. Jedná se především o vlastníky plavidel, kteří vodní dopravu provozují sami a na vlastní účet. Dohoda se na takové podnikatele nevztahuje.

Během jednání o dohodě byly malé a střední podniky dobře zastoupeny organizací ESO a jejich zástupci patřili k největším zastáncům dohody, neboť v ní spatřují možnost, jak dosáhnout harmonizace pravidel s případnými jednoduššími pravidly o pracovní době v odvětví.

Malé a střední podniky, které zaměstnávají mobilní pracovníky, a proto spadají do působnosti dohody, budou většinou jejími dopady dotčeny nejméně. Jejich lodě se plaví na Rýně a Dunaji v provozních režimech A1 a A2[21], které již nyní vyžadují určité doby odpočinku (na základě předpisů o bezpečnosti lodní dopravy).

3. PRÁVNÍ STRÁNKA NÁVRHU

3.1 Právní základ

Čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU stanoví, že *„dohody uzavřené na úrovni Unie se provádějí buď podle stávajících postupů a zvyklostí sociálních partnerů a členských států,*

[21] Podle Předpisů pro posádky lodí plujících na Rýně znamená provoz lodi v režimu A1, že loď pluje nepřetržitě nejdéle 14 hodin denně. Režim A2 znamená, že loď je v provozu nepřetržitě nejdéle 18 hodin denně.

nebo v záležitostech týkajících se článku 153 rozhodnutím Rady na návrh Komise na základě společné žádosti smluvních stran. Evropský parlament je o tom informován".

Dohoda uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací velitelů (ESO) a (Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) upravuje určité aspekty úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy. Týká se pracovních podmínek a obsahuje ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků, což je oblast upravená čl. 153 odst. 1 písm. a) Smlouvy o fungování EU. Jedná se o jednu z oblastí, kde může Rada rozhodovat kvalifikovanou většinou. Ustanovení čl. 155 odst. 2 je proto vhodným právním základem pro návrh Komise.

Komise ve svém sdělení o „přizpůsobení a podpoře sociálního dialogu na úrovni Společenství"[22] zdůraznila, že před tím, než Radě předloží jakýkoli legislativní návrh, provede Komise posouzení, v jehož rámci zváží reprezentativnost smluvních stran, jejich mandát a zákonnost každého ustanovení kolektivní smlouvy ve vztahu k právu Společenství a ustanovení týkajících se malých a středních podniků.

Toto posouzení je uvedeno níže.

3.2 Analýza dohody

3.2.1 Reprezentativnost smluvních stran a jejich mandát

Legitimita sociálních partnerů k tomu, aby mohli být konzultováni a měli mandát k vyjednávání dohod, u nichž je pravděpodobné, že budou prováděny rozhodnutím Rady, je založena na jejich reprezentativnosti.

Smluvními stranami dohody jsou Evropský svaz vnitrozemské plavby (EBU), Evropská organizace velitelů (ESO) a Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF). Tyto tři organizace jsou členy výboru pro kolektivní vyjednávání v odvětví vnitrozemské vodní dopravy, který byl zřízen v souladu s rozhodnutím Komise ze dne 20. května 1998 o zřízení výborů pro kolektivní vyjednávání k podpoře dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni[23]. Komise pomocí externích studií pravidelně posuzuje reprezentativnost sociálních partnerů zapojených do evropského sociálního dialogu. Poslední studie reprezentativnosti pro odvětví vnitrozemské vodní dopravy, kterou zpracovala Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) jakožto tripartitní orgán, byla zveřejněna v roce 2010[24].

Informace poskytnuté smluvními stranami potvrzují, že smluvní strany patří do konkrétního odvětví a že jsou organizovány na evropské úrovni. Kromě toho jsou tvořeny organizacemi, které jsou samy o sobě nedílnou a uznanou součástí struktur sociálních partnerů v členských státech a jsou způsobilé k vyjednávání dohod a rovněž jsou reprezentativní pro určitý počet členských států. Dále mají vytvořené struktury, jež jsou nutné pro efektivní účast na práci výboru pro odvětvové kolektivní vyjednávání.

Dohoda podepsaná těmito organizacemi pokrývá určité aspekty úpravy pracovní doby mobilních pracovníků v odvětví vnitrozemské vodní dopravy. Smluvní strany předaly informace o své reprezentativnosti, podle nichž dostatečně zastupují mobilní pracovníky

---

22 Sdělení Komise o přizpůsobení a podpoře sociálního dialogu na úrovni Společenství (KOM(1998) 322 v konečném znění).

23 Rozhodnutí Komise ze dne 20. května 1998 o zřízení výborů pro kolektivní vyjednávání k podpoře dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni (98/500/ES) (Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 27).

24 Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (2010), *Representativeness of the European social partner organisations: Inland waterway transport* (Reprezentativnost evropských organizací sociálních partnerů: Odvětví vnitrozemské vodní dopravy) (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0809017s/tn0809017s.htm).

v odvětví vnitrozemské vodní dopravy a jejich zaměstnavatele, a to jak v nákladní, tak v osobní dopravě.

Co se týče zaměstnavatelů, EBU[25] zastupuje vnitrostátní organizace v odvětví vnitrozemské vodní dopravy (nákladní a osobní doprava) z osmi členských států EU[26] a ESO[27] zastupuje soukromé podnikatele ve vnitrozemské vodní dopravě (samostatně výdělečně činní velitelé) z pěti členských států[28]. Dohromady mají tyto dvě organizace členy z devíti členských států. Studie reprezentativnosti potvrdila „význam EBU a ESO jakožto jedinečných evropských představitelů podniků v odvětví, přestože obě sdružení zastupují pouze část členských států EU na základě přidružení daných zemí“.

Za odbory podepsala dohodu organizace ETF[29], jejíž sekce pro vnitrozemskou vodní dopravu sdružuje odborové funkcionáře a zástupce vnitrostátních odborových svazů pracovníků v dopravě, kteří hájí zájmy pracovníků v tomto odvětví (nákladní a osobní doprava, zejména hotelové a výletní lodi). ETF zastupuje organizace pracovníků ve vnitrozemské vodní dopravě ze 17 členských států[30]; většina těchto organizací se účastní kolektivního vyjednávání na vnitrostátní úrovni.

Vzhledem k tomu, že EBU, ESO a ETF nemají členy ze všech členských států EU, zaslaly v listopadu 2009 kvůli transparentnosti vyjednávání společný dopis ministerstvům dopravy a práce ve všech členských státech, v němž je informovaly o hlavním obsahu vyjednávání a požádaly je, aby tuto informaci předaly příslušným vnitrostátním organizacím sociálních partnerů. Na svůj dopis zřejmě neobdržely žádnou oficiální odpověď.

V rámci studie reprezentativnosti, kterou zpracovala nadace Eurofound, nebyly zjištěny žádné jiné odvětvové organizace sociálních partnerů, které by fungovaly na evropské úrovni.

Komise tedy dospěla k závěru, že EBU, ESO a ETF jsou v celé EU jedinými organizacemi, které zastupují obě strany odvětví ve vnitrozemské vodní dopravě.

V dopise Komisi ze dne 16. března 2012 smluvní strany dohody potvrdily, že od svých členů z přidružených států obdržely mandát ke sjednání a uzavření dohody.

Závěr je tedy takový, že smluvní strany dohody jsou dostatečně reprezentativní, co se týče odvětví vnitrozemské vodní dopravy obecně a co se týče pracovníků a zaměstnavatelů, na něž se dohoda může vztahovat, a že mají od svých vnitrostátních členů mandát ke sjednání a uzavření dohody.

3.2.2 Zákonnost ustanovení dohody

Komise prozkoumala všechna ustanovení dohody a nezjistila, že by některé z nich bylo v rozporu s právem EU.

Povinnosti, které by byly uložené členským státům, nevyplývají přímo z dohody mezi sociálními partnery, nýbrž by spíše plynuly z jejího provádění rozhodnutím Rady.

Obsah dohody je v souladu s oblastmi vymezenými v čl. 153 odst. 1 Smlouvy o fungování EU.

---

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

26 Belgie, Česká republika, Německo, Francie, Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko a Rumunsko.

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

28 Belgie, Německo, Francie, Nizozemsko a Polsko.

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

30 Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Německo, Španělsko, Francie, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Finsko a Spojené království.

Odstavec 17 dohody obsahuje doložku o zákazu snížení úrovně právní ochrany, která pracovníkům zajišťuje zachování stávající úrovně ochrany. V návrhu směrnice Rady jsou navíc obsažena nezbytná ochranná ustanovení týkající se *acquis* (příznivější ustanovení a zákaz snížení úrovně právní ochrany – viz článek 2).

3.3 Subsidiarita a proporcionalita

Zásada subsidiarity se použije, nespadá-li návrh do výlučné pravomoci EU.

Návrh obsahuje „specifičtější ustanovení“ ve smyslu článku 14 směrnice o pracovní době. Podle článku 14 musejí být taková ustanovení obsažena v „nástrojích Společenství“. Cílů návrhu lze tedy uspokojivě dosáhnout pouze na úrovni EU.

Potřeba opatření na úrovni EU je také odůvodněna skutečností, že vnitrozemská vodní doprava je především mezinárodní dopravou a je tvořena zejména přeshraniční činností v evropské síti vnitrozemské vodní dopravy. Má-li se zabránit nekalé hospodářské soutěži způsobené velkými rozdíly mezi předpisy o pracovní době v různých členských státech, je třeba zavést na úrovni EU minimální normy pro pracovní dobu v tomto odvětví.

Ve snaze reagovat na tuto potřebu sociální partneři v souladu s čl. 155 odst. 1 Smlouvy o fungování EU uzavřeli dohodu na úrovni EU a požádali, aby byla provedena rozhodnutím Rady na návrh Komise podle čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU. Zvláštní pravidla tohoto druhu již byla zavedena různými směrnicemi pro mobilní pracovníky v civilním letectví[31], v přeshraničních železničních službách[32] a pro námořníky[33], které vycházejí z evropských dohod uzavřených sociálními partnery v dotčených odvětvích.

Návrh je proto v souladu se zásadou subsidiarity.

Návrh směrnice splňuje požadavek proporcionality, jelikož se omezuje na stanovení cílů, kterých má být dosaženo, a stanoví minimální normy.

Ponechává tedy prostor pro flexibilitu, pokud jde o výběr konkrétních prováděcích opatření.

3.4 Volba nástrojů

Zvoleným nástrojem je směrnice. Pojem „rozhodnutí“ v čl. 155 odst. 1 Smlouvy o fungování EU je použit ve svém všeobecném významu, aby bylo možné vybrat legislativní nástroj v souladu s článkem 288 Smlouvy o fungování EU. Úkolem Komise je navrhnout nejvhodnější ze tří typů závazných nástrojů uvedených v daném článku (nařízení, směrnice nebo rozhodnutí).

Článek 296 Smlouvy o fungování EU stanoví, že *„neuvádějí-li Smlouvy druh aktu, který má být přijat, zvolí jej orgány pro jednotlivé případy v souladu s platnými postupy a se zásadou proporcionality“*.

---

[31] Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) (Text s významem pro EHP) (Úř. věst. L 302, 1.12.2000, s. 57).

[32] Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě (Úř. věst. L 195, 27.7.2005, s. 15).

[33] Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) – Příloha: Evropská dohoda o úpravě pracovní doby námořníků (Úř. věst. L 167, 2.7.1999, s. 33).

V tomto případě je jasné, že vzhledem k typu a obsahu dohody sociálních partnerů bude nejvhodnější, pokud ji členské státy a/nebo sociální partneři uplatní prostřednictvím ustanovení, která provedou ve svém vnitrostátním právu. Nejvhodnějším nástrojem je proto směrnice Rady.

Komise se rovněž domnívá, že dohoda by neměla být součástí samotného návrhu směrnice, ale měla by k němu být připojena jako příloha.

3.5 Informování Evropského parlamentu

Podle čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU platí, že je-li evropská dohoda prováděna rozhodnutím Rady, musí být o tom informován Evropský parlament.

Komise svůj návrh předala Evropskému parlamentu, který může případně sdělit své stanovisko Komisi a Radě.

3.6 Obsah návrhu

Návrh je strukturován takto:

Článek 1

Tento článek se omezuje na to učinit dohodu mezi sociálními partnery závaznou, což je cílem rozhodnutí Rady přijatého podle čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU.

Článek 2

Podle článku 2 stanoví směrnice pouze minimální požadavky a ponechává členským státům volnost přijmout opatření, která jsou pro pracovníky v dotčené oblasti příznivější. Jeho cílem je výslovně zaručit již dosaženou úroveň ochrany pracovníků a zajistit, aby se na ochranu při práci vztahovaly pouze příznivější normy.

Články 3 až 6

Články 3 až 6 obsahují obvyklá ustanovení týkající se provedení ve vnitrostátního práva členských států včetně povinnosti stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce. Článek 5 uvádí datum vstupu směrnice v platnost.

3.7 Podrobné vysvětlení ustanovení přílohy návrhu

Odstavec 1 (Oblast působnosti)

Toto ustanovení vysvětluje, že dohoda platí pro mobilní pracovníky, kteří jsou zaměstnáni jako členové posádky a lodního personálu na plavidle, které je provozováno v obchodní vnitrozemské vodní dopravě. Odstavec 1 bod 2 stanoví, že na podnikatele se dohoda nevztahuje, a to ani v případě, že jsou pro potřeby sociálního zabezpečení považováni za pracovníky ve vlastním podniku.

Odst. 1 bod 3 upravuje vztah mezi touto dohodou a vnitrostátními a mezinárodními předpisy v oblasti bezpečnosti lodní dopravy, pokud jde o doby odpočinku. Pokud mezi těmito ustanoveními existují rozdíly, použijí se ta ustanovení, která jsou výhodnější z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.

Odst. 1 bod 4 stanoví, že mobilní pracovníci zaměstnaní na plavidle na území členského státu EU mimo odvětví vnitrozemské vodní dopravy a pracovníci, jejichž pracovní podmínky jsou upraveny kolektivní smlouvou, mohou být za určitých podmínek zahrnuti do oblasti působnosti této dohody.

Odstavec 2 (Definice)

Dohoda používá různé pojmy – plavidlo, osobní loď, pracovní doba, doba odpočinku, den odpočinku, podnikatel v odvětví vnitrozemské vodní dopravy, rozpis služeb, noční hodiny, noční pracovník, pracovník na směny, lodní personál, mobilní pracovník a sezóna. Odstavec 2 definuje význam těchto pojmů pro účely dohody.

Odstavec 3 (Pracovní doba a referenční období)

Odst. 3 bod 1 stanoví, že základní délka pracovního dne činí osm hodin. Odst. 3 bod 2 stanoví, že průměrná týdenní pracovní doba činí 48 hodin v souladu s článkem 6 směrnice o pracovní době.

Odst. 3 bod 2 stanoví, že referenční období je maximálně 12 měsíců dlouhé. Referenční období je období, za něž se vypočítává průměrná týdenní pracovní doba.

Na základě toho odst. 3 bod 3 určuje, že maximální pracovní doba v referenčním období činí 2 304 hodin. Dovolená za kalendářní rok a volno z důvodů nemoci se do tohoto výpočtu nezahrnují. U zaměstnaneckých poměrů kratších, než je referenční období, se maximální přípustná pracovní doba vypočítává poměrným dílem.

Odstavec 4 (Denní a týdenní pracovní doba)

Odst. 4 bod 1 stanovuje maximální pracovní dobu v období 24 hodin a maximální pracovní dobu v období 7 dnů.

Odst. 4 bod 2 zavádí omezení průměrné týdenní pracovní doby na 72 hodin v období čtyř měsíců pro případy konkrétního rozpisu služeb. Toto ustanovení zohledňuje rozpisy služeb používané v odvětví a dlouhá období nečinnosti strávená na palubě.

Odstavec 5 (Pracovní dny a dny odpočinku)

Rozvržení práce je v odvětví vnitrozemské vodní dopravy různorodé. Mobilní pracovníci často pracují řadu po sobě jdoucích dní na plavidle, aby mohli dobu odpočinku strávit doma. Odst. 5 bod 1 určuje maximální omezení – nesmí být odpracováno více než 31 po sobě jdoucích pracovních dní.

Odst. 5 bod 2 upravuje rozvrh 1:1, kdy má pracovník stejný počet dní odpočinku a pracovních dní. U tohoto rozvržení následuje po určitém počtu odpracovaných po sobě jdoucích pracovních dní stejný počet dní odpočinku. Z tohoto pravidla jsou možné výjimky za podmínek, které jsou popsány v daném bodě.

Odst. 5 bod 3 zavádí metodu výpočtu minimálního počtu po sobě jdoucích dní odpočinku, pokud je podle rozvržení práce více pracovních dní než dní odpočinku. Tyto dny odpočinku musí být čerpány bezprostředně po odpracovaných po sobě jdoucích pracovních dnech.

Odstavec 6 (Sezónní práce v oblasti osobní vodní dopravy)

Vzhledem ke zvláštní povaze sezónní práce v oblasti osobní vodní dopravy stanoví odstavec 6 maximální délku pracovní doby: 12 hodin v období 24 hodin a 72 hodin v období 7 dnů; toto ustanovení se může použít pro všechny mobilní pracovníky na osobních lodích.

Odst. 6 bod 2 vyžaduje, aby bylo pracovníkům přiznáno za každý pracovní den 0,2 dne odpočinku. V průběhu každého období 31 dní musejí být přiznány nejméně dva dny odpočinku.

Odst. 6 bod 3 stanoví, že čerpání dnů odpočinku a dodržování maximální průměrné 48hodinové týdenní pracovní doby musí být v souladu s kolektivními smlouvami, nebo, nejsou-li takové smlouvy uzavřeny, v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

Odstavec 7 (Doby odpočinku)

Za účelem bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků tento odstavec zavádí doby odpočinku vyjádřené v jednotkách času: 10 hodin v období 24 hodin a 84 hodin v období 7 dnů.

Odstavec 8 (Přestávka)

Odstavec 8 poskytuje každému pracovníkovi, jehož denní pracovní doba je delší než šest hodin, nárok na přestávku. Délka a podmínky pro přiznání přestávky jsou stanoveny v kolektivní smlouvě, nebo, není-li taková smlouva uzavřena, ve vnitrostátních právních předpisech.

Odstavec 9 (Maximální pracovní doba během nočních hodin)

Tento odstavec omezuje pracovní dobu během nočních hodin na 42 hodin v období sedmi dnů, přičemž se vychází z toho, že noc má 7 hodin.

Odstavec 10 (Dovolená za kalendářní rok)

Odstavec 10 zavádí minimální dobu trvání dovolené za kalendářní rok v délce nejméně čtyř týdnů, které nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. Tento odstavec odpovídá článku 7 směrnice o pracovní době, který se již pro mobilní pracovníky používá.

Odstavec 11 (Ochrana mladistvých)

Mobilní pracovníci v odvětví vnitrozemské vodní dopravy mladší 18 let budou nadále spadat do působnosti směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků[34].

Odst. 11 bod 2 umožňuje členským státům, aby povolily noční práci mladistvých v době, která je směrnicí 94/33/ES zakázána, jestliže již dovršili 16 let věku a nepodléhají podle vnitrostátních právních předpisů povinné školní docházce. Taková noční práce musí být nutná pro jejich odborné vzdělávání a je přípustná pouze tehdy, jestliže je poskytnuta dostatečná náhradní doba odpočinku a jestliže nejsou zpochybněny cíle stanovené v článku 1 směrnice 94/33/ES.

Odstavec 12 (Kontrola)

Odst. 12 bod 1 stanoví, že je třeba vést záznamy o denní a týdenní pracovní době každého pracovníka tak, aby bylo možné sledovat dodržování ustanovení této dohody o pracovní době (odstavce 3–7, 9–11 a 13).

[34] Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků (Úř. věst. L 216, 20.8.1994).

Odst. 12 bod 2 vyžaduje, aby byly záznamy o pracovní době uchovávány na palubě alespoň do konce referenčního období.

Odst. 12 bod 3 uvádí, že tyto záznamy musí jak zaměstnavatel, tak i pracovník v pravidelných intervalech zkontrolovat a potvrdit.

Odst. 12 bod 4 stanoví minimální informace, které tyto záznamy musí obsahovat.

Odst. 12 bod 5 stanoví, že pracovník musí obdržet kopii potvrzených záznamů, které se jej týkají, a tyto záznamy s sebou musí vozit po dobu jednoho roku.

Odstavec 13 (Nouzové situace)

Odst. 13 bod 1 stanoví, že v nouzových situacích může velitel lodi nebo jeho zástupce požadovat od pracovníka, aby odpracoval přesčasové hodiny, které jsou třeba k zajištění bezpečnosti osob, nákladu nebo samotného plavidla nebo pro pomoc osobám nebo lodím v nouzi.

Odst. 13 bod 2 stanoví, že v takové situaci může velitel lodi nebo jeho zástupce požadovat od pracovníka, aby pracoval přesčas až do obnovení normální situace.

Odst. 13 bod 3 ukládá veliteli lodi nebo jeho zástupci, aby všem pracovníkům, kteří během plánovaného odpočinku pracovali, poskytl odpovídající dobu odpočinku, jakmile je to po obnově normální situace možné.

Odstavec 14 (Kontrola zdravotního stavu)

Odst. 14 bod 1 zavádí právo všech pracovníků na každoroční bezplatnou zdravotní prohlídku. Při zdravotních prohlídkách je třeba věnovat zvláštní pozornost stavu nebo příznakům, které mohou souviset s prací na palubě s minimálními denními dobami odpočinku a/nebo s minimálním počtem dnů odpočinku podle odstavců 5 a 6 dohody.

Odst. 14 bod 2 zavádí právo nočních pracovníků na převedení na práci ve dne, jestliže trpí zdravotními obtížemi spojenými s výkonem noční práce.

Odst. 14 bod 3 a odst. 14 bod 4 stanoví, že každoroční bezplatná zdravotní prohlídka podléhá lékařskému tajemství a může být provedena v rámci veřejného zdravotnického systému.

Odstavec 15 (Bezpečnost a ochrana zdraví)

Podle odst. 15 bodu 1 mají noční pracovníci a pracovníci na směny právo na bezpečnost a ochranu zdraví odpovídající povaze jejich práce.

Odst. 15 bod 2 stanoví, že ochranné a preventivní služby nebo prostředky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny musí být rovnocenné takovým službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky, a musí být kdykoli k dispozici. Ustanovení odstavce 15 jsou v souladu s článkem 12 směrnice o pracovní době, který se již na mobilní pracovníky vztahuje.

Odstavec 16 (Rozvržení práce)

Tento odstavec upravuje situace, kdy chce zaměstnavatel organizovat práci podle určitého rozvrhu. V takové situaci je třeba přihlédnout k zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku s cílem omezit monotónní práce a práce s vnuceným tempem v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví. Toto ustanovení je v souladu s článkem 13 směrnice o pracovní době, který se vztahuje na mobilní pracovníky.

Odstavec 17 (Závěrečná ustanovení)
Tento odstavec obsahuje doložku o výhodnějších ustanoveních – členské státy mohou zachovat nebo zavést rovnocenná nebo výhodnější ustanovení, než jsou ustanovení této dohody.

Odst. 17 bod 2 obsahuje ustanovení o zákazu snížení úrovně právní ochrany a odst. 17 bod 3 stanoví, že sociální partneři musí sledovat provádění a uplatňování dohody v rámci evropského výboru pro sociální dialog v odvětví vnitrozemské dopravy, zejména s ohledem na poznatky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Odst. 17 bod 4 stanoví, že ustanovení této dohody budou smluvními stranami přezkoumána dva roky po skončení lhůty pro provedení dohody, která je stanovena v článku 4 tohoto návrhu.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nemá žádné důsledky pro rozpočet EU.

5. DALŠÍ INFORMACE

Členské státy jsou povinny Komisi zaslat znění vnitrostátních předpisů provádějících směrnici a srovnávací tabulku mezi těmito předpisy a touto směrnicí.

V členských státech často neexistují konkrétní právní předpisy, které by výslovně upravovaly kategorie pracovníků, na něž se vztahuje směrnice. Vnitrostátní právní předpisy členských států proto problematiku tohoto návrhu mnohdy upravují v řadě různých legislativních textů (zákoník práce, právní předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jiná ustanovení specifická pro určité odvětví), což bude vyžadovat systémový přístup a výklad.

Návrh rovněž obsahuje řadu prvků, které dříve nebyly upraveny, protože byly na základě článku 20 směrnice o pracovní době z obecných ustanovení této směrnice vyňaty. Má-li být zajištěn soulad s minimálními normami zavedenými návrhem, jsou zapotřebí jednoznačné informace o provedení těchto nových ustanovení a o použitých řešeních. Tak bude moci Komise zajistit provádění požadavků obsažených ve směrnici, které mají chránit bezpečnost a zdraví pracovníků, zajistit větší flexibilitu podniků a podpořit spravedlivou hospodářskou soutěž mezi podniky.

Odhadovaná dodatečná administrativní zátěž spojená se zasláním informativních dokumentů není neúměrná (jedná se o jednorázové zaslání, které by nemělo vyžadovat zapojení mnoha organizací). Informativní dokumenty mohou být efektivněji zpracovány členskými státy.

Vzhledem k výše uvedenému se navrhuje, aby se členské státy zavázaly oznámit Komisi svá prováděcí opatření prostřednictvím jednoho či více dokumentů, v nichž vysvětlí vztah mezi ustanoveními směrnice a odpovídajícími částmi nástrojů k provedení ve vnitrostátním právu.

2014/0212 (NLE)

Návrh

SMĚRNICE RADY,

kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací velitelů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF)

(Text s významem pro EHP)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 155 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) Sociální partneři mohou v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie společně požádat, aby dohody, které uzavřeli na úrovni Unie, byly prováděny rozhodnutím Rady na návrh Komise.

(2) Evropský svaz vnitrozemské plavby (EBU), Evropská organizace velitelů (ESO) a Evropská federace pracovníků v dopravě (ETF) informovaly Komisi o svém úmyslu zahájit dialog podle čl. 155 odst. 1 Smlouvy o fungování EU s cílem dosáhnout dohody na úrovni Unie.

(3) Dne 15. února 2012 organizace EBU, ESO a ETF uzavřely Evropskou dohodu o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy (dále jen „dohoda“).

(4) Dohoda obsahovala společnou žádost, aby Komise dohodu provedla rozhodnutím Rady na návrh Komise v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy.

(5) Pro účely článku 288 Smlouvy je vhodným nástrojem pro provedení dohody směrnice.

(6) Komise vypracovala návrh směrnice v souladu se svým sdělením ze dne 20. května 1998 o přizpůsobení a podpoře sociálního dialogu na úrovni Společenství[35] s přihlédnutím k reprezentativnosti smluvních stran a zákonnosti každého ustanovení dohody.

(7) Pojmy používané v dohodě, které v ní nejsou zvlášť definovány, mohou stejně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy definovat členské státy v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi za předpokladu, že uvedené definice odpovídají obsahu dohody.

[35] KOM(1998) 322 v konečném znění.

(8) Pokud členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí, mohou prováděním této směrnice pověřit na základě jejich společné žádosti sociální partnery.

(9) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES[36] stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby, a to i pro odvětví pracovníků ve vnitrozemské vodní dopravě.

(10) Tato směrnice a dohoda stanoví specifičtější požadavky týkající se úpravy pracovní doby mobilních pracovníků ve vnitrozemské vodní dopravě pro účely článku 14 směrnice 2003/88/ES.

(11) Touto směrnicí by neměla být dotčena žádná stávající ustanovení Unie, která jsou specifičtější nebo zajišťují vyšší úroveň ochrany mobilních pracovníků ve vnitrozemské vodní dopravě.

(12) Tato směrnice nemůže sloužit jako odůvodnění pro snížení obecné úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na které se vztahuje dohoda.

(13) Tato směrnice a dohoda zavádějí minimální normy. Členské státy a sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení.

(14) Na základě čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU informovala Komise Evropský parlament a zaslala mu znění svého návrhu směrnice obsahující dohodu.

(15) Tato směrnice respektuje základní práva a zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie a zejména článkem 31 této listiny.

(16) Jelikož cílů této směrnice, totiž bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků v převážně přeshraničním odvětví, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, ale může jich být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Evropská unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v čl. 5 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v čl. 5 odst. 4 Smlouvy o Evropské unii nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.

(17) Provedení dohody přispívá k dosažení cílů uvedených v článku 151 Smlouvy o fungování EU.

(18) Členské státy se v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise o informativních dokumentech ze dne 28. září 2011[37] zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. Ve vztahu k této směrnici považuje zákonodárce předložení těchto dokumentů za odůvodněné,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Touto směrnicí se pro účely čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie provádí Evropská dohoda o úpravě určitých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená dne 15. února 2012 Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU),

[36] Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.
[37] Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

Evropskou organizací velitelů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) a obsažená v příloze.

Článek 2

1. Členské státy mohou zachovat nebo zavést ustanovení, která jsou příznivější než ustanovení této směrnice.

2. Provádění této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem odůvodňujícím snížení obecné úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice. Tím nejsou dotčena práva členských států a sociálních partnerů stanovit v reakci na změny okolností právní a správní předpisy nebo smluvní ujednání, které se liší od těch, jež jsou platné v době přijetí této směrnice, za předpokladu, že jsou dodrženy minimální požadavky stanovené touto směrnicí.

3. Používáním a výkladem této směrnice nejsou dotčena ustanovení Unie ani vnitrostátní předpisy, zvyklosti či praxe, které dotčeným pracovníkům zajišťují příznivější podmínky.

Článek 3

Členské státy stanoví sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů, které byly přijaty podle této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Článek 4

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 31. prosince 2016. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.

   Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 5

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 6

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne

Za Radu
předseda / předsedkyně