



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2014.7.7.
COM(2014) 452 final

ANNEX 1

MELLÉKLET

Európai megállapodás a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a belvízi hajózási ágazaton belüli szabályozásáról

a következőhöz:

Javaslat — A Tanács irányelve

az Európai Hajózási Szövetség (EBU), az Európai Hajósok Szervezete (ESO) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) által kötött, a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a belvízi hajózási ágazaton belüli szabályozásáról szóló európai megállapodás végrehajtásáról

{SWD(2014) 226 final}

{SWD(2014) 227 final}

MELLÉKLET

mivel:

1. A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv általános minimumszabályokat állapít meg, amelyek a 20. cikk (1) bekezdésében említett területeken kívül (napi pihenőidő, szünetek, heti pihenőidő, az éjszakai munka időtartama) a belvízi hajózáson belüli munkaidő-szervezésre is alkalmazandók. Mivel az irányelv rendelkezései nem veszik figyelembe megfelelő mértékben a belvízi hajózásra jellemző munka- és élethelyzeteket, az irányelv 14. cikkének megfelelően egyedibb rendelkezésekre van szükség.
2. Ezeknek az egyedibb rendelkezéseknek ugyanakkor a belvízi hajózásban dolgozó munkavállalók magas szintű munkahelyi biztonságát és egészségvédelmét is biztosítaniuk kell.
3. A belvízi hajózás egy nemzetközi jellegű közlekedési forma, amelyre túlnyomó részt az európai vízi útvonalhálózaton zajló, határokon átnyúló tevékenységek jellemzők. Ezért az európai belvízi hajózási ágazatnak azon kell dolgoznia, hogy az ágazat munkaerőpiacán egyforma keretfeltételek érvényesüljenek, és meg kell akadályoznia a munkaidő-szervezésre vonatkozó törvények közötti különbségekből fakadó tisztességtelen versenyt.
4. A közlekedési ágazatnak a gazdaság versenyképességét befolyásoló jelentőségére tekintettel az Európai Unió célul tűzte ki a kevesebb energiát igénylő, környezetbarátabb vagy biztonságosabb közlekedési formák bátorítását¹. A belvízi hajózás – mint további szabad kapacitásokkal rendelkező, környezetbarát közlekedési forma – fenntartható módon hozzájárulhat az európai közúti és vasúti közlekedés tehermentesítéséhez.
5. Az ágazaton belül a munkaszervezés terén eltérések mutatkoznak. A munkavállalók száma és az általuk a fedélzeten eltöltött munkaidő a munkaszervezéstől, az adott vállalkozástól, az üzemeltetés földrajzi területétől, az út hosszúságától és a vízi jármű nagyságától függően változik. Egyes hajók folyamatos üzemmódban, azaz napi 24 órán keresztül, váltott műszakban dolgozó személyzettel működnek. Ezzel szemben mindenekelőtt a közép-vállalkozások hajói rendszerint hetente öt vagy hat napon át, napi 14 órában üzemelnek. A belvízi hajózásban a munkavállalók fedélzeti munkaideje nem egyezik meg a vízi jármű üzemeltetési idejével.
6. A belvízi hajózás egyik sajátossága, hogy a munkavállalók nem csupán a munkájukat végzik a fedélzeten, hanem adott esetben szállásuk vagy lakásuk is ott van. Ezért szokás szerint pihenőidejüket is a fedélzeten töltik. A belvízi hajózási ágazatban számos munkavállaló – mindenekelőtt az otthonuktól nagy távolságra lévők – több, egymást követő napon dolgozik a fedélzeten, hogy ezáltal megtakaríthassa az utazási időt, és ezt követően több napot tölthessen otthon vagy valamely más, szabadon választott helyen. Például, ha a munkavállaló 1:1 arányban dolgozik, akkor

¹ Lásd: A Bizottság közleménye a belvízi szállítás előmozdításáról, „NAIADES”, COM(2006) 6 végleges, 2006.1.17.

ugyanannyi pihenőnapja van, mint munkanapja. Ezért mind a fedélzeten eltöltött, egymást követő munkanapok száma, mind pedig a pihenőnapok száma több lehet, mint egy szárazföldi munkaviszony esetében.

7. A belvízi hajózásban az átlagos munkaidőbe elvileg a készenléti idő jelentős része is beleszámít (például a kiszámíthatatlan várakozási idő miatt a zsilipeknél vagy a vízi jármű ki- és berakodásánál), ami akár az éjszakai időszakra is eshet. Ezért a napi és heti munkaidő felső határa a 2003/88/EK irányelvben megállapítottaknál magasabb is lehet.
8. Ugyanakkor el kell ismerni azt is, hogy a belvízi hajózási ágazatban a munkaterhelést több tényező is befolyásolja, mint például a zaj, a rázkódás és a munkaidő-szervezés. A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv² rendelkezéseinek sérelme nélkül a munkavállalók – tekintettel a belvízi hajózás különleges munkafeltételeire – védelmük érdekében évente egészségügyi vizsgálatokon vesznek részt.
9. Az éjszakai fedélzeti szolgálat révén a személyzet tagjaira háruló többletterhelést a maximálisan megengedhető éjszakai munkaidő korlátozásával és a megfelelő munkaszervezéssel kell ellensúlyozni.
10. A belvízi hajózási ágazatban a munkavállalók mellett önfoglalkoztatók³ is dolgoznak. Az önfoglalkoztatói státusz megállapítása az adott tagállam nemzeti joga alapján történik.
11. A munka- és életkörülmények a személyhajókon eltérnek a belvízi hajózás más formáinál megszokottaktól, ezért indokoltak a külön rendelkezések. Az európai belvízi hajózás ezen ágazatára jellemző eltérő társadalmi környezet, a különböző munkaköri tevékenységek és a szezonális jelleg az eltérő munkaszervezésben is tükröződik.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződésnek és különösen annak 154. cikkének és 155. cikke (2) bekezdésének megfelelően alulírottak együttes kérelmet nyújtanak be ezen uniós szinten megkötött megállapodásnak a Bizottság javaslata alapján hozott tanácsi határozattal történő végrehajtására. Az aláíró felek a következőkben állapodtak meg:

² HL L 183., 1989.6.29., 1. o.

³ Lásd: A Bizottság közleménye: A munkavállalók szabad mozgásának megerősítése: jogok és jelentősebb fejlemények, COM(2010) 373 végleges, 2010.7.13., 1.1. pont.

1. szakasz

Hatály

1. A megállapodás azokra az utazó munkavállalókra alkalmazandó, akik a hajózó személyzet (legénység) tagjaként vagy más funkcióban (fedélzeti személyzet) egy olyan vízi jármű fedélzetén dolgoznak, amely valamely tagállam felségterületén a kereskedelmi célú belvízi hajózásban üzemel.
2. E megállapodás értelmében a belvízi hajózási vállalkozók még abban az esetben sem tekintendők munkavállalóknak, ha saját vállalkozásukon belül munkavállalói státusszal rendelkeznek.
3. E megállapodás nem sérti a hajózás biztonságát érintő, az utazó munkavállalókra és az 1.2. szakaszban említett személyekre vonatkozó nemzeti és nemzetközi rendelkezéseket.
4. Amennyiben az utazó munkavállalók esetében eltérések vannak az e megállapodásban, illetve a hajózás biztonságára vonatkozó nemzeti és nemzetközi rendelkezésekben megállapított pihenőidőt illetően, úgy azok a rendelkezések az irányadók, amelyek nagyobb fokú védelmet biztosítanak a munkavállalók egészsége és biztonsága tekintetében.
5. Azok az utazó munkavállalók, akik egy tagállam felségterületén nem kereskedelmi céllal közlekedő vízi jármű fedélzetén dolgoznak, és akik munkafeltételeit a munkáltatói és a munkavállalói szervezetek között létrejött kollektív szerződések vagy bértmegállapodások szabályozzák, a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel való egyeztetést követően és azok jóváhagyásával szintén e megállapodás hatálya alá tartozhatnak, amennyiben e megállapodás rendelkezései a munkavállalókra nézve kedvezőbbek.

2. szakasz

Fogalommeghatározások

E megállapodás alkalmazásában az alábbi fogalommeghatározások érvényesek:

- a) „vízi jármű”: úszóműves hajó vagy gép;
- b) „személyhajó”: 12-nél több utas szállítására épített és berendezett, egynapos utazásra alkalmas vagy kabinos hajó;
- c) „munkaidő”: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkáltató vagy annak képviselője utasítására a vízi jármű fedélzetén, a járműnél vagy ahhoz kapcsolódóan munkát végez, munkára van beosztva vagy munka céljából rendelkezésre kell állnia (készenléti idő);

- d) „pihenőidő”: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek; e fogalomba beletartozik a mozgó vízi járművön, az álló vízi járművön és a szárazföldön eltöltött pihenőidő. A rövid (maximum 15 perces) pihenőidők nem tartoznak e fogalomba.
- e) „pihenőnap”: 24 összefüggő órából álló pihenőidő, amelyet a munkavállaló valamely szabadon választott helyen tölt el.
- f) „belvízi hajózási vállalkozó”: belvízi hajózási ágazatban saját számlájára, jövedelemszerzés céljából vízi járművet működtető személy.
- g) „munkarend”: a munkanapok és pihenőnapok beosztása, amelyet a munkaadó a munkavállalóval előzetesen ismertet;
- h) „éjszakai idő”: a 23:00 óra és a 6:00 óra közötti időszak;
- i) „éjszakai munkát végző munkavállaló”:
- aa) egyrészt az a munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez;
 - bb) másrészt az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, az érintett tagállamnak a következők alapján történő meghatározása értelmében:
 - aaa) nemzeti jogszabályok útján, a szociális partnerekkel történt konzultációt követően; vagy
 - bbb) kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között, nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján;
- j) „váltott műszakban dolgozó munkavállaló”: olyan munkavállaló, akinek munkarendje váltott műszak része;
- k) „fedélzeti személyzet”: a 2006/87/EK irányelv⁴ II. mellékletének, 1.01. cikkében található 103. fogalommeghatározásnak megfelelően;
- l) „utazó munkavállaló”: az a munkavállaló, akit egy belvízi személyszállítást vagy áru fuvarozást végző vállalkozás az utazó személyzet tagjaként alkalmaz; az e megállapodásban a „munkavállalókra” történő utalások ennek megfelelően értendők;
- m) „idény”: egy 12 hónapos időszakon belül legfeljebb 9 egymást követő hónapra kiterjedő időszak, amelyben bizonyos tevékenységek végzése külső körülmények miatt – pl. időjárási viszonyok vagy idegenforgalmi kereslet – az év egyes időszakaihoz köthető.

⁴

Az Európai Parlament és a Tanács 2006. december 12-i 2006/87/EK irányelve a belvízi hajókra vonatkozó műszaki követelmények megállapításáról és a 82/714/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 389., 2006.12.30., 1–260. o.).

3. szakasz

Munkaidő és referencia-időszak

1. A 4. szakasz rendelkezéseinek sérelme nélkül a munkaidő alapvetően nyolcórás napi munkaidőn alapul.
2. A munkaidő a 4. szakasznak megfelelően meghosszabbítható, feltéve, hogy egy 12 hónapos időszakban (referencia-időszak) a heti átlagos munkaidő nem lépi túl a 48 órát.
3. A maximális munkaidő a referencia-időszakban összesen 2 304 óra (az 52 hétből leszámítva a minimálisan 4 hét szabadságot, majd az eredményt szorozva 48 órával). Az éves fizetett szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni az átlagszámításnál, vagy azt annak szempontjából semlegesnek kell tekinteni. A hivatalos munkaszüneti napok címén járó pihenőnapokat is le kell vonni.
4. A referencia-időszaknál rövidebb ideig tartó munkaviszonyok esetében a maximális munkaidőt időarányosan kell kiszámítani.

4. szakasz

Napi és heti munkaidő

1. A maximális munkaidő nem lehet több, mint:
 - a) minden 24 órás időtartamra 14 óra; valamint
 - b) minden 7 napos időtartamra 84 óra.
2. Amennyiben a munkarendben több munkanap, mint pihenőnap szerepel, az átlagos heti munkaidő négy hónap alatt nem lehet több, mint 72 óra.

5. szakasz

Munkanapok és pihenőnapok

1. Az egymást követő munkanapok száma legfeljebb 31 nap lehet.
2. Amennyiben a munkarend szerint a munkanapok száma nem haladja meg a pihenőnapok számát, akkor közvetlenül az egymást követő munkanapok után ugyanannyi egymást követő pihenőnapot kell biztosítani. A közvetlenül a munkanapok után biztosítandó, egymást követő pihenőnapok számától el lehet térni,

feltéve hogy

- a) a maximálisan teljesíthető, 31 egymást követő munkanapot nem lépik túl; és
- b) az egymást követő pihenőnapok 3. a), 3. b), vagy 3. c) pontban említett minimális számát közvetlenül az egymást követően ledolgozott munkanapok után biztosítják; valamint
- c) a meghosszabbított vagy felcserélt munkanapok időszaka a referencia-időszak folyamán kiegyenlítődik.

3. Amennyiben a munkarend szerint több a munkanap, mint a pihenőnap, akkor a közvetlenül az egymást követő munkanapok után biztosítandó, egymást követő pihenőnapok minimális száma a következőképpen alakul:

- a) 1–10. egymást követő munkanap esetében: minden egyes egymást követő munkanapra 0,2 pihenőnap jár (például: 10 egymást követő munkanapra 2 pihenőnap);
- b) a 11–20. egymást követő munkanap esetében: minden egyes egymást követő munkanapra 0,3 pihenőnap jár (például: 20 egymást követő munkanapra 5 pihenőnap);
- c) 21–31. egymást követő munkanap esetében: minden egyes egymást követő munkanapra 0,4 pihenőnap jár (például: 31 egymást követő munkanapra 9,4 pihenőnap).

A töredék pihenőnapok hozzáadódnak a minimálisan járó, egymást követő pihenőnapokhoz, és kizárólag teljes pihenőnapként biztosítandók.

6. szakasz

Idénymunka a személyhajózásban

E megállapodás 4. és 5. szakaszától eltérve a következő rendelkezések minden olyan munkavállalóra alkalmazhatók, akik egy személyhajó fedélzetén idénymunkát végeznek:

- 1. A maximális munkaidő nem lehet több, mint:
 - a) minden 24 órás időtartamra 12 óra; valamint
 - b) minden 7 napos időtartamra 72 óra.

2. A munkavállalónak minden munkanapért 0,2 pihenőnap jár. Minden 31 napos időszakra legalább két pihenőnapot kell ténylegesen biztosítani. A fennmaradó pihenőnapokat megegyezés szerint biztosítják.
3. Az előző alszakaszra és a 3. szakasz 4. alszakaszára tekintettel a pihenőnapok kiadását, valamint a 3. szakasz szerinti 48 órás átlagos munkaidő betartását a kollektív szerződéseknek vagy a szociális partnerek közötti megállapodásoknak, vagy ezek hiányában a nemzeti jogszabályoknak megfelelően kell biztosítani.

7. szakasz

Pihenőidő

A munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket sem rövid, sem pedig hosszú távon.

A pihenőidő nem lehet kevesebb, mint:

- a) minden 24 órás időtartamra 10 óra, ebből legalább 6 egybefüggő óra; és
- b) minden 7 napos időtartamra 84 óra.

8. szakasz

Szünetek

Minden munkavállaló számára, aki naponta hat óránál többet dolgozik, szünetet kell biztosítani. A szünetekre, különösen a szünetek hosszára és biztosításuk feltételeire vonatkozó részleteket kollektív szerződésekben vagy szociális partnerek közötti megállapodásokban, illetve ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg.

9. szakasz

Az éjszakai munkaidő felső határa

Hét órás éjszakai idő alapján az éjszakai munkaidő felső határa 7 napos időszakonként 42 óra.

10. szakasz

Éves szabadság

1. Minden munkavállalónak legalább négy hét éves fizetett szabadság, illetve egy évnél rövidebb munkaviszony esetében annak arányos része jár a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat szerint az ilyen szabadságra való jogosultságra és annak biztosítására vonatkozó feltételeknek megfelelően.
2. Az éves fizetett szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott pénzbeli juttatással, kivéve a munkaviszony megszűnésének esetén.

11. szakasz

A kiskorúak védelme

1. A 18 év alatti munkavállalókra a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelv⁵ rendelkezései alkalmazandók.
2. Kivételes esetekben a tagállamok jogszabályi vagy egyéb rendelkezéssel engedélyezhetik a nemzeti jog szerint már nem tanköteles, 16 év feletti fiatalkorúak olyan időszakokban történő foglalkoztatását is, amelyekben az éjszakai munka a 94/33/EK irányelv értelmében tilos, feltéve ha erre egy hivatalosan elismert képzés keretében a képzési célok eléréséhez szükség van, valamint ha megfelelő kompenzációs pihenőidőt biztosítanak számukra, és ha ez a 94/33/EK irányelv 1. cikkében meghatározott célokkal nem ellentétes.

12. szakasz

Ellenőrzés

1. Minden munkavállaló napi munkaidejét és pihenőidejét fel kell jegyezni annak érdekében, hogy a 3., 4., 5., 6., 7., 9., 10., 11. és 13. szakaszban megállapított rendelkezések betartását ellenőrizni lehessen.
2. E feljegyzéseket legalább a referencia-időszak végéig meg kell őrizni a fedélzeten.
3. A feljegyzéseket a munkaadónak vagy képviselőjének, valamint a munkavállalónak megfelelő időközönként (legkésőbb a következő hónap végéig) közösen ellenőrizniük kell, és jóvá kell hagyniuk azokat.
4. A feljegyzendő minimális adatok a következők:
 - a) a hajó neve;
 - b) a munkavállaló neve;

⁵ HL L 216., 1994.8.20., 12. o.

- c) a felelős hajóparancsnok neve;
 - d) dátum;
 - e) munkanap vagy pihenőnap;
 - f) a napi munka- vagy pihenőidő kezdete.
5. A munkavállalónak másolatot kell adni a rá vonatkozó jóváhagyott feljegyzésekről. E másolatokat a munkavállalónak egy évig meg kell őriznie.

13. szakasz

Vészhelyzetek

1. A hajóparancsnok vagy képviselője jogosult a munkavállaló számára bármilyen olyan munkaidőt előírni, amely a vízi jármű, a fedélzeten tartózkodó személyek vagy a rakomány közvetlen biztonságához, illetve bajba jutott más vízi járműveknek vagy személyeknek nyújtott segítség céljából szükséges.
2. Az 1. alszakasznak megfelelően a hajóparancsnok vagy képviselője a helyzet normalizálódásáig terjedő időszakban megkövetelheti a munkavállalótól a szükséges munka elvégzését.
3. A hajóparancsnok vagy képviselője gondoskodik arról, hogy a helyzet normalizálódását követően a lehető legrövidebb időn belül megfelelő pihenőidő álljon rendelkezésre minden olyan munkavállaló számára, aki rendes pihenőideje alatt munkát végzett.

14. szakasz

Egészségügyi vizsgálat

1. Minden munkavállalónak évente egyszer joga van egy ingyenes egészségügyi vizsgálatra. A vizsgálat során különös figyelmet kell szentelni azoknak a tüneteknek vagy állapotoknak, amelyek összefüggésben lehetnek az 5. és 6. szakasz alapján biztosított minimális napi pihenőidővel és/vagy minimális pihenőnapokkal végzett fedélzeti munkával.
2. Azokat az éjszakai munkát végző munkavállalókat, akiknél egyértelműen kimutatható, hogy az éjszakai munkavégzésből eredően küzdenek egészségügyi problémákkal, amennyiben mód van rá, számukra alkalmas nappali munkára kell áthelyezni.
3. A térítésmentes egészségügyi vizsgálatra orvosi titoktartás vonatkozik.

4. A térítésmentes egészségügyi vizsgálat a nemzeti egészségügyi rendszer keretében is elvégezhető.

15. szakasz

Biztonság és egészségvédelem

1. Munkájuk jellegének megfelelően kell gondoskodni az éjszakai munkát végző munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók biztonságáról és egészségvédelméről.
2. Az éjszakai munkát végző munkavállalók és a váltott műszakban dolgozó munkavállalók biztonságát és egészségét szolgáló megfelelő védelmi és megelőzési szolgáltatásoknak vagy eszközöknek egyenértékűeknek kell lenniük a más munkavállalók számára biztosítottakkal, és mindenkor rendelkezésre kell állniuk.

16. szakasz

Munkaritmus

A munkát egy bizonyos munkaritmus szerint megszervezni kívánó munkáltatónak figyelembe kell vennie azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani, különösen az egyhangú munka és az előre meghatározott munkaritmusban való munkavégzés könnyebbé tétele érdekében, a tevékenység jellegének, valamint a biztonsági és egészségügyi követelményeknek megfelelően, különösen a munkaidő alatti szüneteket illetően.

17. szakasz

Záró rendelkezések

1. Kedvezőbb rendelkezések

Ez a megállapodás nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy

- a) továbbra is fenntartsanak vagy bevezessenek olyan jogszabályi vagy egyéb rendelkezéseket; vagy
- b) támogassák vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy szociális partnerek között kötött olyan megállapodások alkalmazását,

amelyek a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme szempontjából kedvezőbbek, mint az ebben a megállapodásban foglalt rendelkezések.

2. Csökkentést kizáró rendelkezés

E megállapodás végrehajtása semmilyen körülmények között nem indokolhatja az e megállapodás által érintett munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentését.

3. A megállapodás nyomon követése

A szociális partnerek a belvízi hajózással foglalkozó ágazati párbeszéd céljából felállított bizottság keretében figyelemmel kísérik e megállapodás végrehajtását és alkalmazását, különös tekintettel a munkaegészségügyi szempontokra.

4. Felülvizsgálat

A szociális partnerek két évvel a megállapodást hatályba léptető tanácsi határozatban megállapított végrehajtási határidőt követően felülvizsgálják a fenti rendelkezéseket.

Kelt Brüsszelben, 2012. február 15-én.

Európai Hajózási Szövetség (EBU)
Európai Hajósok Szervezete (ESO)

Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók
Szövetsége (ETF)