

SMERNICE

SMERNICA RADY 2014/112/EÚ

z 19. decembra 2014,

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 (ZFEÚ) spoločne požiadať, aby sa ich vzájomné dohody uzatvorené na úrovni Únie v záležitostiach, na ktoré sa vzťahuje článok 153 ZFEÚ, vykonali rozhodnutím Rady na návrh Komisie.
- (2) Listom z 10. decembra 2007 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) EBU, ESO a ETF uzatvorili 15. februára 2012 Európsku dohodu o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave (ďalej len „európska dohoda“).
- (4) Európska dohoda obsahuje spoločnú výzvu, aby sa vykonala rozhodnutím Rady na návrh Komisie v súlade s článkom 155 ods. 2 ZFEÚ.
- (5) Vhodným nástrojom na vykonanie európskej dohody je smernica.
- (6) Komisia informovala o svojom návrhu Európsky parlament.
- (7) Komisia vypracovala návrh smernice v súlade so svojím oznámením z 20. mája 1998 o prispôbovaní a podpore sociálneho dialógu na úrovni Spoločenstva s prihliadnutím na reprezentatívne postavenie signatárskych strán a zákonnosť všetkých ustanovení európskej dohody.
- (8) V záujme jednotného právneho rámca týkajúceho sa organizácie pracovného času by sa pri vykonávaní tejto smernice mali zohľadňovať existujúce právne predpisy Únie, a vzhľadom na obsah dohody najmä smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES ⁽¹⁾. Uvedená smernica stanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pre organizáciu pracovného času vrátane pracovného času pracovníkov vo vnútrozemskej vodnej doprave.
- (9) Členské štáty by mali mať možnosť na základe spoločnej žiadosti poveriť vykonaním tejto smernice sociálnych partnerov za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné opatrenia na zabezpečenie splnenia cieľov tejto smernice.

⁽¹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

- (10) Na účely článku 14 smernice 2003/88/ES, táto smernica a k nej pripojená európska dohoda stanovujú podrobnejšie požiadavky týkajúce sa organizácie pracovného času mobilných pracovníkov vo vnútrozemskej vodnej doprave ako sú stanovené v uvedenej smernici.
- (11) Táto smernica by sa mala uplatňovať bez toho, aby tým boli dotknuté právne predpisy Únie, ktoré sú špecifickejšie alebo ktorými sa mobilným pracovníkom vo vnútrozemskej vodnej doprave poskytujú vyššia úroveň ochrany.
- (12) Táto smernica by sa nemala použiť na odôvodnenie zníženia všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa vzťahujú európska dohoda.
- (13) V tejto smernici a v európskej dohode, ktorá je k nej pripojená, sa stanovujú minimálne normy. Členské štáty a sociálni partneri môžu ponechať v platnosti alebo prijať priaznivejšie ustanovenia.
- (14) Táto smernica rešpektuje základné práva a zásady uznané v Charte základných práv Európskej únie, a najmä v jej článku 31.
- (15) Keďže ciele tejto smernice, ktorej účelom je ochrana zdravia a bezpečnosť pracovníkov v prevažne cezhraničnom odvetví, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni samotných členských štátov, ale ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (16) Vykonaním európskej dohody sa prispeje k dosiahnutiu cieľov podľa článku 151 ZFEÚ.
- (17) Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie ⁽¹⁾ skutočnosť, že činnosť, na ktorú sa odkazuje v smernici, ešte neexistuje v členskom štáte, nemôže oslobodiť tento členský štát od jeho povinnosti prijať zákony alebo iné právne predpisy na zabezpečenie toho, aby všetky ustanovenia smernice boli riadne transponované. Zásada právnej istoty, ako aj potreba zabezpečenia úplného vykonania smerníc z právneho a nielen zo skutkového hľadiska si totiž vyžaduje, aby všetky členské štáty prebrali ustanovenia dotknutej smernice v jasnom, presnom a transparentnom rámci stanovujúcom záväznú právne ustanovenia. Túto povinnosť majú členské štáty preto, aby boli pripravené na akúkoľvek zmenu situácie, ktorá v nich v určitom okamihu existuje, a s cieľom zabezpečiť, aby všetky právne subjekty v Spoločenstve vrátane tých v členských štátoch, v ktorých určitá činnosť uvedená v smernici neexistuje, vedeli jasne a presne v každej situácii, aké sú ich práva a povinnosti. Podľa judikatúry nie je transpozícia smernice potrebná, iba ak je bezpredmetná z geografických dôvodov. Členské štáty by v takýchto prípadoch mali o týchto dôvodoch informovať Komisiu.
- (18) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 k vysvetľujúcim dokumentom ⁽²⁾ 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 zákonodarca domnieva, že zasielanie takýchto dokumentov je odôvodnené,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Touto smernicou sa 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 k tejto smernici.

Článok 2

1. Členské štáty môžu ponechať v platnosti alebo prijať priaznivejšie ustanovenia než ustanovenia tejto smernice.

⁽¹⁾ Pozri aj rozsudok Súdneho dvora zo 14. januára 2010 vo veci C-343/08, Komisia/Česká republika (Zb. 2010, s. I-275).

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 369, 17.12.2011, s. 14.

2. Vykonaťvanie 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 sociálnych partnerov stanoviť so zreteľom na meniace sa okolnosti 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 dotknutých 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 31. decembra 2016. Bezodkladne Komisii oznámia znenie týchto ustanovení.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú 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 19. decembra 2014

Za Radu
predseda
S. GOZI

PRÍLOHA

Európska dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave

Keďže:

1. V smernici 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa stanovujú všeobecné minimálne normy, ktoré sa s výnimkou oblastí uvedených v článku 20 ods. 1 (denného odpočinku, prestávok v práci, týždenného odpočinku, trvania nočnej práce) vzťahujú aj na organizáciu pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave. Keďže však tieto ustanovenia nedostatočne zohľadňujú špecifické pracovné a životné podmienky v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy, sú potrebné osobitnejšie pravidlá podľa článku 14 smernice 2003/88/ES.
2. Týmito osobitnejšími pravidlami by sa mala zabezpečiť vysoká úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy.
3. Vnútrozemská vodná doprava je medzinárodným druhom dopravy a sú pre ňu charakteristické predovšetkým cezhraničné činnosti na európskej vnútrozemskej vodnej dopravnej sieti. Odvetvie európskej vnútrozemskej vodnej dopravy by sa preto malo usilovať o vytvorenie homogénnych rámcových podmienok pre trh práce v tomto odvetví a zabránenie nekalej hospodárskej súťaži založenej na rozdieloch medzi zákonnými úpravami pracovného času.
4. Vzhľadom na význam odvetvia dopravy pre konkurencieschopnosť hospodárstva si Európska únia stanovila za cieľ podporovať tie druhy dopravy, ktoré spotrebúvajú menej energie, sú ohľadupľnejšie k životnému prostrediu alebo bezpečnejšie⁽¹⁾. Vnútrozemská vodná doprava je druh dopravy ohľadupľný k životnému prostrediu s voľnými kapacitami, ktorý môže trvalo prispievať k odsunu nákladnej dopravy z európskych ciest a železníc.
5. Organizácia práce je v tomto odvetví rôznorodá. Počet pracovníkov a ich pracovný čas na palube sa líšia v závislosti od spôsobu organizácie práce, konkrétneho podniku, geografickej oblasti prevádzky, dĺžky plavby a veľkosti plavidla. Niektoré lode sa plavia nepretržite, t. j. 24 hodín denne s posádkou pracujúcou na zmeny. Naproti tomu najmä stredné podniky zvyčajne prevádzkujú svoje lode 14 hodín denne, päť alebo šesť dní v týždni. V odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy sa pracovný čas pracovníka na palube nezhoduje s časom prevádzky plavidla.
6. Jednou z osobitných vlastností odvetvia vnútrozemskej vodnej dopravy je, že pracovníci majú na palube lode nielen miesto výkonu práce, ale aj svoje ubytovanie alebo obytné priestory. Preto je bežné, že pracovníci trávajú doby odpočinku na palube. Mnohí pracovníci v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy, najmä tí, ktorí sú ďaleko od domova, pracujú niekoľko po sebe nasledujúcich dní na palube, aby ušetrili čas na cestovanie a aby potom mohli stráviť niekoľko dní doma alebo na inom mieste podľa vlastného výberu. Napríklad podľa rozvrhu 1: 1 má pracovník rovnaký počet dní odpočinku a pracovných dní. Z tohto dôvodu môže byť počet po sebe nasledujúcich pracovných dní na palube a počet dní odpočinku vyšší ako v prípade zamestnaní vykonávaných na pevnine.
7. Priemerný pracovný čas v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy obvykle zahŕňa značný podiel času pracovnej pohotovosti (napríklad z dôvodu neplánovaného času čakania pri plavebných komorách alebo pri nakladaní a vykladaní plavidla), ktorý môže pripadnúť aj na noc. Maximálny denný a týždenný pracovný čas môže byť preto dlhší ako pracovný čas ustanovený v smernici 2003/88/ES.
8. Zároveň je potrebné uznať, že pracovné zaťaženie vo vnútrozemskej vodnej doprave ovplyvňuje viacero faktorov, ako napríklad hluk, vibrácie a organizácia pracovného času. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci⁽²⁾, sú súčasťou dohody ustanovenia o každoročných zdravotných prehliadkach na ochranu pracovníkov, v ktorých sa zohľadňujú špecifické pracovné podmienky v tomto odvetví.
9. Mali by sa zohľadniť dodatočné požiadavky, ktoré sú kladené na členov posádky počas nočnej práce, tým, že sa obmedzí maximálny prípustný počet nočných hodín a zabezpečí sa primeraná organizácia práce.

⁽¹⁾ Pozri oznámenie Komisie o podpore vnútrozemskej vodnej dopravy „NAIADES“, KOM(2006) 6 v konečnom znení, 17.1.2006.

⁽²⁾ Ú. v. ES L 183, 29.6.1989, s. 1.

10. V odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy sú zamestnaní nielen pracovníci, ale pôsobia v ňom aj samostatne zárobkovo činné osoby ⁽¹⁾. Status samostatne zárobkovo činné osoby sa určuje v súlade s uplatniteľným vnútroštátnym právom.
11. Pracovné a životné podmienky na osobných lodiach sa líšia od podmienok v ostatných druhoch vnútrozemskej vodnej dopravy, čo odôvodňuje osobitné ustanovenia. Odlišné sociálne prostredie, odlišné pracovné činnosti a sezónny charakter tejto časti odvetvia európskej vnútrozemskej vodnej dopravy sa premietajú do rozdielov v spôsobe organizácie práce.

V súlade so Zmluvou o fungovaní Európskej únie, najmä jej článkom 154 a článkom 155 ods. 2, signatári tejto dohody spoločne žiadajú, aby sa táto dohoda uzavretá na úrovni EÚ vykonala rozhodnutím Rady na návrh Komisie. Signatári sa dohodli takto:

Článok 1

Rozsah pôsobnosti

1. Táto dohoda sa vzťahuje na mobilných pracovníkov zamestnaných ako personál zodpovedný za plavbu (členovia posádky) alebo v inej funkcii (palubný personál) na palube plavidla prevádzkovaného na území členského štátu v odvetví komerčnej vnútrozemskej vodnej dopravy.
2. Prevádzkovatelia vnútrozemskej vodnej dopravy sa nepovažujú za pracovníkov v zmysle tejto dohody, a to ani vtedy, ak majú vo vlastnom podniku postavenie pracovníkov.
3. Touto dohodou nie sú dotknuté vnútroštátne ani medzinárodné ustanovenia týkajúce sa bezpečnosti plavby, ktoré sa uplatňujú na mobilných pracovníkov a osoby uvedené v článku 1 ods. 2.
4. Ak existujú rozdiely medzi touto dohodou a akýmkoľvek vnútroštátnymi alebo medzinárodnými ustanoveniami o bezpečnosti plavby, pokiaľ ide o doby odpočinku pre mobilných pracovníkov, prednosť majú ustanovenia, ktoré poskytujú vyššiu úroveň ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov.
5. Na mobilných pracovníkov, ktorí sú zamestnaní na palube plavidla prevádzkovaného na území členského štátu mimo odvetvia komerčnej vnútrozemskej vodnej dopravy a ktorých pracovné podmienky sú predmetom kolektívneho vyjednávania a dohôd o mzdových podmienkach uzavretých medzi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov, sa táto dohoda môže vzťahovať v rozsahu, v akom sú jej ustanovenia výhodnejšie pre pracovníkov, ak sa uskutočnili konzultácie s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov a tieto organizácie s tým súhlasili.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

Na účely tejto dohody sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

- a) „plavidlo“ je loď alebo plávajúci stroj;
- b) „osobná loď“ je výletná alebo kajutová loď skonštruovaná a vybavená na prepravu viac ako 12 cestujúcich;
- c) „pracovný čas“ je časový úsek, v ktorom má pracovník podľa rozvrhu pracovať alebo musí byť pripravený na prácu (čas pracovnej pohotovosti) na plavidle a pre jeho potreby podľa pokynov zamestnávateľa alebo jeho zástupcu;
- d) „doba odpočinku“ je čas mimo rámca pracovného času; tento pojem zahŕňa doby odpočinku na plávajúcim plavidle, na stojacom plavidle a na pevnine. Nezahŕňa krátke prestávky v práci (v trvaní do 15 minút);
- e) „deň odpočinku“ je nepretržitý odpočinok v trvaní 24 hodín, ktoré pracovník strávi na mieste podľa vlastného výberu;
- f) „prevádzkovateľ vnútrozemskej vodnej dopravy“ je každá osoba prevádzkujúca lode na komerčné účely v odvetví vnútrozemskej vodnej dopravy na svoj vlastný účet;
- g) „rozvrh práce“ obsahuje plánované pracovné dni a dni odpočinku, ktoré zamestnávateľ vopred oznámil pracovníkovi;

⁽¹⁾ Pozri oznámenie Komisie KOM(2010) 373 v konečnom znení, 13.7.2010. Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy, oddiel 1.1.

- h) „nočný čas“ je čas medzi 23.00 hod. a 6.00 hod.;
- i) „pracovník v noci“ je:
 - aa) na jednej strane každý pracovník, ktorý počas nočného času pracuje najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času;
 - bb) na druhej strane každý pracovník, ktorý pravdepodobne odpracuje v nočnom čase určitý podiel svojho ročného pracovného času, pri ktorom si dotknutý členský štát môže vybrať, či jeho vymedzenie bude vyplývať:
 - aaa) z vnútroštátnych právnych predpisov po konzultácii so sociálnymi partnermi
alebo
 - bbb) z kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na celoštátnej alebo regionálnej úrovni;
- j) „pracovník na zmeny“ je každý pracovník, ktorého rozvrh práce je súčasťou práce na zmeny;
- k) „palubný personál“ je palubný personál vymedzený v článku 1.01 bode 103 prílohy II k smernici 2006/87/ES ⁽¹⁾;
- l) „mobilný pracovník“ je každý pracovník, ktorý je zamestnaný ako člen cestujúceho personálu v podniku poskytujúcom prepravné služby pre cestujúcich alebo tovar po vnútrozemských vodných cestách; odkazy na „pracovníkov“ v tejto dohode je potrebné chápať v tomto zmysle;
- m) „sezóna“ je obdobie najviac deviatich po sebe nasledujúcich mesiacov z dvanástich mesiacov, v ktorých sú činnosti viazané na určité obdobia roka v dôsledku vonkajších okolností, napríklad poveternostných podmienok alebo dopytu turistov.

Článok 3

Pracovný čas a referenčné obdobie

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 4, pracovný čas sa zakladá na 8-hodinovom pracovnom dni.
2. Pracovný čas sa môže predĺžiť v súlade s ustanoveniami článku 4 za predpokladu, že priemerný týždenný pracovný čas neprekročí 48 hodín v období 12 mesiacov (referenčné obdobie).
3. Maximálna dĺžka pracovného času v priebehu referenčného obdobia je 2 304 hodín (základ výpočtu: 52 týždňov mínus najmenej štyri týždne dovolenky × 48 hodín). Obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok a obdobia voľna z dôvodu práceneschopnosti sa do výpočtu priemeru nezapočítavajú alebo sú neutrálne. Nárok na dobu odpočinku vyplývajúci zo štátnych sviatkov sa takisto odpočíta.
4. Ak pracovnoprávny vzťah trvá kratšie ako referenčné obdobie, maximálny povolený pracovný čas sa vypočíta na pomernom základe.

Článok 4

Denný a týždenný pracovný čas

1. Pracovný čas neprekročí:
 - a) 14 hodín v akomkoľvek 24-hodinovom období a
 - b) 84 hodín v akomkoľvek sedemdňovom období.
2. Ak je v rozvrhu práce viac pracovných dní ako dní odpočinku, priemerný týždenný pracovný čas nesmie v období štyroch mesiacov prekročiť 72 hodín.

⁽¹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/87/ES z 12. decembra 2006, ktorou sa stanovujú technické požiadavky na plavidlá vnútrozemskej plavby a ktorou sa zrušuje smernica Rady 82/714/EHS (Ú. v. EÚ L 389, 30.12.2006, s. 1).

Článok 5

Pracovné dni a dni odpočinku

1. Práca sa môže vykonávať najviac 31 po sebe nasledujúcich dní.
2. Ak nie je v rozvrhu práce viac pracovných dní ako dní odpočinku, na rad po sebe nasledujúcich pracovných dní bezprostredne nadväzuje rovnaký počet po sebe nasledujúcich dní odpočinku. Výnimky z počtu po sebe nasledujúcich dní odpočinku, ktoré sa majú bezprostredne poskytnúť, sa povoľujú pod podmienkou, že:
 - a) sa neprekročí počet 31 po sebe nasledujúcich pracovných dní a
 - b) minimálny počet po sebe nasledujúcich dní odpočinku uvedený v odseku 3 písm. a), b) alebo c) sa poskytne bezprostredne po rade po sebe odpracovaných pracovných dní a
 - c) predĺžené alebo vymenené obdobie pracovných dní sa vyrovná v rámci referenčného obdobia.
3. Ak je v rozvrhu práce viac pracovných dní ako dní odpočinku, minimálny počet po sebe nasledujúcich dní odpočinku, ktoré bezprostredne nadväzujú na rad po sebe nasledujúcich pracovných dní, je:
 - a) od 1. po 10. po sebe nasledujúci pracovný deň: 0,2 dňa odpočinku za každý z radu po sebe nasledujúcich pracovných dní (napr. 10 po sebe nasledujúcich pracovných dní = 2 dni odpočinku);
 - b) od 11. po 20. po sebe nasledujúci pracovný deň: 0,3 dňa odpočinku za každý z radu po sebe nasledujúcich pracovných dní (napr. 20 po sebe nasledujúcich pracovných dní = 5 dní odpočinku);
 - c) od 21. po 31. po sebe nasledujúci pracovný deň: 0,4 dňa odpočinku za každý z radu po sebe nasledujúcich pracovných dní (napr. 31 po sebe nasledujúcich pracovných dní = 9,4 dní odpočinku).

Časti dní odpočinku sa na účely tohto výpočtu pripočítajú k minimálnemu počtu po sebe nasledujúcich dní odpočinku a poskytnú sa len ako celé dni.

Článok 6

Sezónna práca na osobných lodiach

Bez ohľadu na ustanovenia článkov 4 a 5 tejto dohody sa tieto ustanovenia môžu uplatňovať na všetkých pracovníkov zamestnaných na palube osobnej lode počas sezóny:

1. Pracovný čas neprekročí:
 - a) 12 hodín v akomkoľvek 24-hodinovom období a
 - b) 72 hodín v akomkoľvek sedemdňovom období.
2. Pracovníkom sa prizná 0,2 dňa odpočinku za každý pracovný deň. V každom 31-dňovom období sa reálne poskytnú aspoň dva dni odpočinku. Zostávajúce dni odpočinku sa poskytnú na základe dohody.
3. Pri zohľadnení predchádzajúceho odseku a článku 3 ods. 4 sa poskytnú dni odpočinku a dodrží sa priemerný pracovný čas 48 hodín v súlade s článkom 3 na základe kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi, alebo ak takéto dohody nie sú, na základe vnútroštátnych právnych predpisov.

Článok 7

Doba odpočinku

Pracovníci majú pravidelné doby odpočinku, ktoré sú dostatočne dlhé a nepretržité a ktorých trvanie je vyjadrené v jednotkách času, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku únavy alebo nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz sebe, spolupracovníkom ani iným osobám a že si ani krátkodobo, ani dlhodobo nepoškodia zdravie.

Doba odpočinku nesmie byť kratšia ako:

- a) 10 hodín v každom 24-hodinovom období, z ktorých je najmenej šesť hodín neprerušovaných, a
- b) 84 hodín v každom sedemdňovom období.

Článok 8

Prestávky v práci

Každý pracovník, ktorého pracovný deň je dlhší ako šesť hodín, má nárok na prestávku na odpočinok, ktorej podrobnosti vrátane jej trvania a podmienok na jej priznanie sa stanovujú kolektívnymi zmluvami alebo dohodami sociálnych partnerov, alebo ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Článok 9

Maximálny pracovný čas počas nočného času

Pri sedemhodinovom nočnom čase maximálny týždenný pracovný čas počas nočného času neprekročí 42 hodín v sedemdňovom období.

Článok 10

Dovolenka za kalendárny rok

Každý pracovník má nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní aspoň štyroch týždňov, alebo na jej pomernú časť v prípade, ak zamestnanie trvalo kratšie ako jeden rok, a to v súlade s podmienkami pre vznik nároku a poskytnutie takejto dovolenky stanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou.

Namiesto minimálneho obdobia platenej dovolenky za kalendárny rok nesmie byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.

Článok 11

Ochrana mladistvých

1. Na pracovníkov mladších ako 18 rokov sa vzťahujú ustanovenia smernice 94/33/ES o ochrane mladých ľudí pri práci ⁽¹⁾.
2. Výnimočne môžu členské štáty prostredníctvom ustanovení právnych predpisov alebo iných predpisov povoliť prácu mladistvých, ktorí dovŕšili vek 16 rokov a na ktorých sa podľa vnútroštátneho práva už nevzťahuje povinná školská dochádzka, počas obdobia, v ktorom sa nočná práca zakazuje podľa smernice 94/33/ES, ak je to potrebné na dosiahnutie cieľa uznaného kurzu odbornej prípravy a za predpokladu, že sa im poskytne dostatočný náhradný odpočinok a nie sú ohrozené ciele stanovené v článku 1 smernice 94/33/ES.

Článok 12

Overovanie

1. Záznamy o dennom pracovnom čase a dobe odpočinku každého pracovníka sa uchovávajú, aby sa dal overiť súlad s ustanoveniami článkov 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 a 13.
2. Tieto záznamy sa uchovávajú na palube aspoň do konca referenčného obdobia.
3. Zamestnávateľ alebo jeho zástupca a pracovník spoločne skontrolujú a potvrdia tieto záznamy vo vhodných intervaloch (najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca).

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 216, 20.8.1994, s. 12.

4. Záznamy obsahujú aspoň tieto informácie:
 - a) názov lode;
 - b) meno pracovníka;
 - c) meno príslušného vodcu plavidla;
 - d) dátum;
 - e) pracovný deň alebo deň odpočinku;
 - f) začiatok a koniec denného pracovného času alebo doby odpočinku.
5. Pracovníkom sa odovzdá kópia potvrdených záznamov, ktoré sa ich týkajú. Uchovávajú ich jeden rok.

Článok 13

Mimoriadne situácie

1. Vodca plavidla alebo jeho zástupca má právo vyžadovať od pracovníka, aby odpracoval akýkoľvek počet hodín nevyhnutný na zaistenie bezprostrednej bezpečnosti plavidla, osôb na palube alebo nákladu alebo na účely pomoci ostatným plavidlám alebo osobám v tiesni.
2. V súlade s odsekom 1 môže vodca plavidla alebo jeho zástupca vyžadovať od pracovníka, aby odpracoval akýkoľvek nevyhnutný počet hodín až do obnovenia normálneho stavu.
3. Hneď, ako je to po obnovení normálneho stavu možné, vodca plavidla alebo jeho zástupca zabezpečí, aby sa všetkým pracovníkom, ktorí pracovali počas plánovanej doby odpočinku, poskytla primeraná doba odpočinku.

Článok 14

Zdravotná prehliadka

1. Všetci pracovníci majú nárok na každoročnú bezplatnú zdravotnú prehliadku. V priebehu tejto prehliadky je potrebné zamerať osobitnú pozornosť na zistenie symptómov alebo stavov, ktoré by mohli súvisieť s prácou na palube s minimálnymi dobami denného odpočinku a/alebo minimálnym počtom dní odpočinku podľa článkov 5 a 6.
2. Pracovníci v noci, ktorí trpia zdravotnými problémami, v prípade ktorých je uznaná spojitosť s ich prácou v noci, sú vždy, keď je to možné, preradení na prácu cez deň, ktorá je pre nich vhodná.
3. Bezplatná zdravotná prehliadka podlieha lekárskemu tajomstvu.
4. Bezplatná zdravotná prehliadka sa môže vykonávať v rámci vnútroštátneho systému zdravotnej starostlivosti.

Článok 15

Bezpečnosť a ochrana zdravia

1. Pracovníkom v noci a pracovníkom na zmeny sa poskytne bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci primeraná povahe ich práce.
2. Ochranné a preventívne služby alebo zariadenia, ktoré sú primerané vzhľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov v noci a pracovníkov na zmeny, sú rovnocenné tým, ktoré sa vzťahujú na iných pracovníkov, a sú kedykoľvek k dispozícii.

Článok 16

Rozvrhnutie práce

Zamestnávateľ, ktorý hodlá organizovať prácu podľa určitého rozvrhu, vezme do úvahy všeobecnú zásadu, 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 požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia, najmä pokiaľ ide o prestávky v práci v priebehu pracovného času.

Článok 17

Záverečné ustanovenia

1. Priaznivejšie ustanovenia

Touto dohodou nie je dotknuté právo členských štátov:

- a) ponechať v platnosti alebo prijať právne alebo iné predpisy alebo
 - b) uľahčiť alebo umožniť uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi,
- ktoré sú priaznivejšie pre ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov ako ustanovenia tejto dohody.

2. Doložka zákazu zníženia úrovne ochrany

Vykonávanie tejto dohody nie je za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na zníženie všeobecnej úrovne ochrany pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje táto dohoda.

3. Nadväzujúce opatrenia

Sociálni partneri monitorujú vykonávanie a uplatňovanie tejto dohody v rámci výboru pre odvetvový dialóg pre odvetvie vnútrozemskej vodnej dopravy, najmä pokiaľ ide o otázky ochrany zdravia pri práci.

4. Preskúmanie

Zmluvné strany preskúmajú ustanovenia tejto dohody dva roky po uplynutí lehoty na ich vykonanie, ktorú stanoví Rada v rozhodnutí, ktorým sa vykonáva táto dohoda.

V Bruseli 15. februára 2012

Európsky zväz riečnej plavby (EBU)

Európska organizácia loďných kapitánov (ESO)

Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF)
