



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 22.12.2006
KOM(2006) 853 v konečném znění

ZPRÁVA KOMISE

o uplatňování ustanovení směrnice 2003/88/ES na pracovníky na moři

ZPRÁVA KOMISE

o uplatňování ustanovení směrnice 2003/88/ES na pracovníky na moři

1. ÚVOD

1.1. Právní souvislosti

Směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby¹ vyňala ze své oblasti působnosti několik odvětví a činností, jako je rybolov a ostatní činnosti na volném moři. Pracovníci na moři tak byli vyňati z této směrnice.

Evropský parlament a Rada přijaly v roce 2000 směrnici 2000/34/ES², kterou se mění zmíněná směrnice 93/104/ES, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice. Na základě této změny se právo Společenství v oblasti úpravy pracovní doby začalo uplatňovat i na pracovníky na moři. Členské státy měly provést ustanovení směrnice 2000/34/ES do svého vnitrostátního práva nejpozději do 1. srpna 2003³.

V roce 2003 byly obě uvedené směrnice kodifikovány a zrušeny směrnicí 2003/88/ES⁴ (dále jen „směrnice“), která je v současné době jediným platným zněním.

1.2. Použitelná ustanovení

Ustanovení čl. 2 odst. 8 směrnice definuje práci na moři ve smyslu směrnice jako *práci vykonávanou hlavně na zařízeních nebo z nich (včetně vrtných zařízení), spojenou přímo nebo nepřímo s průzkumem, těžbou nebo dobýváním nerostných zdrojů, včetně uhlovodíků, a potápěním v souvislosti s takovými činnostmi prováděným ze zařízení na moři nebo z plavidla.*

Ustanovení čl. 17 odst. 3 písm. a) stanoví, že se lze odchýlit od článků 3 (denní odpočinek), 4 (přestávky), 5 (týdenní doba odpočinku), 8 (délka noční práce) a 16 (referenční období) *v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou vzdálena různá pracoviště pracovníka.* Avšak podle odstavce 2 téhož článku jsou tyto odchylky povoleny *za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních*

¹ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18).

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 22. června 2000, 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).

³ Viz článek 2 směrnice 2000/34/ES.

⁴ 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).

důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.

Konečně čl. 20 odst. 2 stanoví, že *s výhradou dodržování obecných zásad o ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků a s výhradou konzultací se zúčastněnými sociálními partnery a úsilí o posílení všech důležitých forem sociálního dialogu včetně jednání, přejí-li si je strany, mohou členské státy z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů souvisejících s organizací práce u pracovníků, kteří vykonávají hlavně práci na moři, prodloužit referenční období uvedené v čl. 16 písm. b) na 12 měsíců.*

Shrneme-li, rozšiřuje se oblast působnosti všech ustanovení směrnice na pracovníky na moři. Členské státy však využívají v případě svých pracovníků možnosti odchýlit se od článků 3, 4, 5, 8 a 16 a stanovit prostřednictvím právních předpisů odchýlně od článku 19 referenční období, které nesmí přesáhnout dvanáct měsíců, pro výpočet maximální délky týdenní pracovní doby.

Některé práce na moři definované ve směrnici se provádějí z plavidel nebo z plošin v mezinárodních vodách. V této souvislosti může vzniknout otázka, jaký zákon uplatnit na tyto pracovní smlouvy.

Římská úmluva z roku 1980 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy⁵ stanoví, půjde-li o volbu rozhodného práva mezi právem různých zemí, zásadu volby práva pro smluvní strany. Podle čl. 3 odst. 1 úmluvy *se smlouva řídí právem, které si strany zvolí.* Pokud jde však o pracovní smlouvu, tato zásada volby práva pro smluvní strany je předmětem některých úprav. *Zaprvé zaměstnanec není v důsledku volby rozhodného práva stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva, které se použije v případě neexistence volby rozhodného práva (čl. 6 odst. 1). Kromě toho úmluva stanoví podpůrná pravidla v případě neexistence volby rozhodného práva stranami. Ustanovení čl. 6 odst. 2 stanoví, že v případě neexistence volby rozhodného práva se na pracovní smlouvu vztahuje: a) právo země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci, i když je dočasně zaměstnán v jiné zemi; nebo b) právo země, v níž se nachází sídlo zaměstnavatele, u kterého je zaměstnán, nevykonává-li zaměstnanec obvykle svou práci v jediné zemi; vyplývá-li však z okolností, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí, použije se v takovém případě na smlouvu právo této země.*

1.3. Odůvodnění zprávy

Ustanovení čl. 20 odst. 3 směrnice stanoví, že *po konzultaci s členskými státy a zaměstnavateli a zaměstnanci na evropské úrovni přezkoumá Komise nejpozději k 1. srpnu 2005 uplatňování ustanovení o zdraví a bezpečnosti pracovníků na moři, aby v případě potřeby předložila vhodné změny.*

Za tímto účelem vypracovala Komise dotazník určený členskými státy a konzultovala sociální partnery na úrovni Společenství. Cílem této zprávy je tedy splnit povinnost stanovenou v čl. 20 odst. 3 směrnice.

⁵ Římská úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (úplné znění) (Úř. věst. C 27, 26.1.1998, s. 34).

2. PRÁCE NA MOŘI V EVROPSKÉ UNII

Ve většině členských států se na jejich území včetně jejich teritoriálních vod žádná práce nevykonává. To je případ Belgie, České republiky, Dánska, Estonska, Finska, Itálie, Kypru, Litvy, Lotyšska, Lucemburska, Maďarska, Malty, Portugalska, Rakouska, Řecka, Slovenska, Slovinska a Švédska.

Všechny tyto země, kromě Dánska a Portugalska, rovněž prohlašují, že žádná národní společnost neprovozuje práci na moři mimo jejich teritoriálních vod.

Mezi členskými státy, kde se na jejich území vykonává práce na moři nebo v nichž existují národní společnosti, které řídí takové práce mimo své území, se situace a počet dotyčných pracovníků značně liší. Spojené království se zdá být jasně členským státem, který zaměstnává nejvíce pracovníků při pracích na moři. Níže uvedená tabulka uvádí údaje o stávajících pracích a počtu pracovníků, kteří jsou na ně přiděleni.

Členský stát	V teritoriálních vodách		Mimo teritoriální vody	
	Popis	Prac.	Popis	Prac.
DE	Plošina pro těžbu ropy v Severním moři	± 75	Žádná	-
DK	Žádná	0	- Maersk Oil and Gas AS - Dong Exploration and Production A/S - Amerada Hess ApS	± 2 000
ES	Pevná plošina pro práce na moři Gaviota (Kantabrijské moře, naproti Biskajskému pobřeží)	-	Pevné plošiny pro práce na moři Casablanca (Středozevní moře, naproti Tarragonskému pobřeží) a Poseidon (v Cádizském zálivu)	-
IE	Marathon Oil Ireland Limited	± 40		
FR	Konkrétní vrtné práce	± 50		
NL		± 50		± 2 300
PL		± 330		± 580
PT			Saipem Portugal provozuje 24 plavidel a	9

			plošin	
UK	- Liverpool Bay Complex, provozovaný BHP Billiton - Plošina na těžbu ropy „Beatrice“ v Moray Firth, provozovaná společností Talisman	86	85 ropných plošin, 18 plovoucích zařízení a 167 plošin na těžbu plynu	25 000

3. VYUŽÍVÁNÍ ODCHYLEK

Jak je uvedeno výše, směrnice stanoví, že se členské státy mohou odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16 směrnice. Kromě toho mohou rovněž stanovit prostřednictvím právních předpisů referenční období v délce nevíce dvanácti měsíců pro výpočet maximální délky týdenní pracovní doby.

Je proto třeba vyhodnotit, do jaké míry členské státy, na jejichž území jsou vykonávány práce na moři, využívaly tuto možnost odchýlit se od ustanovení směrnice.

3.1. Německo

Pracovní doba pracovníků jediné stávající plošiny se řídí zákonem o pracovní době, podnikovou kolektivní smlouvou a podnikovou dohodou o pracovní době.

Organizace práce se liší podle kategorií pracovníků, je však obecně založena na čtrnáctidenních turnusech, tj. čtrnáct pracovních dní na plošině a čtrnáct dní odpočinku na pevnině.

Na pracovníky se vztahují rovnocenná ustanovení v člancích 3, 4, 5 a 8 směrnice. Doba denního odpočinku je totiž stanovena na jedenáct po sobě následujících hodin, pracovníci musejí mít nárok na přestávku v práci v délce třiceti minut, která následuje po šesti hodinách pracovní doby, je zaručena týdenní doba odpočinku v délce jednoho dne (v zásadě neděle) a noční práce nemůže v zásadě přesáhnout osm hodin.

Německo nevyužilo možnost stanovit referenční období v délce dvanácti měsíců pro výpočet čtyřiceti osmi hodin. Platná kolektivní smlouva rovněž nestanoví delší referenční období, než je obvyklé období čtyř měsíců.

I když bylo do německých právních předpisů začleněno ustanovení, jímž se provádí článek 22 směrnice (pod podmínkou, že bude předem schváleno kolektivní smlouvou), není tato možnost v tomto odvětví uplatňována.

3.2. Dánsko

Dánsko přijalo znění, jímž se řídí pracovní doba pracovníků na moři⁶. Stanoví denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě následujících hodin během každých dvaceti čtyř hodin (obdobně jako v článku 3 směrnice), přestávku v práci po každých šesti hodinách pracovní doby (obdobně jako v článku 4) a tři po sobě následující dny odpočinku na pevnině za každé období dvou týdnů na moři (obdobně jako v článku 5 v kombinaci s čl. 16 písm. a)).

Znění nestanoví omezení délky noční práce.

Dánské právní předpisy umožňují, aby byla doba denního odpočinku kolektivní smlouvou odložena nebo snížena. Pokud jde o pracovníky, na něž se nevztahuje kolektivní smlouva, stanoví znění možnost, že jednotlivá pracovní smlouva umožní odklad nebo snížení (nejméně na osm hodin) doby denního odpočinku. V případě odchylky musí být zajištěna náhradní doba odpočinku.

Dánské právní předpisy stanoví pro pracovníky na moři referenční období v délce jednoho roku.

Dánsko nevyužívá možnost stanovenou v článku 22 směrnice (individuální odchylka).

3.3. Španělsko

Ustanovení vztahující se na pracovníky na moři jsou obecná ustanovení obsažená v *Statuto de los Trabajadores*. Neexistuje tudíž zvláštní režim pro toto odvětví.

Možnosti odchylek od minimálních ustanovení zákona jsou povoleny pouze prostřednictvím kolektivní smlouvy.

Rozšíření referenčního období na jeden rok je rovněž povoleno pouze kolektivní smlouvou.

Španělsko nevyužívá možnost stanovenou v článku 22 směrnice (individuální odchylka), pokud jde o pracovníky na moři.

3.4. Francie

Vrtné práce prováděné ve Francii se týkají konkrétních projektů a jsou krátkodobé (jeden nebo dva měsíce). Neexistují tedy zvláštní ustanovení pro pracovníky na moři, jimiž by se prováděly odchylky povolené směrnicí.

3.5. Irsko

Pracovníci na moři jediného podniku provozovaného v Irsku, který se nazývá Marathon, mají nárok na denní dvanáctihodinový odpočinek a na přestávku v práci v délce sedmdesáti pěti minut. Noční práce není omezena.

⁶ Předpis č. 630 ze dne 1. července 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby na zařízeních na moři.

Zdá se, že práce je rozvržena do sedmidenních turnusů, kdy se střídá sedm pracovních dnů na moři se sedmi dny odpočinku na pevnině.

Referenční období pro výpočet maximální délky týdenní pracovní doby je dvanáct měsíců.

Irsko nevyužívá možnost stanovenou v článku 22 směrnice (individuální odchylka).

3.6. Nizozemsko,

Pracovníci na moři mají nárok na dobu denního odpočinku v délce dvanácti hodin a na hodinovou přestávku v práci. Pracovní doba nočních pracovníků nesmí přesáhnout jedenáct hodin za dvacet čtyři hodiny a počet dob noční práce za období třinácti týdnů nesmí přesáhnout 28.

Referenční období pro výpočet maximální délky týdenní pracovní doby (stanovené na čtyřicet hodin) je v podstatě třináct týdnů. U pracovníků, kteří nemají stálou a pravidelnou pracovní dobu, se prodlužuje na dvacet šest týdnů a může být prodloužena na padesát dva týdny pouze tehdy, pokud doba odpočinku na pevnině je přerušena školením o bezpečnosti práce.

3.7. Polsko

Pracovní doba v odvětví se řídí obecnými ustanoveními zákoníku práce. V tomto odvětví nebyla stanovena žádná zvláštní odchylka.

Polsko nevyužívá možnost stanovenou v článku 22 směrnice (individuální odchylka).

3.8. Portugalsko

Podnik Saipem Portugal provozuje v Portugalsku dvacet čtyři plavidel a plošin, které se nacházejí na různých místech (Austrálie, Indie, Rusko, Dálný východ). Společnost má pouze devět zaměstnanců, na které se vztahují portugalské právní předpisy, které neobsahují zvláštní ustanovení pro toto odvětví.

3.9. Spojené království

Spojené království využilo možnosti odchýlit se od článků 3, 4, 5 a 8. V případě odchylky musejí mít pracovníci nárok na přiměřený odpočinek.

Spojené království rovněž zavedlo prostřednictvím právních předpisů jednoleté referenční období pro pracovníky na moři.

Využilo možnosti stanovené v článku 22 (individuální odchylka). Nezdá se, že pracovníci na moři obecně tuto odchylku velmi využívají; je omezena na některé specializované oblasti, jako je potápění a stavba lodí.

4. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Pracovní doba je oblastí, na kterou se tradičně vztahují kolektivní smlouvy, pokud existují. Vzhledem k tomu, že směrnice stanoví minimální požadavky, kolektivní

smlouvy stanoví obecně výhodnější úpravu pro pracovníky, zejména pokud jde o maximální délku týdenní pracovní doby.

Kolektivní smlouvy mohou rovněž mít důležitou úlohu při provádění odchylek stanovených směrnicí, co se týká denních a týdenních dob odpočinku, přestávek v práci, noční práce a referenčních období (pokud členský stát nestanovil referenční období na jeden rok prostřednictvím právních předpisů).

Míra pokrytí prostřednictvím kolektivní smlouvy je v odvětví prací na moři velmi různá. Zdá se tak, že neexistují kolektivní smlouvy v Polsku a Irsku. Ve Spojeném království byly kolektivní dohody podepisovány od roku 1999, ale vztahují se pouze na pracovníky, kteří jsou členy odborů, které tyto dohody podepsaly. Účast v odborech je však dosti nízká (asi 4 500 pracovníků). V Nizozemsku jsou pracovníci na moři zaměstnáváni hlavně společnostmi, na niž se žádná kolektivní smlouva nevztahuje. Naproti tomu existující kolektivní smlouvy v Dánsku a ve Španělsku se týkají vysokého podílu pracovníků, jelikož v těchto zemích je procento pokrytí kolektivními smlouvami velmi vysoké (více než 80 %). V Německu se na pracovníky jediné existující plošiny vztahuje podniková kolektivní smlouva pro řádné pracovníky plošiny, jakož i podniková dohoda, která upravuje rozvržení práce.

Průměrná délka týdenní pracovní doby dánských pracovníků na moři, na něž se vztahuje kolektivní smlouva, je asi třicet tři hodiny (místo čtyřiceti osmi hodin stanovených směrnicí). Ve Španělsku kolektivní smlouva podniku Repsol zavádí výhodnější ustanovení týkající se doby odpočinku (denní, týdenní nebo roční). V Německu stanoví kolektivní smlouva délku týdenní pracovní doby nepřesahující čtyřicet hodin.

5. ZÁVĚRY

Práce na moři se týkají pouze omezeného počtu členských států a počtu pracovníků, který se odhaduje asi na 30 000. Jediný členský stát, a to Spojené království, zaměstnává velkou většinu (25 000) pracovníků na moři.

Po změně provedené v roce 2000 se směrnice vztahuje na pracovníky na moři, ale ponechává členským státům možnost odchýlit se od několika jejích ustanovení pod podmínkou, že dotyčným pracovníkům budou poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku.

Je však možné konstatovat, že většina členských států nevyužila této možnosti a že na pracovníky na moři se tedy vztahují vnitrostátní právní předpisy týkající se denní nebo týdenní doby odpočinku, přestávek v práci a délky noční práce. Spojené království je jediným členským státem, který plně využil možností odchylky, pokud jde o pracovníky na moři.

Rovněž vyplývá, že kolektivní smlouvy, pokud existují, stanoví výhodnější režimy, než jsou minimální požadavky směrnice, zejména pokud jde o maximální délku týdenní pracovní doby a placené dovolené za kalendářní rok.

Pružnost ustanovení směrnice, co se týká pracovníků na moři, pravděpodobně vysvětluje, proč členské státy dosti jednohlasně prohlašují, že ustanovení směrnice

jsou pro dotyčné odvětví přiměřená a neměla by být proto změněna. Sociální partneři po konzultaci zahájené Komisí svůj názor nevyjádřili.

S ohledem na postoje vyjádřené dotyčnými členskými státy a na nevznesené připomínky sociálních partnerů se Komise domnívá, že není nutná žádná změna předpisů týkajících se úpravy pracovní doby pracovníků na moři.