

IRÁNYELVEK

A TANÁCS 2014/112/EU IRÁNYELVE

(2014. december 19.)

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

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 155. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

mivel:

- (1) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 155. cikke (2) bekezdésének megfelelően a munkaadói és a munkavállalói oldal (a továbbiakban: szociális partnerek) együttes kérelmet nyújthatnak be arra vonatkozóan, hogy az EUMSZ 153. cikkének hatálya alá tartozó kérdésekben, uniós szinten általuk megkötött megállapodások végrehajtására a Bizottság javaslata alapján hozott tanácsi határozattal sor kerüljön.
- (2) Az Európai Hajózási Szövetség (EBU), az Európai Hajósok Szervezete (ESO) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) 2007. december 10-i levelükben tájékoztatták a Bizottságot azon szándékukról, hogy az EUMSZ 155. cikke (1) bekezdésének megfelelően tárgyalásokat kívánnak folytatni egy uniós szintű megállapodás megkötése érdekében.
- (3) Az EBU, az ESO és az EFT 2012. február 15-én megkötötte a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a belvízi hajózási ágazaton belüli szabályozásáról szóló európai megállapodást (a továbbiakban: megállapodás).
- (4) A megállapodás együttes kérelmet tartalmazott arra vonatkozóan, hogy a megállapodást az EUMSZ 155. cikke (2) bekezdésének megfelelően a Bizottság javaslatára hozott tanácsi határozattal hajtsák végre.
- (5) A megállapodás végrehajtásának megfelelő jogi eszköze az irányelv.
- (6) A Bizottság tájékoztatta az Európai Parlamentet a javaslatáról.
- (7) A Bizottság a közösségi szintű szociális párbeszéd átalakításáról és fejlesztéséről szóló, 1998. május 20-i közleményével összhangban kidolgozta az irányelvre vonatkozó javaslatát, figyelembe véve az aláíró felek reprezentativitását és a megállapodás minden egyes rendelkezésének a jogszerűségét.
- (8) A munkaidő-szervezéssel kapcsolatos koherens jogi kerethez hozzájárulandó, ezen irányelv végrehajtása során figyelembe kell venni a meglévő uniós jogszabályokat, és – a megállapodás tartalmára tekintettel – ezen belül is mindenképp a 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet⁽¹⁾ (munkaidő-irányelv). Az említett irányelv meghatározza a munkaidő megszervezésével kapcsolatos egészségügyi és biztonsági minimumkövetelményeket, többek között a belvízi hajózás területén dolgozó munkavállalókra vonatkozóan.
- (9) Lehetővé kell tenni, hogy a tagállamok a szociális partnereket – együttes kérelmükre – megbízhassák ennek az irányelvnek a végrehajtásával, feltéve, hogy a tagállamok meghozzák mindazokat az intézkedéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy ezen irányelv célkitűzései megvalósíthatók legyenek.

⁽¹⁾ Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól (HL L 299., 2003.11.18., 9. o.).

- (10) A 2003/88/EK irányelv 14. cikkének alkalmazásában ez az irányelv és az ehhez az irányelvhez mellékelt megállapodás részletesebb követelményeket határoznak meg a belvízi hajózás területén dolgozó utazó munkavállalók munkaidő-szervezésére vonatkozóan, mint az említett irányelv.
- (11) Ez az irányelv a részletesebb, vagy a belvízi hajózás területén dolgozó utazó munkavállalók számára nagyobb fokú védelmet biztosító uniós jogszabályok rendelkezéseit nem érintve alkalmazandó.
- (12) Ez az irányelv nem adhat alapot a munkavállalók védelmének a megállapodás által érintett területeken biztosított általános szintjéhez képest történő csökkentésére.
- (13) Ez az irányelv és az ehhez az irányelvhez mellékelt megállapodás minimumkövetelményeket rögzít. A tagállamoknak és a szociális partnereknek meg kell engedni, hogy előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthassanak vagy bevezethessenek.
- (14) Ez az irányelv tiszteletben tartja az Európai Unió Alapjogi Chartájában, különösen annak 31. cikkében elismert alapvető jogokat és elveket.
- (15) Mivel ezen irányelv célját – nevezetesen egy túlnyomórészt határokon átnyúló ágazatban a munkavállalók egészségének és biztonságának a védelmét – a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban e cél jobban megvalósítható, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.
- (16) A megállapodás végrehajtása hozzájárul az EUMSZ 151. cikke szerinti célkitűzések megvalósításához.
- (17) Az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata⁽¹⁾ értelmében valamely irányelv által előírt meghatározott tevékenység valamely tagállamban való hiánya nem mentesíti e tagállamot azon kötelezettsége alól, hogy az ezen irányelv valamennyi rendelkezésének megfelelő átültetése érdekében meghozza a törvényi és rendeleti intézkedéseket. Mind a jogbiztonság elve, mind az irányelvek teljes jogi, és nemcsak tényleges érvényesülése biztosításának a szükségessége megköveteli, hogy valamennyi tagállam az irányelvvel érintett területen kötelező rendelkezéseket előíró egyértelmű, pontos és átlátható jogi szabályozás keretében átvegye a szóban forgó irányelv előírásait. E kötelezettség azért hárul a tagállamokra, hogy előre lássák az irányelvekben megadott időpontban fennálló helyzet bármely módosítását, és hogy biztosítsák, hogy a Közösség minden jogalánya, beleértve azon tagállamok jogalanyait is, amelyekben az irányelvben említett bizonyos tevékenységek nem léteznek, minden körülmények között egyértelműen és pontosan ismerje jogait és kötelezettségeit. A Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében az irányelvek átültetése csak akkor nem kötelező, amikor az átültetés földrajzi okokból kifolyólag tárgyaltalan. A tagállamoknak ezekben az esetekben tájékoztatniuk kell azokról a Bizottságot.
- (18) A tagállamok és a Bizottság magyarázó dokumentumokról szóló 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatának⁽²⁾ megfelelően a tagállamok vállalták, hogy indokolt esetben az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez az irányelv egyes elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszköz megfelelő részei közötti kapcsolatot magyarázó egy vagy több dokumentumot mellékelnek. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó az ilyen dokumentumok megküldését indokoltnak tekinti,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Ez az irányelv végrehajtja az Európai Hajózási Szövetség (EBU), az Európai Hajósok Szervezete (ESO) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) által 2012. február 15-én megkötött, a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a belvízi hajózási ágazaton belüli szabályozásáról szóló európai megállapodást, amelyet ezen irányelv melléklete tartalmaz.

2. cikk

(1) A tagállamok az ezen irányelvben megállapítottaknál előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.

⁽¹⁾ Lásd többek között az Európai Unió Bíróságának a C-343/08. sz. Európai Bizottság kontra Cseh Köztársaság ügyben 2010. január 14-én hozott ítéletét (EBHT 2010., I-275. o.).

⁽²⁾ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

(2) Ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a munkavállalók védelmének az ezen irányelv által szabályozott területeken biztosított általános szintjéhez képest történő csökkentésére. Ez nem érinti a tagállamok és a szociális partnerek azon jogát, hogy a változó körülmények fényében az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévőktől eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket fogadjanak el, feltéve, hogy az ezen irányelvben megállapított minimumkövetelmények teljesülnek.

(3) Ez az irányelv nem alkalmazható és nem értelmezhető irányadóként egyetlen olyan uniós vagy nemzeti rendelkezéssel, szokással vagy gyakorlattal szemben sem, amely az érintett munkavállalók számára kedvezőbb feltételeket biztosít.

3. cikk

A tagállamok meghatározzák az ezen irányelv értelmében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat. A szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük.

4. cikk

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2016. december 31-ig megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul megküldik a Bizottság számára.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(2) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguknak azokat a főbb rendelkezéseit, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

5. cikk

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

6. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2014. december 19-én.

a Tanács részéről
az elnök
S. GOZI

MELLÉKLET

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

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, a 2003/88/EK 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 bátorítását⁽¹⁾. 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 működnék. 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 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 irányelv⁽²⁾ 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.

⁽¹⁾ Lásd: A Bizottság közleménye a belvízi szállítás előmozdításáról, „Naiades”, COM(2006) 6 végleges, 2006. január 17.

⁽²⁾ HL L 183., 1989.6.29., 1. o.

- (10) A belvízi hajózási ágazatban a munkavállalók mellett önfoglalkoztatók ⁽¹⁾ 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 alágazatára 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:

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;

(¹) Lásd: A Bizottság közleménye: A munkavállalók szabad mozgásának megerősítése: jogok és jelentősebb fejlemények, COM(2010) 373 végleges, 2010. július 13., 1.1. pont.

- 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 irányelv ⁽¹⁾ II. mellékletének 1.01. cikkében található 103. fogalom meghatározásnak 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.

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-időszagnál 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.

⁽¹⁾ 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. o.).

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) az 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) a 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 szerződésekből vagy szociális partnerek közötti megállapodásokban, illetve ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg.

9. szakasz

Az éjszakai munkaidő felső határa

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

10. szakasz

Éves szabadság

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.

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 irányelv⁽¹⁾ rendelkezései alkalmazandók.
- (2) Kivételes esetekben a tagállamok jogszabályi vagy egyéb rendelkezéssel engedélyezhetik a nemzeti jog szerint már nem tanköteles, 16 év feletti fiatalok 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.

⁽¹⁾ HL L 216., 1994.8.20., 12. o.

- (4) A feljegyzendő minimális adatok a következők:
 - a) a hajó neve;
 - b) a munkavállaló neve;
 - 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)
