



EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 7.7.2014.
COM(2014) 452 final

2014/0212 (NLE)

Priekšlikums

PADOMES DIREKTĪVA,

**ar ko īsteno starp *European Barge Union (EBU)*, *European Skippers Organisation (ESO)*
un Eiropas Transporta darbinieku federāciju (*ETF*) noslēgto Eiropas nolīgumu par
konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

{SWD(2014) 226 final}

{SWD(2014) 227 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

1.1. Nolūks

Iekšējo ūdensceļu transporta nozares sociālie partneri ES līmenī (*European Barge Union* (Eiropas Kuģu savienība), *European Skippers Organisation* (Eiropas Kuģu kapteiņu organizācija) un Eiropas Transporta darbinieku federācija) pēc savas iniciatīvas risināja sarunas par nolīgumu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta (IŪT) nozarē saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 155. panta 1. punktu. Tie uzskatīja, ka Direktīva 2003/88/EK¹ (Darba laika direktīva) neatbilst nozares vajadzībām.

Sarunas notika no 2008. gada janvāra līdz 2011. gada novembrim. Eiropas nolīgumu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē ("nolīgums") noslēdza 2012. gada 15. februārī. Nolīguma parakstītājas puses to iesniedza Eiropas Komisijai un lūdza, lai to ievieš ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma saskaņā ar LESD 155. panta 2. punktu.

1.2. Spēkā esošie noteikumi saistībā ar priekšlikumu

Mobilo darba ņēmēju darba laiku iekšējo ūdensceļu pārvadājumos Eiropas Savienībā reglamentē Direktīva 2003/88/EK, kurā noteikti kopēji minimālie standarti darba laika organizēšanai attiecībā uz ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku, iknedēļas darba laika skaitliskiem ierobežojumiem, ikgadējo atvaļinājumu un nakts darbu, lai nodrošinātu darba ņēmēju veselības aizsardzību un drošību darbā.

Mobilo darba ņēmēju darbības dažādās transporta nozarēs, tostarp iekšējos ūdensceļos, sākotnēji bija izslēgtas no 1993. gada Darba laika direktīvas² darbības jomas. Tās tika ietvertas direktīvas darbības jomā, 2000. gadā veicot direktīvā grozījumus, kas stājās spēkā 2003. gada 1. augustā³. Tomēr šajā posmā nebija iespējams panākt vienošanos par visu šādu darba ņēmēju iekļaušanu direktīvas vispārīgajos noteikumos par minimālo ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku vai ierobežojumiem attiecībā uz nakts darbu, ņemot vērā atšķirīgos darba apstākļus un darbību īpatnības. Tāpēc tika noteikts⁴, ka dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz "pietiekamu atpūtu"⁵, nenosakot konkrētu daudzumu.

Ar Darba laika direktīvas 14. pantu⁶ tomēr atļauts citos ES instrumentos ietvert specifiskākas darba laika prasības attiecībā uz noteiktām profesijām vai darbībām. Šajā priekšlikumā tagad ir iekļautas attiecīgas prasības attiecībā uz mobiliem darba ņēmējiem iekšzemes ūdensceļu transporta jomā. Nolīgumā, kas noslēgts starp IŪT sociālajiem partneriem, ir ņemta vērā

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 18.11.2003., 9.-19. lpp.).

² Direktīvas 93/104/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 1. panta 3. punkts, OV L 307, 13.12.1993., 18. lpp. ("1993. gada direktīva").

³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2000/34/EK, ar ko groza Padomes Direktīvu 93/104/EK attiecībā uz darba laika organizēšanas konkrētiem aspektiem, lai aptvertu sektorus un darbības, uz kuriem neattiecas minētā direktīva, 1. panta 1. punkts, OV L 195, 1.8.2000., 41. lpp. ("2000. gada direktīva").

⁴ Skatīt 3. līdz 11. apsvērumu 2000. gada direktīvā un 17.a pantu, kas iekļauts ar 2000. gada direktīvu (kas atbilst Darba laika direktīvas 20. pantam).

⁵ Kā definēts Darba laika direktīvas 2. panta 9. punktā.

⁶ Direktīvas 2003/88/EK 14. pants atbilst 1993. gada direktīvas 14. pantam; Attiecībā uz interpretāciju skatīt *Bowden v Tufnalls Parcels Express*, lieta C-133/00, 2001. gada 4. oktobra spriedums.

Darba laika direktīva un tiek piedāvātas dažādas specifiskas prasības atbilstīgi nozares īpatnībām, jo īpaši attiecībā uz pārskata periodu. Turklāt tajā noteikts minimālais atpūtas stundu skaits dienā un nedēļā un maksimālais nakts darba stundu skaits, lai ņemtu vērā specifiskos darba apstākļus un īpatnības attiecīgajā nozarē. Nolīgums attiecas gan uz kuģa apkalpes locekļiem (apkalpe), gan uz kuģa personālu, tas aptver komerciālu kravu un pasažieru transportu, un tajā ir ietverti īpaši noteikumi par sezonālu darbu uz pasažieru pārvadājumu kuģiem. Tas neattiecas uz personām, kas vada kuģi uz sava rēķina (īpašnieki-operatori).

1.3. Vispārīgais konteksts

Eiropas Savienības 28 dalībvalstīs aptuveni 42 200 cilvēku strādā tieši IŪT nozarē, no tiem 31 000 ir mobilie darba ņēmēji (73 %)⁷. IŪT nozarē darbojas apmēram 9650 uzņēmumi. Eiropas Rietumu daļā dominē mazie uzņēmumi, kam pieder/kuri ekspluatē vienu kuģi. Uz Donavas, turpretī, īpašnieki, kas ekspluatē tikai vienu baržu, ir izņēmums. Kopā Eiropā ir vairāk nekā 16 000 kuģu (sauso kravu pārvadājumi, tankkuģu pārvadājumi, vilcējvelkoņi un stūmējvelkoņi). Vairāk nekā 75 % IŪT Eiropas Savienībā ir pārrobežu transports⁸.

Ik gadu Eiropas Savienības iekšējo ūdensceļu tīklā tiek pārvadāti 140 miljardi tonnkilometru kravu. Šis tīkls sastāv no aptuveni 37 000 km iekšējiem ūdensceļiem; upēm, ezeriem un kanāliem, kas atrodas 20 dalībvalstīs. IŪT ir kluss un energoefektīvs preču pārvadāšanas veids. Tam ir būtiska nozīme loģistikā, jo ar šo transportu preces no Eiropas jūras ostām tiek nogādātas līdz galapunktam. Tā energopatēriņš uz tonnkilometru pārvadāto kravu ir aptuveni 17 % no autotransporta energopatēriņa un 50 % no dzelzceļa transporta energopatēriņa⁹.

Tā kā ES nav noteikti skaitliski ierobežojumi stundu skaitam, ko dienā, nedēļā un naktī strādā mobilie darba ņēmēji iekšzemes ūdensceļu transporta nozarē, ir pieņemti ļoti atšķirīgi valstu noteikumi, kuri ir radījuši šķēršļus transporta uzņēmumiem un nenodrošina pietiekamu aizsardzību darba ņēmējiem visos gadījumos. Lielākajai daļai mobilo darba ņēmēju iekšzemes ūdensceļu transporta nozarē ir neregulārs darba ritms, salīdzinot ar darba ņēmējiem, kas strādā krastā. Jo viņi dzīvo un strādā uz kuģa, un tur arī galvenokārt pavada savu atpūtas laiku. Tie ir ilgāku laiku prom no mājām. Kuģi parasti strādā 14 stundas dienā, piecas vai sešas dienas nedēļā, dažkārt nepārtraukti 24 stundas diennaktī. Intensīviem darba periodiem seko atpūtas laiks un zemas darba slodzes periodi. Vidējais darba laiks iekšējo ūdensceļu transporta nozarē parasti ietver būtisku laika daudzumu gaidīšanas režīmā (piemēram, neplānota gaidīšana pie slūžām vai kuģa kravas iekraušanas vai izkraušanas laikā), kas var notikt arī naktī. Dažkārt reisam var būt nepieciešams ilgāks laiks nekā plānots ārēju apstākļu dēļ, piemēram, bēgums plūdmaiņu upēs un klimatiskie apstākļi.

Tas pats attiecas uz viesnīcu personālu iekšzemes ūdensceļu upju kruīzu nozarē. Tipiskā upes kruīza kuģī ar 150 pasažieriem ir seši līdz astoņi apkalpes locekļi un vēl aptuveni 30 darbinieki rūpējas par viesnīcas darbu¹⁰. Tā kā pasažieru navigācijas sezona ilgst aptuveni astoņus mēnešus, viesnīcu personāls pavada prom no mājām ļoti ilgu laiku.

⁷ "Study on the expected impacts of the implementations of the European Agreement on working time in inland waterway transport — a comparison with the status quo" (Pētījums par gaidāmo ietekmi, kas būs Eiropas nolīgumam par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē — salīdzinājums ar *status quo*), *Ecorys*, 2013. gads.

⁸ Komisijas paziņojums "Virzoties uz kvalitatīvu iekšējo ūdensceļu transportu — *NAIADES II*", COM(2013) 623 *final*.

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

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

Tirgus apsekojums Nr. 12 — Ekonomiskās situācijas analīze (2010. gada rudens)¹¹, kas veikts Eiropas Komisijas uzdevumā, viesnīcas personāla situāciju apraksta šādi:

“Pašlaik viesnīcu personālam uz upju kruīza kuģiem nav atalgojuma koplīguma, tāpēc algas tiek noteiktas individuāli. Tā kā pasažieru navigācijas sezona ilgst aptuveni astoņus mēnešus, darbinieki ir prom no mājām ļoti ilgu laiku un ikgadējo atvaļinājumu galvenokārt pavada mājās ziemā, kad sezona ir beigusies. Darbiniekiem šajā segmentā bieži vien ir jāērķinās ar ļoti ilgām darba dienām, turklāt ilgstoša dzīvošana ļoti mazās kajītēs kopā ar citiem (līdz pat trim) cilvēkiem arī nav viegla.”

1.4. Atbilstība pārējiem ES politikas virzieniem un mērķiem

ES ir apņēmusies panākt transporta novirzīšanu uz mazāk energoietilpīgiem, tīrākiem un drošākiem transporta veidiem. Kopā ar dzelzceļu un tuvsatiksmes kuģošanu iekšējo ūdensceļu transporta nozare var būtiski veicināt transporta sistēmas ilgtspējību. Starpposma progresa ziņojumā par to, kā tiek īstenota Integrētā Eiropas rīcības programma iekšējo ūdensceļu transportam (NAIADES)¹², Komisija atkārtoti apliecināja sociālā dialoga nozīmi nozarē un atzina, ka sociālo partneru sarunas par darba laiku ir viena no galvenajām sastāvdaļām NAIADES programmas sadaļā par darba vietām un prasmēm¹³.

2013. gada septembrī Eiropas Komisija pieņēma NAIADES II paketi, kas attiecas uz 2014.-2020. gada laikposmu¹⁴. NAIADES II paketē ietverts paziņojums, kurā noteikta rīcības programma šādās jomās: kvalitatīva infrastruktūra; kvalitātes nodrošināšana, izmantojot inovāciju; netraucēta tirgus darbība; vides raksturlielumu kvalitātes nodrošināšana, panākot zemu emisiju līmeni; iekšējo ūdensceļu transporta integrēšana multimodālajā loģistikas ķēdē; prasmīgs darbaspēks un kvalitatīvas darbvietas.

Turklāt darba kvalitātes un darba apstākļu uzlabošana, jo īpaši esošo tiesību aktu pārskatīšana un labāka ES tiesiskā regulējuma nodrošināšana attiecībā uz nodarbinātību un veselību un drošību darbā ir paziņojuma *“Jaunu prasmju un darba vietu programma. Eiropas ieguldījums ceļā uz pilnīgu nodarbinātību”*¹⁵ pamatdarbības.

Godīgas konkurences un līdzvērtīgu konkurences apstākļu nodrošināšana IŪT nozarē atbilst mērķim, kas noteikts 2011. gada transporta baltajā grāmatā¹⁶ par patiesi vienotas Eiropas transporta telpas izveidi, likvidējot visas barjeras starp valstu sistēmām. Augstāks konverģences līmenis un sociālo un citu standartu īstenošana ir šīs stratēģijas neatņemama sastāvdaļa.

Komisijas dienestu darba dokumentā, kas pievienots baltajai grāmatai, ir jo īpaši norādīts, ka:

“sociālie partneri izstrādā ieteikumus par labākiem darba un dzīves apstākļiem uz kuģa, par īpašiem darba laika režīmiem, par ES kvalifikācijas prasībām un personāla komplektēšanas prasībām un par minimālo standartu noteikšanu attiecībā uz apmācību un izglītību, kā arī ieteikumus pret sociālo dempingu un negodīgu konkurenci iekšzemes ūdensceļu transporta nozarē”.

¹¹ Turpat.

¹² Komisijas paziņojums par iekšējo ūdensceļu transporta veicināšanu “NAIADES”- Integrētā Eiropas rīcības programma iekšējo ūdensceļu transportam, COM(2006) 6, *final*.
¹³ SEC(2011) 453 *final*.

¹⁴ Komisijas paziņojums “Virzoties uz kvalitatīvu iekšējo ūdensceļu transportu — NAIADES II”, COM(2013) 623 *final*.

¹⁵ Komisijas paziņojums “Jaunu prasmju un darba vietu programma: Eiropas ieguldījums ceļā uz pilnīgu nodarbinātību”, COM (2010) 682, *final*.

¹⁶ “Ceļvedis uz Eiropas vienoto transporta telpu — virzība uz konkurētspējīgu un resursefektīvu transporta sistēmu”, COM(2011) 144 galīgā redakcija.

2. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN ANALĪTISKAIS DOKUMENTS

2.1. Apspriedes ar ieinteresētajām personām

LESD 155. panta 1. punktā noteikts, ka sociālie partneri ES līmenī var radīt līgumattiecības, tostarp nolīgumus, ja tie to vēlas. LESD nepieprasa iepriekš apspriesties ar citām pusēm.

Tā kā Eiropas nolīgums par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem IŪT nozarē tika noslēgts pēc sociālo partneru iniciatīvas, Komisijai ir jānovērtē, vai ES rīcība šajā jomā ir piemērota.

Komisijas dienesti sagatavoja analītisku dokumentu, kas pievienots šim priekšlikumam, saskaņā ar pamatnostādnēm par ietekmes novērtējumu¹⁷. Tajā sniegta proporcionāla analīze, novērtējot sociālekonomisko ietekmi, kas saistīta ar nolīguma īstenošanu. Ārējā pētījumā par izmaksām un ieguvumiem, kas rodas, īstenojot nolīgumu¹⁸, konsultanti noteica attiecīgās iestādes un sociālos partnerus visās dalībvalstīs un lūdza informāciju par valsts tiesību aktiem attiecībā uz darba laiku IŪT nozarē un potenciālo ietekmi, ko šīs iestādes un sociālie partneri sagaida no šā nolīguma īstenošanas.

2.2. Analītiskais dokuments

Nolīguma parakstītājas puses iesniedza nolīgumu Eiropas Komisijai un lūdza, lai to ievieš ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma saskaņā ar LESD 155. panta 2. punktu.

Ja darba devēji un darba ņēmēji kopīgi lūdz piemērot viņu nolīgumu ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma atbilstīgi LESD 155. panta 2. punktam, Komisija var pieņemt vai noraidīt likumdošanas īstenošanas prasību, bet tā nevar grozīt nolīguma tekstu. Komisija nevar prasīt, lai sociālie partneri ES līmenī īsteno savu nolīgumu autonomi, jo tāda ir sociālo partneru prerogatīva saskaņā ar LESD 155. panta 2. punktu.

Tādēļ Komisija ir tikai divas iespējas.

1. Nerosināt nolīguma īstenošanu ar Padomes lēmumu atbilstīgi LESD 155. panta 2. punktam (pamatscenārijs): pašreizējie ES tiesību akti, Direktīva 2003/88/EK par darba laiku un Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību paliks spēkā attiecībā uz mobilajiem darba ņēmējiem IŪT nozarē, bet nebūs nozarei specifisku noteikumu par darba laiku Eiropas līmenī.

Šajā scenārijā dominē valsts tiesību akti un drošības noteikumi, kas ir spēkā saskaņā ar starptautiskiem nolīgumiem, piemēram, noteikumi par navigācijas personālu Reinā¹⁹ un tamlīdzīgi²⁰. Tādējādi valstu tiesību akti atšķiras un atšķirsies arī turpmāk šajā nozarē, kurā notiek galvenokārt pārrobežu darbības. ES līmenī nav noteikti *laika vienībās izteikti* ierobežojumi par minimālo ikdienas atpūtu, iknedēļas atpūtu, pārtraukumiem un nakts darba maksimālo ilgumu. Turklāt valstu tiesību aktu tvērums dažādās dalībvalstīs atšķiras. Dažās dalībvalstīs tiesību akti attiecas tikai uz navigācijas personālu, un dažos gadījumos -- uz pašnodarbinātajiem, bet ne uz kuģa personālu. Citās dalībvalstīs darba laika tiesību akti šajā nozarē attiecas gan uz navigācijas, gan uz kuģa personālu.

¹⁷ [Http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_en.pdf](http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/docs/iag_2009_en.pdf).

¹⁸ "Study on the expected impacts of the implementations of the European Agreement on working time in inland waterway transport — a comparison with the status quo" (Pētījums par gaidāmo ietekmi, kas būs Eiropas nolīgumam par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē — salīdzinājums ar *status quo*), *Ecorys*, 2013. gads.

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

²⁰ Donavas Komisijas ieteikumi ir identiski noteikumiem par navigācijas personālu Reinā.

2. Ierosināt nolīguma īstenošanu ar Padomes lēmumu atbilstīgi LESD 155. panta 2. punktam: Direktīva 2003/88/EK par darba laiku un Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību tiks papildinātas ar direktīvu, kas noteiks specifiskākus noteikumus par saistošām un kopīgām definīcijām attiecībā uz darba laika organizēšanu iekšzemes ūdensceļu transporta jomā.

Nolīgums attiecas uz šādām jomām: ierobežojumi attiecībā uz ikdienas un vidējo iknedēļas darba laiku, kas *izteikti laika vienībās*, pārskata periods, gadskārtējais atvaļinājums, darba dienas un atpūtas dienas definīcija, īpaši noteikumi par sezonas darbu uz pasažieru kuģiem, minimālais atpūtas laiks dienā un nedēļā, pārtraukumi, maksimālais darba laiks naktī, īpaši noteikumi par darba laiku darba ņēmējiem, kas ir jaunāki par 18 gadiem, atbilstības pārbaudes (“pārbaudes”), ārkārtas situācijas, veselības stāvokļa novērtējums un nakts darba ņēmēju tiesības uz pārcelšanu, drošība un veselības aizsardzība darbā un darba modeļi.

Nolīgums ietver saistošu un kopīgu definīciju laika vienībās attiecībā uz nepieciešamo minimālo ikdienas un iknedēļas atpūtas laiku, kā arī maksimālo darba stundu skaitu nedēļā un naktī.

Nolīgums attieksies uz mobilajiem darba ņēmējiem, kuri ir navigācijas personāls un kuģa personāls. Saskaņā ar ierobežojumiem, kas noteikti LESD, sociālie partneri nav vienojušies par darba laika noteikumiem attiecībā uz pašnodarbinātām personām.

Nolīgumā ir ietverts noteikums par “izdevīgāku noteikumu” piemērošanu (17. panta 1. punkts). Tas nozīmē, ka, ja valsts tiesību aktos vai kolektīvajos līgumos noteikti stingrāki aizsardzības noteikumi, nekā nav jāmaina šā nolīguma īstenošanas rezultātā.

Attiecībā uz politikas risinājumu piemērotības vērtēšanu šis priekšlikums ir saskaņā ar analītiskā dokumenta secinājumiem.

Šīs iniciatīvas ietekme uz MVU, jo īpaši mazajiem un mikrouzņēmumiem, ir ierobežota. Mazie uzņēmumi veido lielu nozares daļu. Mazo uzņēmumu skaits ir proporcionāli lielāks Reinas reģionā nekā Donavas reģionā. Tie galvenokārt ir īpašnieki-operatori, kas darbojas uz sava rēķina. Šis nolīgums neattiecas uz īpašniekiem-operatoriem.

Sarunu laikā par nolīgumu MVU bija labi pārstāvēti no ESO puses, un to pārstāvji ļoti aktīvi atbalstīja nolīgumu, jo tie to uzskata par iespēju panākt saskaņošanu ar iespējami vienkāršākiem noteikumiem par darba laiku nozarē.

Mazie un vidējie uzņēmumi, uz kuriem attiecas nolīgums, jo tie nodarbina mobilos darba ņēmējus, galvenokārt tiks skarti vismazāk. Tiem pieder kuģi, kas kuģo pa Reinu un Donavu saskaņā ar ekspluatācijas sistēmām A1 un A2²¹, kas jau paredz konkrētus atpūtas laikus (saskaņā ar noteikumiem par kuģošanas drošību).

3. PRIEKŠLIKUMA JURIDISKIE ASPEKTI

3.1. Juridiskais pamats

LESD 155. panta 2. punktā noteikts, ka *"Savienības līmenī noslēgtus nolīgumus īsteno vai nu saskaņā ar procedūrām un praksi, kas raksturīga darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī dalībvalstīm, vai – jautājumos, uz ko attiecas 153. pants – pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma, Padomei pieņemot lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma. Par to informē Eiropas Parlamentu."*

²¹ Saskaņā ar Reinas noteikumiem, ja kuģis darbojas A1 grafikā, tas nozīmē, ka kuģis darbojas ne ilgāk kā 14 stundas dienā nepārtraukti; A2 grafiks nozīmē, ka kuģis darbojas ne ilgāk kā 18 stundas dienā nepārtraukti.

Nolīgums, kas noslēgts starp *EBU*, *ESO* un *ETF*, attiecas uz konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē. Tas attiecas uz darba nosacījumiem un ietver noteikumus par darba ņēmēju veselību un drošību - jomu, kuru reglamentē LESD 153. panta 1. punkta a) apakšpunkts. Tā ir viena no jomām, kurā Padome var pieņemt lēmumu ar kvalificētu balsu vairākumu. Tāpēc 155. panta 2. punkts ir pienācīgs juridiskais pamats attiecībā uz Komisijas priekšlikumu.

Savā paziņojumā "Sociālā dialoga piemērošana un sekmēšana Kopienas līmenī"²² Komisija uzsvēra, ka "Komisija pirms tiesību akta priekšlikuma iesniegšanas Padomei veic novērtēšanu, tostarp pārbauda līgumslēdzēju pušu pārstāvju statusu, to pilnvarojumu un katra kopnolīguma panta atbilstību Kopienas tiesību aktiem un noteikumus par mazajiem un vidējiem uzņēmumiem".

Turpmāk izklāstīts novērtējums.

3.2 Nolīguma izvērtējums

3.2.1 Līgumslēdzēju pušu pārstāvība un to pilnvaras

Tādu sociālo partneru, ar kuriem jāapspriežas un kuriem jāpiešķir tiesības apspriest nolīgumus, kurus varētu īstenot ar Padomes lēmumu, leģitimitātes pamatā ir viņu pārstāvība.

Nolīguma parakstītājas puses ir *European Barge Union (EBU)*, *European Skippers Organisation (ESO)* un Eiropas Transporta darbinieku federācija (*ETF*). Šīs trīs organizācijas ir saskaņā ar Komisijas 1998. gada 20. maija Lēmumu par nozaru dialogu komiteju izveidi, lai veicinātu sociālo partneru dialogu Eiropas līmenī²³, izveidotās Iekšējo ūdensceļu transporta nozares dialoga komitejas locekles. Komisija regulāri novērtē sociālo partneru pārstāvību, kas piedalās Eiropas sociālajā dialogā, izmantojot ārējus pētījumus. Pēdējais pārstāvības pētījums IŪT nozarē, ko veic trīspusējā struktūra, Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*), tika publicēts 2010. gadā.²⁴

Parakstītāju pušu sniegtā Informācija apstiprina, ka tās pieder īpašai nozarē un ka tās ir organizētas Eiropas līmenī. Turklāt tās sastāv no organizācijām, kas pašas ir neatņemamas un atzītas dalībvalstu sociālo partneru struktūru daļas, tās ir pilnvarotas apspriest nolīgumus un tās pārstāv vairākas dalībvalstis. Kā arī to struktūras atbilst tām, kas nepieciešamas, lai tās varētu pilnvērtīgi piedalīties nozaru dialoga komitejā.

Šo organizāciju parakstītais nolīgums attiecas uz konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē. Parakstītājas puses ir pārsūtījušas informāciju par savu pārstāvju statusu, kas liecina, ka tās ir pietiekami reprezentatīvas attiecībā uz iekšzemes ūdensceļu transporta mobilajiem darba ņēmējiem un viņu darba devējiem, gan kravas, gan pasažieru pārvadājumu transporta nozarē.

Attiecībā uz uzņēmējiem *EBU*²⁵ pārstāv valsts iekšzemes navigācijas nozares organizācijas (kravas un pasažieru transporta nozare) astoņās ES dalībvalstīs²⁶ un *ESO*²⁷ pārstāv privātos

²² Komisijas paziņojums "Sociālā dialoga piemērošana un sekmēšana Kopienas līmenī" COM(1998) 322 *final*.

²³ Komisijas 1998. gada 20. maija Lēmums 98/500/EK par nozaru dialogu komiteju izveidi, lai veicinātu sociālo partneru dialogu Eiropas līmenī (OV L 225, 12.8.1998., 27. lpp.).

²⁴ Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (2010.), Eiropas sociālo partneru organizāciju pārstāvība: Iekšējo ūdensceļu transports (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0809017s/tn0809017s.htm>).

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

²⁶ Beļģija, Čehija, Vācija, Francija, Luksemburga, Nīderlande, Austrija un Rumānija.

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

iekšzemes kuģniecības uzņēmējus (pašnodarbinātie kapteiņi) piecās dalībvalstīs²⁸. Kopā šīm abām organizācijām ir filiāles deviņās dalībvalstīs. Pārstāvības pētījumā apstiprināja “*EBU* un *ESO* kā Eiropas uzņēmējdarbību pārstāvošas tādas balss nozīmību nozarē, kam nav līdzvērtīgas, kaut arī abās asociācijās ietilpst tikai daļa no ES dalībvalstīm, izmantojot filiāles no šīm valstīm”.

Attiecībā uz arodbiedrībām nolīgumu parakstīja *ETF*²⁹, kuras iekšējo ūdensceļu daļa apvieno arodbiedrību darbiniekus un valsts transporta nozares arodbiedrību pārstāvjus, kas pārstāv nozarē strādājošo intereses (kravas un pasažieru pārvadājumi, jo īpaši viesnīcu un kruīza kuģi). *ETF* ir IŪT darba ņēmēju organizācijas 17 dalībvalstīs³⁰; lielākā daļa šo organizāciju ir iesaistītas darba kopīguma slēgšanas sarunās valsts līmenī.

Ņemot vērā, ka ar *EBU*, *ESO* un *ETF* nav filiāļu visās ES dalībvalstīs, lai nodrošinātu sarunu procesa pārredzamību, tās 2009. gada novembrī nosūtīja kopīgu vēstuli visu dalībvalstu transporta un darba ministriņām, informējot par sarunu pamatbūtību un lūdzot nosūtīt informāciju attiecīgajām valsts sociālo partneru organizācijām. Šķiet, ka oficiālas atbildes uz šo vēstuli nav bijis.

Eurofound veiktajā pārstāvības pētījumā netika noteikta neviena cita nozares sociālo partneru organizācija Eiropas līmenī.

Tāpēc Komisija secina, ka *EBU*, *ESO* un *ETF* ir vienīgās ES mēroga organizācijas, kas pārstāv nozares abas IŪT nozares puses.

Komisijai adresētā vēstulē, kas datēta ar 2012. gada 16. martu, nolīguma parakstītājas puses apstiprināja, ka attiecīgi valstu filiāles tās ir pilnvarojušas apspriest un noslēgt nolīgumu.

Nobeigumā nolīguma parakstītājām pusēm ir pietiekams pārstāvības statuss attiecībā uz IŪT nozari kopumā un attiecībā uz darba ņēmējiem un darba devējiem, uz kuriem var attiecināt nolīguma noteikumus, un tām ir valsts locekļu izsniegtas pilnvaras apspriest un noslēgt nolīgumu.

3.2.2 *Nolīguma pantu likumība*

Komisija ir rūpīgi pārbaudījusi katru nolīguma pantu un konstatējusi, ka tie nav pretrunā ES tiesību aktiem.

Dalībvalstīm uzliktie pienākumi neizriet tieši no nolīguma starp sociālajiem partneriem; drīzāk tie izriet no līguma īstenošanas ar Padomes lēmumu.

Nolīguma saturs joprojām atbilst LESD 153. panta 1. punktā uzskaitītajām jomām.

Nolīguma 17. punktā ir ietverta noteikumu stingrības nepazemināšanas klauzula, kas saglabā darba ņēmēju pašreizējo aizsardzības līmeni. Turklāt nepieciešamā *acquis* aizsardzība ir iekļauta priekšlikumā Padomes direktīvai (izdevīgāki noteikumi un noteikumu stingrības nepazemināšana, skatīt 2. pantu).

3.3 Subsidiaritāte un proporcionalitāte

Subsidiaritātes principu piemēro, ciktāl priekšlikums nav Savienības ekskluzīvā kompetencē.

Priekšlikumā sniegti „īpašāki noteikumi” Darba laika direktīvas 14. pants nozīmē. 14. pants attiecas uz “Kopienas instrumentiem”, kas ir nepieciešami, lai noteiktu šādus noteikumus. Tādējādi priekšlikuma mērķus var sasniegt tikai ES līmenī.

²⁸ Beļģija, Vācija, Francija, Nīderlande un Polija.

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

³⁰ Beļģija, Bulgārija, Čehija, Dānija, Vācija, Spānija, Francija, Itālija, Latvija, Luksemburga, Nīderlande, Austrija, Polija, Portugāle, Rumānija, Somija un Apvienotā Karaliste.

Nepieciešamība pēc ES rīcības ir arī pamatota ar to, ka iekšzemes ūdensceļu transports ir lielā mērā starptautisks transporta veids, kas sastāv galvenokārt no pārrobežu darbības Eiropas iekšējo ūdensceļu transporta tīklā. Lai novērstu negodīgu konkurenci, ko rada lielās atšķirības starp darba laika noteikumiem dažādās dalībvalstīs, ir jāizveido minimālie standarti ES līmenī attiecībā uz darba laiku šajā nozarē.

Atspoguļojot šo nepieciešamību, sociālie partneri saskaņā ar LESD 155. panta 1. punktu ir noslēguši nolīgumu ES līmenī un lūguši, lai to ievieš ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma saskaņā ar LESD 155. panta 2. punktu. Šāda veida specifiskas prasības jau ir noteiktas ar vairākām direktīvām attiecībā uz transporta nozares mobilajiem darba ņēmējiem civilajā aviācijā³¹, pārrobežu pakalpojumiem dzelzceļa sektorā³², un jūrniekiem³³, balstoties uz Eiropas nolīgumiem, ko attiecīgajā nozarē noslēguši sociālie partneri.

Tādēļ priekšlikums atbilst subsidiaritātes principam.

Ierosinātā direktīva atbilst proporcionalitātes prasībām, jo tā aprobežojas ar sasniedzamo mērķu noteikšanu un nosaka minimālos standartus.

Tādējādi tā paredz elastību attiecībā uz konkrētu īstenošanas pasākumu izvēli.

3.4 Juridisko instrumentu izvēle

Izvēlētais juridiskais instruments ir direktīva. Termins "lēmums" LESD 155. panta 1. punktā ir lietots vispārējā nozīmē, lai leģislatīvo instrumentu varētu izvēlēties saskaņā ar LESD 288. pantu. Komisijas ziņā ir ieteikt, kurš no trijiem minētajā pantā norādītajiem saistošajiem juridiskajiem instrumentiem (regula, direktīva vai lēmums) būtu vispiemērotākais.

LESD 296. pantā ir noteikts: *"ja Līgumos nav noteikts, kāda veida akti ir jāpieņem, iestādes pašas to nolemj atkarībā no katra attiecīgā gadījuma, atbilstīgi piemērojamām procedūrām un ievērojot proporcionalitātes principu"*.

Šajā gadījumā, ņemot vērā sociālo partneru nolīguma veidu un saturu, ir skaidrs, ka tas vislabāk piemērojams, izmantojot noteikumus, kuri dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem jātransponē dalībvalstu tiesību aktos. Tāpēc vispiemērotākais instruments ir Padomes direktīva.

Komisija arī uzskata, ka nolīgumu nevajadzētu iekļaut, bet kas pievienot šim priekšlikumam.

3.5 Informācija Eiropas Parlamentam

Atbilstoši LESD 155. panta 2. punktam, ja Eiropas nolīgumu īsteno ar padomes lēmumu, par to jāinformē Eiropas Parlaments.

Komisija ir nosūtījusi savu priekšlikumu Eiropas Parlamentam, lai tas, ja to vēlas, sniegtu atzinumu Komisijai un Padomei.

³¹ Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/79/EK par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (AEA), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF), Eiropas Lidotāju asociāciju (ECA), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (ERA) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (IACA), (Dokuments attiecas uz EEZ), OV L 302, 1.12.2000., 57.-60. lpp.

³² Padomes 2005. gada 18. jūlija Direktīva 2005/47/EK par Nolīgumu starp Eiropas Dzelzceļa kopienību (CER) un Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF) par dažiem to mobilo darbinieku izmantošanas nosacījumu aspektiem, kuri sniedz savstarpējas izmantojamības pārrobežu pakalpojumus dzelzceļa sektorā, OV L 195, 27.7.2005., 15.-17. lpp.

³³ Padomes 1999. gada 21. jūnija Direktīva 1999/63/EK attiecībā uz Nolīgumu par jūrnieku darba laika organizēšanu, ko noslēgusi Eiropas Kopienas Kuģu īpašnieku asociācija (EKKIA) un Eiropas Savienības Transporta darbinieku arodbiedrību federācija (ESTDAF) — pielikums: Eiropas Nolīgums par jūrnieku darba laika organizēšanu, OV L 167, 2.7.1999., 33.-37. lpp.

3.6 Priekšlikuma saturs

Priekšlikumu veido šādas daļas.

1. pants

Šajā pantā tikai vienojas par nolīgumu, kas ir saistošs sociālajiem partneriem un kas ir mērķis Padomes lēmumam, ko pieņem saskaņā ar LESD 155. panta 2. punktu.

2. pants

Šis pants nosaka, ka direktīva nodrošina tikai minimālās prasības, ļaujot dalībvalstīm brīvi pieņemt pasākumus, kas būtu labvēlīgāki attiecīgās jomas darba ņēmējiem. Tā mērķis ir nepārprotami garantēt jau sasniegto darba ņēmēju aizsardzības līmeni un nodrošināt tikai vislabvēlīgāko darba aizsardzības standartu piemērošanu.

3. līdz 6. pants

3. līdz 6. pantā ir parastie noteikumi par transponēšanu dalībvalstu tiesību aktos, tostarp pienākums paredzēt efektīvus, samērīgus un atturošus sodus. 5. pantā īpaši atrodama atsauce uz direktīvas spēkā stāšanās dienu.

3.7 Priekšlikuma pielikuma noteikumu sīks skaidrojums

1. pants (Darbības joma)

Šajā klauzulā skaidri noteikts, ka šis nolīgums attiecas uz mobiliem darba ņēmējiem, kas nodarbināti kā apkalpes locekļi un kuģa personāls uz kuģa, kuru izmanto dalībvalsts teritorijā komerciālā iekšējo ūdensceļu transporta nozarē. 1. panta 2. punktā ir noteikts, ka nolīgums neattiecas uz īpašnieka operatoriem, pat tad, ja viņiem ir darba ņēmēju statuss savā uzņēmumā sociālā nodrošinājuma apsvērumu dēļ.

1. panta 3. punktā noteikta saikne starp šo nolīgumu un valsts un starptautiskajiem noteikumiem par atpūtas laiku, lai nodrošinātu kuģošanas drošību. Ja starp šiem noteikumiem pastāv atšķirības, piemēro darba ņēmēju veselībai un drošībai visizdevīgākos noteikumus.

1. panta 4. punktā paredzēts, ka šo nolīgumu, ievērojot konkrētus nosacījumus, var attiecināt uz mobilajiem darba ņēmējiem, kuri nodarbināti uz tāda kuģa, kuru izmanto ES dalībvalsts teritorijā ārpus komerciālā iekšējo ūdensceļu transporta nozares un kuru darba nosacījumus reglamentē darba koplīgums.

2. pants (Definīcijas)

Nolīgumā lietoti dažādi termini: mazais kuģis, pasažieru kuģis, darba laiks, atpūtas laiks, atpūtas diena, iekšējo ūdensceļu transporta operators, darba grafiks, nakts, nakts darba ņēmējs, maiņu darba ņēmējs, kuģa personāls, mobilais darba ņēmējs un sezona. 2. pantā noteikta šo terminu nozīme šā nolīguma nolūkā.

3. pants (Darba laiks un pārskata periods)

3. panta 1. punktā ir noteikts standarta darba laiks, kas balstīts uz astoņu stundu darba dienu. 3. panta 2. punktā ir noteikts vidējais darba laiks 48 stundas nedēļā saskaņā ar Darba laika direktīvas 6. pantu.

3. panta 2. punktā ir paredzēts, ka maksimālais pārskata periods ir 12 mēneši. Pārskata periods ir laikposms, no kura aprēķina vidējo darba laiku.

Tādēļ 3. panta 3. punktā ir noteikts, ka maksimālais darba laiks ir 2 304 stundas. Šajā aprēķinā nav ietverts gadskārtējais atvaļinājums un slimības periodi. Ja darba attiecības ir īsākas par pārskata perioda ilgumu, maksimālo pieļaujamo darba laiku aprēķina proporcionāli (*pro rata*).

4. pants (Dienas un nedēļas darba laiks)

4. panta 1. punktā ir noteikts maksimālais darba laiks 24 stundu periodā un maksimālais darba laiks septiņu dienu periodā.

4. panta 2. punktā ir ieviests ierobežojums attiecībā uz 72 stundu vidējo darba laiku nedēļā četru mēnešu periodā specifiska darba grafika gadījumā. Šajā noteikumā ir ņemti vērā spēkā esošie darba grafiki nozarē un uz kuģa pavadītais būtiskais neaktīvā laika apjoms.

5. punkts (Darba dienas un atpūtas dienas)

Iekšējo ūdensceļu transporta (IŪT) nozarē ir atšķirīgi darba modeļi. Daudzos gadījumos mobilie darba ņēmēji uz kuģa strādā secīgas darba dienas, lai atpūtas laiku pavadīt mājās. 5. panta 1. punktā ir noteikts maksimālais ierobežojums: nedrīkst strādāt vairāk kā 31 secīgu darba dienu.

5. panta 2. punktā ir noteikums par modeli 1:1, kad darba ņēmējam ir vienāds atpūtas dienu skaits un darba dienu skaits. Šajā modelī vairākām secīgām darba dienām nekavējoties seko tāds pats atpūtas dienu skaits. Saskaņā ar minētajiem nosacījumiem šajā noteikumā ir iespējami izņēmumi.

5. panta 3. punktā ir noteikta metode, lai aprēķinātu minimālo secīgu atpūtas dienu skaitu, ja darba modelī darba dienu skaits pārsniedz atpūtas dienu skaitu. Šīs atpūtas dienas ir jāpiešķir nekavējoties - uzreiz pēc secīgām darba dienām.

6. pants (Sezonāls darbs uz pasažieru pārvadājumu kuģiem)

Lai atzītu sezonālā darba īpatnības uz pasažieru kuģiem, 6. pantā noteikts maksimāli pieļaujamais darba laiks: 12 stundas 24 stundu periodā un 72 stundas septiņu dienu periodā, kuru var piemērot visiem mobilajiem darba ņēmējiem uz pasažieru kuģiem.

6. panta 2. punktā noteikts, ka darba ņēmējiem piešķir 0,2 atpūtas dienas par katru darba dienu. Katrā 31 dienas periodā jāpiešķir vismaz divas atpūtas dienas.

6. panta 3. punktā ir paredzēts, ka ir jāpiešķir atpūtas dienas un ir jāievēro vidējais maksimālais 48 stundu darba laiks nedēļā, pamatojoties uz koplīgumiem vai šādu līgumu neesamības gadījumā – pamatojoties uz valsts tiesību aktiem.

7. pants (Atpūtas laiks)

Lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību, šajā pantā paredzēts atpūtas laiks, kas nedrīkst būt īsāks par: 10 stundām katrā 24 stundu periodā un 84 stundām septiņu dienu periodā.

8. pants (Pārtraukumi)

8. pantā katram darba ņēmējam, kura dienas darba laiks pārsniedz sešas stundas, piešķirtas

tiesības uz pārtraukumu. Minētā pārtraukuma ilgums un piešķiršanas nosacījumi tiek noteikti koplīgumos vai šādu līgumu neesamības gadījumā – valsts tiesību aktos.

9. pants (Maksimāli pieļaujamais nakts darba periods)

Balstoties uz septiņu stundu nakti, šajā pantā noteikts maksimāli pieļaujamais nakts darba laiks 42 stundas septiņu dienu periodā.

10. pants (Gadskārtējais atvaļinājums)

10. pantā ir noteikts vismaz četru nedēļu minimālais gadskārtējais atvaļinājums, kuru nedrīkst aizstāt ar finansiālu kompensāciju, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas. Šis pants atbilst Darba laika direktīvas 7. pantam, kas jau attiecas uz mobilajiem darba ņēmējiem.

11. pants (Nepilngadīgo aizsardzība)

Uz mobilajiem IŪT darba ņēmējiem, kas ir jaunāki par 18 gadiem, aizvien attiecas Direktīvas 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību³⁴ nosacījumi.

11. panta 2. punkts paredz, ka dalībvalstis var atļaut tādu jauniešu darbu, kas vecāki par 16 gadiem un uz kuriem saskaņā valsts tiesību aktiem vairs neattiecas obligātā pilna laika izglītība, tajā laikposmā, kad saskaņā ar Direktīvu 94/33/EK ir aizliegts nakts darbs. Nakts darbs, ja tas nepieciešams mācību nolūkā, ir atļauts tikai ar nosacījumu, ka tiek piešķirts pienācīgs atpūtas laiks un ka netiek apšaubīti Direktīvas 94/33/EK 1. pantā noteiktie mērķi.

12. pants (Pārbaudes)

12. panta 1. punktā noteikts, ka, lai varētu pārbaudīt atbilstību šī nolīguma noteikumiem par darba laiku (3.-7., 9.-11. un 13. pants), jāuzskaita katra darba ņēmēja dienas darba laiks un nedēļas darba laiks.

12. panta 2. punktā noteikts, ka šādus uzskaites datus glabā uz kuģa vismaz līdz pārskata perioda beigām.

12. panta 3. punktā noteikts, ka darba devējs un darba ņēmējs regulāri pārbauda un apstiprina uzskaites datus.

12. panta 4. punktā noteikts uzskaites datus iekļaujamās informācijas minimums.

12. panta 5. punktā ir noteikts, ka darba ņēmējam ir jāizsniedz apstiprināta viņa uzskaites datu kopija, kuru tas glabā vienu gadu.

13. pants (Ārkārtas situācijas)

13. panta 1. punktā ir noteikts, ka ārkārtas situācijās kuģa kapteinim vai viņa vietniekam ir tiesības likt darba ņēmējam strādāt papildu stundas, kas nepieciešamas tiešas kuģa, uz kuģa

³⁴ Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīva 94/33/EK par jauniešu darba aizsardzību (OV L 216, 20.8.1994.).

esošo personu vai kravas drošības nodrošināšanai, kā arī palīdzības sniegšanai citam nelaimē nonākušam kuģim vai personām.

13. panta 2. punktā ir noteikts, ka šādā situācijā kuģa kapteinis vai viņa vietnieks var likt darba ņēmējam strādāt papildu stundas līdz situācijas normalizēšanai.

13. panta 3. punktā ir uzlikts pienākums kapteinim vai viņa vietniekam nodrošināt, lai visi darba ņēmēji, kas strādājuši ieplānotajā atpūtas laikā, saņemtu atbilstošu atpūtas periodu tiklīdz kā iespējams pēc situācijas normalizēšanas.

14. pants (Veselības pārbaude)

14. panta 1. punktā ir paredzētas visu darba ņēmēju tiesības uz bezmaksas gadskārtējo veselības pārbaudi. Minētajā veselības pārbaudē īpaša uzmanība jāpievērš tādu simptomu vai stāvokļa noteikšanai, ko varētu būt izraisījis darbs uz kuģa ar minimālo dienas atpūtas laiku vai minimālo atpūtas dienu skaitu saskaņā ar nolīguma 5. un 6. pantu.

14. panta 2. punktā ir noteiktas nakts darba ņēmēju, kuriem ir tādas veselības problēmas, kas saistītas ar nakts darba veikšanu, tiesības pēc iespējas tikt pārceltiem uz dienas darbu.

14. panta 3. un 4. punktā ir noteikts, ka gadskārtējai veselības pārbaudei ir jābūt medicīniski konfidencialai, un to var veikt valsts veselības sistēmas iestādēs.

15. pants (Drošības un veselības aizsardzība)

15. panta 1. punktā nakts darba ņēmējiem un maiņu darba ņēmējiem ir noteiktas tiesības uz veicamajam darbam atbilstošu drošības un veselības aizsardzību.

15. panta 2. punktā paredzēts, ka nakts darba ņēmēju un maiņu darba ņēmēju drošības un veselības pakalpojumiem vai dienestiem jāatbilst pārējo darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības pakalpojumiem un dienestiem. Minētajiem pakalpojumiem un dienestiem jābūt pieejamiem vienmēr. 15. panta noteikumi atbilst Darba laika direktīvas 12. pantam, kas jau attiecas uz mobilajiem darba ņēmējiem.

16. pants (Darba modeļi)

Šis pants attiecas uz gadījumiem, kad darba devējs vēlas organizēt darbu saskaņā ar zināmu modeli. Šādā situācijā nolūkā izvairīties no monotona darba vai mašīnu noteikta darba modeļa atkarībā no darbības veida un drošības un veselības prasībām, jāņem vērā darba pielāgošanas princips darba ņēmējam. Šie noteikumi atbilst Darba laika direktīvas 13. pantam, kas attiecas uz mobilajiem darba ņēmējiem.

17. pants (Nobeiguma noteikumi)

Šajā pantā ietverta klauzula par izdevīgākiem noteikumiem: Dalībvalstīm ir atļauts saglabāt vai ieviest līdzvērtīgus noteikumus vai izdevīgākus noteikumus nekā nolīgumā.

17. panta 2. punktā ir ietverts noteikumu stingrības nepazemināšanas klauzula un 17. panta 3. punktā ir noteikts, ka sociālajiem partneriem jāpārtrauga nolīguma īstenošana un piemērošana IŪT nozares Eiropas sociālā dialoga komitejas kontekstā, jo īpaši attiecībā uz arodslimībām

un darba drošības jautājumiem.

17. panta 4. punktā paredzēts, ka divus gadus pēc īstenošanas perioda beigām, kas noteikts šī priekšlikuma 4. pantā, nolīguma parakstītājas puses pārskata šā nolīguma noteikumus.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neietekmē ES budžetu.

5. PAPILDU INFORMĀCIJA

Dalībvalstīm jāpaziņo Komisijai to valsts tiesību aktu noteikumu teksts, ar kuriem direktīvu transponē, kā arī jāiesniedz minēto noteikumu un direktīvas atbilstības tabula.

Bieži vien dalībvalstīs nav īpašu tiesību aktu, kuros konkrēti aplūkotas darba ņēmēju kategorijas, uz kurām direktīva attiecas. Tādējādi dalībvalstu tiesību akti, kas attiecas uz priekšlikumā ietvertajiem jautājumiem, bieži ir iekļauti vairākos atšķirīgos tiesību aktos (Darba likumā, veselības un drošības tiesību aktos, neizsmeļošos noteikumos, kas attiecas uz konkrētu nozari), kam būs vajadzīga sistēmiska pieeja un interpretācija.

Priekšlikumā ir ietverti arī vairāki elementi, kuri iepriekš nav apskatīti, jo ar Darba laika direktīvas 20. pantu uz tiem neattiecinātas vispārīgās noteikums. Lai nodrošinātu atbilstību ar šo priekšlikumu noteiktajam minimālajam standartam, ir nepieciešama nepārprotama informācija par šo jauno noteikumu transponēšanu un risinājumiem. Tas ļaus Komisijai nodrošināt direktīvas prasību īstenošanu, kas paredzētas, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību, lai nodrošinātu lielāku elastīgumu attiecībā uz uzņēmumiem un veicinātu godīgu konkurenci starp uzņēmumiem.

Aplēstais papildu administratīvais slogs saistībā ar skaidrojošo dokumentu iesniegšanu nav nesamērīgs (tas jādara vienreiz un tam nav nevajadzētu iesaistīt daudzu organizāciju). Dalībvalstis var efektīvāk sagatavot skaidrojošos dokumentus.

Ņemot vērā iepriekšminēto, ir lietderīgi lūgt dalībvalstīm, lai tās paziņotu Komisijai par saviem transponēšanas pasākumiem, iesniedzot vienu vai vairākus dokumentus, kuros paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgām daļām valsts pieņemtos transponēšanas instrumentos.

Priekšlikums

PADOMES DIREKTĪVA,

ar ko īsteno starp *European Barge Union (EBU)*, *European Skippers Organisation (ESO)* un Eiropas Transporta darbinieku federāciju (*ETF*) noslēgto Eiropas nolīgumu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 155. panta 2. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

- (1) Darba devēji un darba ņēmēji (turpmāk saukti “sociālie partneri”) saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 155. panta 2. punktu var kopīgi lūgt, lai Savienības līmenī noslēgtus nolīgumus īstenotu, Padomei pieņemot lēmumu par Komisijas priekšlikumu.
- (2) *European Barge Union (EBU)*, *European Skippers Organisation (ESO)* un Eiropas Transporta darbinieku federācija (*ETF*) informēja Komisiju par vēlmi saskaņā ar 155. panta 1. punktu sākt sarunas nolūkā noslēgt lēmumu Savienības līmenī.
- (3) 2012. gada 15. februārī *EBU*, *ESO* un *ETF* noslēdza Eiropas nolīgumu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē (“nolīgums”).
- (4) Šajā nolīgumā ietverts kopīgs lūgums Komisijai, lai nolīgumu īstenotu, Padomei pieņemot lēmumu par Komisijas priekšlikumu saskaņā ar Līguma 155. panta 2. punktu.
- (5) Līguma 288. panta mērķim atbilstošais instruments nolīguma īstenošanai ir direktīva.
- (6) Komisija ir izstrādājusi direktīvas priekšlikumu saskaņā ar 1998. gada 20. maija paziņojumu par sociālā dialoga pielāgošanu un veicināšanu Kopienas līmenī³⁵, ņemot vērā parakstītāju pušu pilnvarojuma statusu un katra nolīguma panta likumību.
- (7) Attiecībā uz nolīgumā lietotajiem terminiem, kas tur nav īpaši definēti, šos terminus var brīvi definēt dalībvalstis saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi, kā tas ir gadījumos ar citām sociālās politikas direktīvām, kurās izmantoti līdzīgi termini, ar nosacījumu, ka šīs definīcijas nav pretrunā nolīguma saturam.
- (8) Dalībvalstis pēc kopīga lūguma var uzticēt sociālajiem partneriem šīs direktīvas īstenošanu, ciktāl dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai katrā laikā varētu garantēt šīs direktīvas noteiktos rezultātus.

³⁵

COM(1998) 322 *final*.

- (9) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2003/88/EK³⁶ noteiktas minimālās veselības un drošības prasības attiecībā uz darba laika organizēšanu, tostarp iekšējo ūdensceļu transporta nozarē strādājošu darba ņēmēju darba laika organizēšanu.
- (10) Direktīvas 2003/88/EK 14. panta nolūkā šajā direktīvā un nolīgumā noteiktas konkrētākas prasības mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanai iekšējo ūdensceļu transporta nozarē.
- (11) Šīs direktīvas noteikumi būtu jāpiemēro, neskarot nekādus spēkā esošos Savienības noteikumus, kuri ir konkrētāki vai ar kuriem piešķir augstāku aizsardzības līmeni mobilajiem darba ņēmējiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē.
- (12) Šo direktīvu nevar izmantot, lai pamatotu darba ņēmēju aizsardzības vispārējā līmeņa mazināšanu jomās, uz kurām attiecas nolīgums.
- (13) Šajā direktīvā un nolīgumā ir noteikti minimālie standarti. Dalībvalstis un sociālie partneri var saglabāt vai ieviest izdevīgākus noteikumus.
- (14) Komisija saskaņā ar LESD 155. panta 2. punktu ir informējusi Eiropas Parlamentu, nosūtot sava priekšlikuma direktīvai tekstu, kurā ietverts nolīgums.
- (15) Šajā direktīvā ir ievērotas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā un jo īpaši tās 31. pantā ietvertās pamattiesības un principi.
- (16) Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas, kas paredzēta, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību galvenokārt pārrobežu nozarē, mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet var labāk sasniegt Savienības līmenī, Eiropas Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. panta 3. punktā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar proporcionalitātes principu, kas paredzēts Līguma par Eiropas Savienību 5. panta 4. punktā, šajā direktīvā paredzēti vienīgi tie pasākumi, kas vajadzīgi minēto mērķu sasniegšanai.
- (17) Nolīguma īstenošana sekmē LESD 151. pantā izvirzīto mērķu sasniegšanu.
- (18) Saskaņā ar Dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem³⁷ dalībvalstis ir apņēmušās pamatotos gadījumos paziņojumam par transponēšanas pasākumiem pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgajām daļām valsts pieņemtos transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs šādu dokumentu nosūtīšanu uzskata par pamatotu,

IR PIEŅĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Ar šo direktīvu Līguma par Eiropas Savienības darbību 155. panta 2. punkta nolūkā īsteno Eiropas nolīgumu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem iekšējo ūdensceļu transporta nozarē, kuru 2012. gada 15. februārī noslēdza *European Barge Union (EBU)*, *European Skippers' Organisation (ESO)* un Eiropas Transporta darbinieku federācija (*ETF*), kā noteikts pielikumā.

³⁶ OV L 299, 18.11.2003., 9.-19. lpp.

³⁷ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

2. pants

1. Dalībvalstis var saglabāt vai ieviest noteikumus, kas ir izdevīgāki nekā tie, kas paredzēti šajā direktīvā.
2. Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nerada pietiekamu pamatojumu tam, lai attaisnotu darba ņēmēju aizsardzības vispārējā līmeņa samazināšanu jomās, uz kurām attiecas šī direktīva. Tas neierobežo dalībvalstu un sociālo partneru tiesības, ņemot vērā mainīgos apstākļus, izstrādāt citādus normatīvus, reglamentējošus vai līguma noteikumus nekā tie, kas ir spēkā, pieņemot šo direktīvu, ar noteikumu, ka vienmēr ir ievērotas šajā direktīvā paredzētās minimālās prasības.
3. Šīs direktīvas piemērošana un interpretēšana nav pretrunā citiem Savienības vai valstu noteikumiem, paražām vai praksei, kas attiecīgajiem jūrniekiem paredz izdevīgākus nosacījumus.

3. pants

Dalībvalstis nosaka, kādas sankcijas ir piemērojamas, ja ir pārkāpti valsts noteikumi, kas ir spēkā saskaņā ar šo direktīvu. Sodiem jābūt iedarbīgiem, samērīgiem un atturošiem.

4. pants

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas ir vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vēlākais no 2016. gada 31. decembra. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmu minēto noteikumu tekstu.
Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.
2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

5. pants

Šī regula stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

6. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.
Briselē,

*Padomes vārdā —
priekšsēdētājs*