



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 18. 11. 2013
SWD(2013) 461 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE POSÚDENIA VPLYVU

Sprievodný dokument

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o námorníkoch, ktorou sa menia smernice 2008/94/ES, 2009/38/ES, 2002/14/ES,
98/59/ES, 2001/23/ES**

{COM(2013) 798 final}
{SWD(2013) 462 final}

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE POSÚDENIA VPLYVU

Sprievodný dokument

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o námorníkoch, ktorou sa menia smernice 2008/94/ES, 2009/38/ES, 2002/14/ES,
98/59/ES, 2001/23/ES**

1. VYMEDZENIE PROBLÉMU

Pracovnoprávne smernice EÚ sa všeobecne vzťahujú na všetky odvetvia činnosti a všetky kategórie pracovníkov. Napriek tomu sú námorní pracovníci (námorníci a/alebo rybári) z rozsahu pôsobnosti šiestich smerníc¹ buď vylúčení, alebo je pre členské štáty možné vyňať ich z rozsahu pôsobnosti vykonávacích právnych predpisov, a to bez konkrétneho odôvodnenia.

Približne 90 % svetového obchodu sa uskutočňuje prostredníctvom medzinárodnej námornej dopravy. Bez lodnej dopravy by dovoz a vývoz tovaru v takom rozsahu, aký si vyžaduje dnešný moderný svet, nebol možný. Viac ako 50 000 obchodných lodí pláva v medzinárodných vodách a prepravuje všetky druhy nákladu. Svetové loďstvo je zaregistrované vo vyše 150 krajinách a slúži v ňom viac než jeden milión námorníkov takmer všetkých národností. Približne 30 % obchodných lodí je zaregistrovaných v niektorom členskom štáte EÚ (pozri prílohu 2 k správe o posúdení vplyvu). Z hľadiska hrubej tonáže (GT)² EÚ predstavuje 19,2 % svetového loďstva³.

Svetová rybárska flotila pozostávala v roku 2010 z takmer 4,4 milióna plavidiel; tento počet je od roku 1998 relatívne stabilný so 73 % v Ázii, ďalej v Afrike, Latinskej Amerike a Karibiku, Severnej Amerike a Európe. Predpokladá sa, že až 3,2 milióna plavidiel sa plavilo v morských vodách a 1,1 milióna plavidiel vo vnútrozemských vodách.

Každý rok odvetvie rybolovu EÚ vyprodukuje takmer 6,4 milióna ton rýb. V odvetví rybolovu a spracovania rýb je zamestnaných viac ako 350 000 ľudí. V roku 2006 päť členských štátov (Dánsko, Španielsko, Francúzsko, Holandsko a Spojené kráľovstvo) predstavovalo 60 % výroby v Spoločenstve⁴.

Údaje o zamestnanosti v obchodnom loďstve nie sú systematicky zozbierané a číselné údaje sa podľa zdrojov značne rozchádzajú. Správa o posúdení vplyvu vychádza z číselných údajov, ktoré poskytli vnútroštátne orgány, alebo ak takéto údaje neboli k dispozícii, vychádza z priemerných údajov získaných z rozličných štúdií. Obchodné loďstvo zamestnáva **345 455** námorníkov, zatiaľ čo sektor rybárstva poskytuje zamestnanie **157 561** rybárom.

Pokiaľ ide o využívanie vylúčení, členské štáty prijali rozdielne rozhodnutia. Táto tabuľka poskytuje prehľad situácie šiestich smerníc.

¹ Smernica 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. EÚ L 283, s. 36), smernica 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady (Ú. v. EÚ L 122, 16.5.2009, s. 28), smernica 2002/14/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29), smernica 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16), smernica 2001/23/ES o zachovaní práv zamestnancov pri prevodoch podnikov (Ú. v. ES L 82, 22.3.2001, s. 16) a smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1).

² Hrubá tonáž je medzinárodne uznávanou normou na meranie plavidiel, ktoré predstavujú objem uzatvorených priestorov plavidiel.

³ ECSA, výročná správa za obdobie rokov 2011 – 2012.

⁴ Eurostat, Štatistika o rybolove, september 2012.

		Platobná neschopnosť	EZR	Informácie a porady	Hromadné prepúšťania	Prevod podnikov	Vysielanie pracovníkov
Členské štáty, ktoré využili výnimky		CY, EL, MT	CY, EE, EL, HU, IT, LT, LV, MT, RO	CY, LU, MT, RO	BE, CY, DE, DK, EL, IE, LU, LV, MT, SK	CY, DK, EL, HU, IE, LU, LV, MT, NL, RO	BE, BU, CY, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, PL, RO, SE, UK
Spolu	Obchodné loďstvo	Nie je vylúčené	159 150	86 497	138 141	155 925	272 520
	Rybárstvo	26 386	Nie je vylúčené	8 452	35 702	43 501	Nie je vylúčené
% v kategórii	Obchodné loďstvo	Nie je vylúčené	46,1 %	25,0 %	40%	45,1 %	78,9 %
	Rybárstvo	16,7 %	Nie je vylúčené	5,4 %	22,7 %	27,6 %	Nie je vylúčené
% pracovnej sily EÚ ⁵	Obchodné loďstvo	Nie je vylúčené	0,07 %	0,04 %	0,06 %	0,07 %	0,11 %
	Rybárstvo	0,01 %	Nie je vylúčené	0,004 %	0,015 %	0,018 %	Nie je vylúčené

Existencia a/alebo možnosť zavedenia vylúčení môže námorníkom zabrániť využívať alebo obmedziť možnosť využívania ich práva na informácie a porady, ako aj práva na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť pracovníkov, pričom obidve práva sú zakotvené v článkoch 27 a 31 Charty.

Uvedené smernice neposkytujú konkrétny dôvod na vylúčenia, ktoré neboli navrhnuté Komisiou ani výslovne odôvodnené v priebehu prípravných prác či v znení smerníc. Napriek tomu možno predpokladať, že migrujúca povaha plavidiel sa považovala za prekážku pri uplatňovaní pravidiel o informovaní a poradách so zamestnancami, ktoré sú súčasťou všetkých príslušných smerníc, s výnimkou smernice o platobnej neschopnosti a smernice o vysielaní pracovníkov. Možno predpokladať, že niektoré členské štáty sa v Rade odvolávali na problém komunikácie s plavidlami plaviacimi sa na otvorenom mori, aby si odôvodnili možnosť odchýliť sa od všeobecných pravidiel, najmä v oblasti informovania a porád. Z hľadiska vývoja a komunikačných technológií tento argument nemožno v súčasnosti považovať za dôvod na vylúčenie⁶.

Rozdielne zaobchádzanie s pracovníkmi v danom odvetví je ťažké zosúladiť s Európskou chartou základných práv, ak nie je odôvodnené objektívnymi dôvodmi. Preto treba posúdiť, či sa objektívnymi dôvodmi môže odôvodniť rozdielne zaobchádzanie s námorníkmi, a ak nemôže, treba navrhnúť opatrenia, ktoré by

⁵ 239 608 pracovníkov podľa štatistiky pracovného trhu, ročník 2011, Eurostat.

⁶ Toto uznáva aj organizácia zamestnávateľov (ECSA). Napriek tomu tvrdí, že dôvody na vylúčenia súvisia s inými oblasťami než je logistika informácií a konzultácií, a to najmä s potrebou vyhnúť sa ďalšiemu zvyšovaniu administratívneho zaťaženia, ktoré by zmarilo európsku konkurencieschopnosť prevádzkovateľov.

uplatňovali rovnaké alebo rovnocenné práva ako sú tie, ktoré majú pracovníci na pevnine.

Navyše počet námorníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi EÚ, neustále klesá, čo by v budúcnosti mohlo vyvolať problémy, najmä z toho dôvodu, že skúsenosti námorníkov sú dôležité aj pre niektoré práce na pevnine. Aj keď tento klesajúci trend môže byť dôsledkom rôznych faktorov, ako je izolácia, pracovná záťaž a sociálne prostredie na palube, všeobecne sa uznáva, že nedostatok záujmu o profesiu v oblasti námorníctva môže byť posilnený dojemom, že práca v oblasti námorníctva predstavuje „vylúčený sektor“, ktorý podlieha vlastným pravidlám alebo nepodlieha žiadnym pravidlám⁷.

Pocit právnej neistoty by mohol potenciálnych pracovníkov odradiť od vykonávania profesií v oblasti námorníctva. Preto existencia vylúčení prispieva k oslabovaniu príťažlivosti námornej činnosti. Potvrdili to aj významné zainteresované strany vrátane odborov a Pracovnej skupiny pre námornú zamestnanosť a konkurencieschopnosť.

2. PRÁVO EÚ KONAŤ A SUBSIDIARITA

Tento úkon sa týka prípadného preskúmania šiestich smerníc. Možno ho dosiahnuť len na úrovni EÚ, a to prostredníctvom smernice alebo niekoľkých smerníc, ktorými sa zmenia platné akty.

Táto iniciatíva sa vzťahuje na sektor, ktorý podlieha silnej medzinárodnej konkurencie a v ktorom je veľká časť pracovníkov zamestnaných na plavidlách jedného členského štátu pochádzajúcich z iných členských štátov alebo z nečlenských štátov EÚ. Iniciatíva EÚ by zabezpečila rovnocennejšie podmienky aspoň pre tie plavidlá, ktoré sa plavia pod vlajkou členského štátu.

3. CIELE

3.1. Všeobecné ciele

Cieľom tejto iniciatívy je zvýšiť úroveň ochrany práv stanovených v Charte základných práv Európskej únie v rámci pracovného práva. Taktiež prispieva ku všeobecným cieľom politiky, ktoré sú zakotvené v článku 151 ZFEÚ, a to k podpore zamestnanosti, lepším životným a pracovným podmienkam, primeranej sociálnej ochrane a sociálnemu dialógu.

3.2. Konkrétne ciele

Iniciatíva má tieto konkrétne ciele:

- a) Zvýšiť úroveň ochrany práv stanovených v Charte základných práv Európskej únie najmä pomocou posúdenia toho, či je rozdielne zaobchádzanie objektívne odôvodnené povahou príslušného sektora a v prípade, že nie je odôvodnené, prostredníctvom posilnenia práv pracovníkov v námorných profesiách, aby boli porovnateľné s právami, ktoré využívajú pracovníci na pevnine;
- b) Prispieť k zvyšovaniu príťažlivosti obchodného námorníctva a rybárstva v porovnaní s pracovnými miestami na pevnine, aby zamestnanie v týchto

⁷

Pozri, okrem iného, oznámenie Komisie s názvom „Integrovaná námorná politika Európskej únie“ (KOM/2007/575) a správu Pracovnej skupiny pre námornú zamestnanosť a konkurencieschopnosť.

oblastiach lákalo čoraz viac mladých občanov EÚ a zároveň aby sa zabezpečilo, že námorníci nebudú opúšťať svoju profesiu.

4. MOŽNOSTI POLITIKY

4.1. Možnosť č. 1: žiadne opatrenia na úrovni EÚ

Podľa tejto možnosti by EÚ nepodnikla žiadnu novú iniciatívu, ani legislatívnu ani nelegislatívnu. Súčasné smernice by zostali v platnosti vo svojej podobe a členské štáty by mali naďalej možnosť využívať alebo nevyužívať odchýlky a vylúčenia.

Vývoj ukazuje, že pokles počtu európskych námorníkov bude pravdepodobne pokračovať a pracovné miesta na palubách európskych lodí budú čoraz častejšie obsadzovať pracovníci z nečlenských krajín EÚ.

4.2. Možnosť č. 2: odchýlka podmienená zárukou rovnocennej úrovne ochrany

V rámci tejto možnosti by sa vylúčenia nahradili ustanoveniami, ktoré umožňujú členským štátom odchýliť sa v prípade námorníkov od ustanovení smernice, za predpokladu, že poskytnutá úroveň ochrany by bola rovnocenná úrovni, ktorú zabezpečujú smernice.

Táto možnosť by od členských štátov vyžadovala, aby si určili podstatnú úroveň ochrany.

4.3. Možnosť č. 3: zrušenie vylúčení vo všetkých smerniciach. Táto možnosť by vychádzala z predpokladu, že všetky smernice mali pôvodne zahŕňať všetky sektory činnosti, a preto je vylúčenie námorníkov neopodstatnené.

4.4. Možnosť č. 4: prispôsobenie pravidiel osobitnej povahy sektora

Táto možnosť by znamenala prijať normy veľkého rozsahu, ktorých cieľom by bolo prispôbiť právne predpisy povahy námorného sektora. Táto možnosť by mohla riešiť obavy niektorých zainteresovaných strán týkajúcich sa osobitnej povahy odvetvia a dodatočných nákladov.

V závislosti od jednotlivých smerníc by pravdepodobne bolo treba zaviesť osobitné opatrenia, ktoré by sa týkali spôsobilosti zástupcov zamestnancov alebo uplatňovania všeobecných pravidiel na predaj plavidiel.

Cieľom tejto možnosti nie je jednoducho zrušiť vylúčenia a umožniť zodpovedajúcu úroveň ochrany, ale skôr stanoviť hmotnoprávne pravidlá, ktoré by sa uplatňovali pre tento sektor. S ohľadom na finančné vplyvy jednotlivých možností by to napríklad znamenalo zaviesť osobitné pravidlo, ktoré by sa uplatňovalo v špecifických situáciách tohto odvetvia, napríklad pri častom predaji plavidiel alebo v prípade spoločností, ktoré prevádzkujú len jedno plavidlo.

5. ANALÝZA VPLYVOV

5.1. **Riziko rušenia registrácií lodí v EÚ a jeho prepojenie s konkurencieschopnosťou**

Globalizovaná povaha odvetvia lodného priemyslu sa prejavuje rôznymi spôsobmi, ale kľúčovým prvkom je právny režim registrácie (a opätovnej registrácie) lodí v EÚ. Tento proces nemá žiaden priamy ekvivalent v odvetviach na pevnine.

Jav rušenia registrácií lodí v EÚ bol vo veľkej miere spôsobený tým, že sa vlastníci lodí chceli vyhnúť nákladom a obmedzeniam spojených s registráciou svojich lodí v tradičných prímorských štátoch EÚ. Jedným z hlavných nákladov na prevádzku lode je vyplatenie mzdy posádky a iné súvisiace náklady. Odhaduje sa, že rozdiely v nákladoch za posádku medzi vybranými vlajkami členských štátov EÚ a plavidlami registrovanými v menej nákladných verejných registroch sa pohybujú v rozmedzí od + 22 % do + 333 %⁸.

Výhody každej politickej možnosti by sa mali merať so zreteľom na toto riziko, ktoré by sa malo obmedziť na minimum. Vysoké riziko rušenia registrácií lodí v EÚ v súvislosti s niektorou možnosťou politiky by znamenalo, že vnímanie negatívneho konkurenčného vplyvu tejto možnosti politiky prevažuje nad vnímaním výhod, ktoré ponúka registrácia lodí plávajúcich pod vlajkami členských štátov EÚ. Skutočné rušenie registrácií lodí v EÚ by taktiež vyvolalo ďalšie zníženie počtu námorníkov EÚ. V dôsledku toho by bol ohrozený jeden z cieľov navrhovaného opatrenia EÚ.

5.2. Skúsenosť členských štátov

Mnohé členské štáty sa rozhodli nevyužiť možnosť vylúčiť námorníkov z rozsahu pôsobnosti týchto smerníc, ani neuplatňovať predpisy, ktoré sa od smerníc odchyľujú. To znamená, že možnosti č. 2, 3 a 4 sa už do určitej miery v niektorých členských štátoch uplatňujú, najmä v členských štátoch s významným námorným sektorom.

Nezdá sa, že by uplatňovanie smerníc v niektorých členských štátoch malo merateľný vplyv, najmä pokiaľ ide o rušenie registrácií lodí v EÚ. Napríklad v Španielsku sa v rozmedzí rokov 2001–2011 zvýšila hrubá tonáž národnej flotily o 40,4 %. Vo Francúzsku sa v rovnakom období zaznamenal nárast o 40,2 %. Francúzsko a Španielsko uplatňovali v námornom sektore všetky smernice (s výnimkou smernice o vysielaní pracovníkov). Naopak v Grécku sa v období od 2001 až 2011 hrubá tonáž národnej flotily zvýšila o 34 %. Na Cypre sa od roku 2003 až 2011 hrubá tonáž zvýšila o 0,5 %. Grécko a Cyprus vylučujú námorný sektor z rozsahu pôsobnosti vnútroštátnych právnych predpisov, ktorými sa smernice transponujú.

Od vykonávania smerníc sa pozícia členských štátov v súvislosti s vhodnosťou vylúčení výrazne nezmenila.

5.3. Smernica o platobnej neschopnosti

Na Cypre sa vytvoril špeciálny fond, ktorý riadia členovia úradu sociálneho poistenia. V období, keď bol tento fond zriadený, boli do neho presunuté prostriedky vo výške 1 000 000 CYP (približne 1 724 137 EUR) z Fondu Cyperskej republiky pre prípady prepúšťania zamestnancov a odvtedy dostáva mesačné príspevky od zamestnávateľov vo výške **0,2 %** hrubej mzdy vyplatenej zamestnancom.

V Grécku sa v zákone č. 1836/1989 stanovuje, že záručný fond sa čiastočne financuje z príspevkov zamestnávateľov a čiastočne prostredníctvom štátnej dotácie z rozpočtu ministerstva práce. Zamestnávatelia prispievajú vo výške **0,15 %** z každej vyplácanej odmeny.

⁸

Mitroussi, K. „Zamestnanosť námorníkov v kontexte EÚ: výzvy a príležitosti“, námorná politika 32 (2008) 1043 – 1049, s. 1046.

Na Malte sa záručný fond financuje zo štátneho rozpočtu (z konsolidačného fondu). Tomuto fondu bola pôvodne vyčlenená suma 250 000 MTL (približne 579 722 EUR), ktorá sa má počas obdobia najviac 5 rokov vyplácať z konsolidačného fondu v minimálnej výške 50 000 MTL (115 944 EUR). Z tohto dôvodu neexistuje žiaden osobitný príspevok od zamestnávateľov ani zamestnancov. Vzhľadom na malý počet dotknutých pracovníkov (1 303) je ekonomický dosah zahrnutia rybárov podielnikov zanedbateľný.

5.4. Smernica o európskej zamestnaneckej rade

V záujme posúdenia možných dodatočných nákladov spojených s uplatňovaním smernice o európskej zamestnaneckej rade na námorných pracovníkov sa predpokladá, že jedna z veľkých európskych spoločností v oblasti námornej dopravy so sídlom v Dánsku (s viac než 1 000 zamestnancami a 150 v každom z najmenej dvoch členských štátov) založila európsku zamestnaneckú radu a je povinná umožniť účasť posádkam obchodných lodí.

Predpokladá sa, že člen európskej zamestnaneckej rady je na mori v čase, keď sa má konať zasadnutie, a je napríklad dôstojníkom (vyššia pravdepodobnosť, že pôjde o Európana) na palube plavidla, ktoré má pristáť v Hongkongu a ďalej pláva do Šanghaja. To by znamenalo, že člen európskej rady zamestnancov poletí do Kodane a na plavidlo bude vyslaný náhradný zamestnanec. Celkové náklady by boli vo výške **5 028 EUR na účastníka na jedno zasadnutie**. Keďže ročne sa konajú v priemere dve zasadnutia a nie je pravdepodobné, že by každé plavidlo malo na palube viac ako jedného zástupcu, predstavovali by kumulatívne náklady **10 056 EUR ročne**.

Druhý scenár je založený na celej komunikácii prostredníctvom satelitnej komunikácie.

Keďže v priemere sú dve zasadnutia ročne a je pravdepodobné, že niektorí účastníci budú na pevnine, ročné náklady by predstavovali 663 EUR x 2 = **1 326 EUR**.

Okrem toho možno odhadovať, že námorná spoločnosť, na ktorú sa má smernica uplatňovať, má aspoň 25 plavidiel. Tento odhad vychádza z nasledujúcich predpokladov: smernica sa vzťahuje na spoločnosti s viac než 1 000 zamestnancami, pričom na jednom plavidle je zamestnaných 20 až 27⁹ pracovníkov. V odhade je zohľadnená aj pracovná doba námorníkov. Preto **ročné náklady na jedno plavidlo predstavujú 603 EUR v prípade scenára č. 1 a 79,5 EUR v prípade scenára č. 2**. Tieto náklady nie sú významné v súvislosti s referenčnými hodnotami pre riziko rušenia registrácií v EÚ alebo zvyšovania sociálnych nákladov v rámci nákladov na prevádzku.

V súvislosti s preskúmaním smernice o európskej zamestnaneckej rade boli prezentované niektoré prvky týkajúce sa prínosu založenia európskej zamestnaneckej rady.

Všetci zástupcovia zamestnancov považujú európsku radu zamestnancov za prínosnú (prieskum EPEC z roku 2008¹⁰). Napriek finančným a ďalším nevyčísliteľným nákladom na fungovanie európskej rady zamestnancov 57 % spoločností, ktoré

⁹ Pozri „Ship Operating Costs 2009–2010 (Prevádzkové náklady na lode)“, vydané spoločnosťou Nigel Gardiner, Drewry Publishing, júl 2009, s. 37, bod 2.5.

¹⁰ Štúdiá, ktorú zadala Komisia a vykonalo Konzorcium pre hodnotenie európskych politík — EPEC — v spolupráci so spoločnosťou GHK Consulting, pozri <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en>.

európsku radu zamestnancov majú, uznáva, že jej prínosy prevažujú nad nákladmi (35 % je toho názoru, že náklady prevažujú nad prínosmi a 8 % neposkytlo jednoznačnú odpoveď).

5.5. Smernica o informovaní a poradách

Keďže táto smernica neumožňuje členským štátom, aby vylúčili námorníkov z pôsobnosti vnútroštátnych zákonov, ktorými sa smernica transponuje, ale len zaviedli osobitné ustanovenia o informovaní a poradách, ekonomický dosah by mohla mať iba možnosť č. 3. Možnosť č. 4 sa už vykonáva prostredníctvom súčasného znenia smernice. Možnosť č. 3 by mohla taktiež predstavovať dodatočné náklady, pretože by sa zmenšil manévrovací priestor členských štátov.

Možno sa domnievať, že dostupné scenáre na uplatnenie práv, ktoré v súčasnosti podliehajú odchýlkam v predpisoch, sú **rovnaké ako v prípade smernice o európskej zamestnaneckej rade**, konkrétne scenár presunu na miesto konania zasadnutia a vyslanie náhradného zamestnanca a účasť prostredníctvom satelitnej komunikácie, vrátane náhrady za osobný čas pracovníkov.

Porady sa uskutočňujú len v prípade potreby, a preto možno predpokladať, že v priemere by sa konala jedna schôdza ročne, na ktorú by boli pozvaní dvaja zástupcovia. To by znamenalo ročné náklady vo výške 10 056 EUR. Ak by išlo o oveľa menší podnik, ktorý by mal v najhoršom prípade napríklad iba dve plavidlá, **ročné náklady na jedno plavidlo by predstavovali 5 028 EUR**.

V prípade scenára č. 2 by sa náklady na účasť prostredníctvom satelitnej komunikácie pohybovali okolo 663 EUR na účastníka na jednu schôdzu. Pri predpoklade jednej schôdze ročne a dvoch zástupcoch by prípadné ročné náklady predstavovali 1 326 EUR, čo by sa v najhoršom prípade, v prípade podnikov, ktoré majú iba dve plavidlá, rovnalo výške **663 EUR na plavidlo na rok**.

Zavedenie postupov na informovanie a porady by mohlo zmierniť odpor voči zmenám, podporiť prispôbenie zo strany pracovníkov, prispieť k budovaniu jednotnej podnikovej kultúry po zlúčení podnikov, odovzdávať kvalitatívne informácie o fungovaní spoločnosti od radových pracovníkov až po vrcholový manažment a pomôcť prilákať a udržať kvalifikovaných zamestnancov.

Skutočnosť, že vylúčenie z tejto smernice sa vzťahuje len na väčšie spoločnosti (t. j. spoločnosti s viac ako 50 zamestnancami alebo podniky s viac ako 20 zamestnancami) a na lode plávajúce na otvorenom mori, znamená, že rybárske plavidlá a rybárske spoločnosti sú v praxi takmer vždy vyňaté z pôsobnosti smernice, ako aj pobrežné plavidlá, s niekoľkými možnými výnimkami, ktoré sa týkajú francúzskej flotily určenej na diaľkové plavby.

5.6. Smernica o hromadnom prepúšťaní

Náklady zamestnávateľa na vykonávanie smernice pochádzajú z troch zdrojov: náklady na porady pred predajom, priame náklady spojené s lehotou „na zváženie“ a nepriame náhodné náklady v prípade nečinnosti lode počas tohto obdobia.

Do úvahy prichádzajú dve možnosti:

a) povinnosť zamestnávateľov informovať zamestnancov a viesť s nimi porady iba vtedy, keď plánujú hromadné prepúšťanie;

b) povinnosť informovať zamestnancov a viesť s nimi porady, ako aj uplatniť lehotu na zváženie v dĺžke jedného mesiaca na vykonanie plánovaného prepúšťania.

V prípade prvej možnosti sa predpokladá, že porady budú prebiehať medzi dvoma zástupcami zamestnávateľov a dvoma zástupcami odborov. Náklady na porady môžu predstavovať náklady na satelitnú komunikáciu dvoma zástupcami zamestnancov, čo je 1 326 EUR na jednu poradu (podľa scenára č. 2 týkajúceho sa európskej rady zamestnancov), teda spolu **2 652 EUR**.

Ak sa zvolí druhá možnosť, je potrebné pridať lehotu „na zváženie“, t. j. čas medzi oznámením úmyslu pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu a samotným výkonom prepúšťania¹¹, ktorá si tiež vyžiada náklady. Znamenalo by to jednu mesačnú mzdu pre posádku¹² v štandardizovanej mesačnej výške **39 678 EUR**. Okrem toho sa vyskytnú aj náhodné náklady, ktoré sú spojené s mesačnou nečinnosťou plavidla. Náhodné náklady sú vypočítané vo výške 25 550 EUR na deň. Pri lehote na zváženie, ktorá trvá minimálne 30 dní, predstavujú náhodné náklady sumu **766 500 EUR**.

Celkové mesačné náklady spojené s lehotou na zváženie v trvaní jedného mesiaca by teda boli vo výške **811 442 EUR**.

Smernica stanovuje dvojfázový postup: informovanie pracovníkov a porady s nimi, ak zamestnávateľ plánuje hromadné prepúšťanie „v záujme dosiahnutia dohody“, a oznámenie o prepúšťaní príslušnému orgánu, ktorý by mal „hľadať riešenie problémov vzniknutých dôsledkom plánovaného hromadného prepúšťania“. Zapojenie pracovníkov, ich zástupcov a príslušných orgánov môže obmedziť rozsah strát pracovných miest a dlhodobý dosah na pracovníkov. Nie je dôvod, prečo by to nemalo platiť aj v námornom odvetví.

5.7. Smernica o prevodoch podnikov

Pri posudzovaní ekonomického a sociálneho dosahu každej zmeny súčasnej situácie je tiež potrebné vziať do úvahy dve prípadné čiastkové možnosti:

a) smernica by sa vzťahovala na námorné plavidlá, ale kapitola II by sa neuplatnila v prípade, keď sa prevádza iba jedno plavidlo/plavidlá;

b) smernica by sa v plnej miere vzťahovala na námorné plavidlá.

Ak sa zvažuje čiastková možnosť a), vyššie náklady pre zamestnávateľa by plynuli iba z porad s posádkou. Takéto porady s posádkou možno uskutočniť prostredníctvom dvoch satelitných komunikácií podľa scenára č. 2 pre smernicu o európskej zamestnaneckej rade, čo by predstavovalo ďalšie náklady vo výške približne 2 652 EUR.

Uplatnenie pravidiel stanovených v súčasnom znení smernice by v prípade predaja plavidla malo značné finančné dôsledky. Obrovské nepriame náhodné náklady vznikajú, ak musí byť plavidlo, ako podnik, predávané ako celok vrátane posádky. Zníženie ceny by mohlo predstavovať približne 5 % predajnej ceny. V prípade

¹¹ V článku 4 ods. 1 smernice je uvedené: *K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1 bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení.*

¹² V smernici sa povoľuje skrátenie výpovednej lehoty v trvaní 30 dní, ale povoľuje sa aj jej predĺženie. Preto sa v štúdiu MRAG považovalo 30 dní za priemer.

plavidla v hodnote 30 miliónov EUR by náhodné náklady mohli predstavovať **1,5 milióna EUR**.

Možnosť č. 1 by pre zamestnávateľov nemala za následok žiadne ďalšie ekonomické náklady.

V prípade možnosti č. 2 a č. 3 je však pravdepodobné, že budú mať značný vplyv na zamestnávateľov, a to vzhľadom na skutočnosť, že pojem „podnik“, ako je vymedzený v smernici a judikatúre, sa javí ako dostatočne široký na to, aby zahŕňal plavidlo. Tieto možnosti by pravdepodobne značne ovplyvnili majiteľov lodí, pokiaľ ide o predajnosť lodí.

Za týchto okolností by sa ako optimálne riešenie javila možnosť 4a).

5.8. Smernica o vysielaní pracovníkov

Takmer všetky členské štáty využili možnosť tohto vylúčenia, a preto sa ich vnútroštátne právne predpisy, ktoré sa týkajú vysielania pracovníkov, nevzťahujú na námorníkov. Výnimkou je Rakúsko, Česká republika, Holandsko, Portugalsko, Slovinsko a Slovensko. Malta prijala pre toto odvetvie osobitné ustanovenia.

Je treba poznamenať, že legislatívny balík, ktorý Európska komisia prijala v marci 2012, nemení ustanovenia smernice o vysielaní pracovníkov, a teda ani vylúčenie námorných plavidiel.

Vplyvy tohto vylúčenia možno celkovo len veľmi ťažko určiť, keďže nie je technicky možné toto vylúčenie riešiť v rámci súčasných parametrov smernice. Zvláštne zameranie na vysielanie zamestnancov na územie členského štátu komplikuje posúdenie vplyvov, ktoré spôsobuje vylúčenie, pokiaľ ide o posádky obchodných lodí, čo je úplne nemožné, pretože plavidlo nie je územie členského štátu.

V praxi by z dôvodu prepojenia s územím členského štátu neboli možnosti č. 2 a č. 3 pre toto odvetvie uplatniteľné.

V záujme harmonizácie by sa mohla vykonať možnosť č. 4, ale boli by potrebné zásadné zmeny v znení smernice.

6. POROVNANIE MOŽNOSTÍ

V prípade každej smernice a štyroch možností politiky sa v oddiele 6 správy o posúdení vplyvu zvažovali tieto prvky s tým, že každý sa hodnotil na stupnici od nuly do troch, s negatívnym (-) alebo pozitívnym (+) vplyvom, a to na základe analýzy vykonanej v predchádzajúcom oddiele.

- Schopnosť dosiahnuť osobitné ciele:
 - zvýšiť úroveň ochrany práv stanovených v Charte základných práv EÚ, najmä tým, že sa posúdi, či je rozdielne zaobchádzanie objektívne odôvodnené povahou odvetvia, a v opačnom prípade tým, že sa posilnia práva pracovníkov v námorných profesiách tak, aby sa dosiahla štandardná úroveň, ktorú majú pracovníci na pevnine,
 - prispieť k zvýšeniu počtu mladých občanov EÚ na pracovných pozíciách v odvetviach obchodného loďstva a rybolovu tým, že sa zvýši

atraktívnosť práce na mori v porovnaní s prácou na pevnine, a prispieť k tomu, aby námorníci svoju profesiu neopúšťali;

- pravdepodobný ekonomický a sociálny dosah;
- riziko rušenia registrácií v EÚ.

6.1. Smernica o platobnej neschopnosti

Čo sa týka smernice o platobnej neschopnosti, možnosť politiky č. 1 by nepriniesla splnenie žiadneho z cieľov. Všetky ostatné možnosti by umožnili splnenie troch cieľov a všetky by mali obmedzený ekonomický dosah vzhľadom na skutočnosť, že sa týkajú len rybárov podielnikov a iba v troch členských štátoch. Navyše je nízky aj príspevok zamestnávateľov (v Grécku 0,15 % odmeny a na Cypre 0,2 %) alebo žiadny (na Malte).

Možnosti politiky č. 2 a č. 4 sú preto veľmi podobné, čo sa týka spôsobilosti dosiahnuť ciele, ako aj vzhľadom na ich ekonomický vplyv. Možnosť politiky č. 3 je z hľadiska atraktívnosti profesie najefektívnejšia a v porovnaní s možnosťami č. 2 a č. 4 neprináša vyššie náklady.

6.2. Smernica o európskej zamestnaneckej rade

Čo sa týka smernice o európskej zamestnaneckej rade, možnosť č. 1 by nepriniesla splnenie žiadneho z cieľov iniciatívy.

Spoločným znakom možnosti č. 2 a č. 4 sú nízke ekonomické náklady, pretože táto smernica sa vzťahuje len na veľké spoločnosti (podniky s minimálne 1 000 zamestnancami v členských štátoch a aspoň 150 zamestnancami v každom z najmenej dvoch členských štátov) a neuplatňuje sa automaticky: na založenie európskej rady zamestnancov je potrebný podnet ústredného vedenia alebo žiadosť zo strany zamestnancov. Možnosť politiky č. 3 by bola účinnejšia pri zvyšovaní atraktívnosti pracovných miest v námornom sektore, pretože vnímanie rôznych úrovní ochrany predstavuje hlavný prvok tohto problému.

6.3. Smernica o informovaní a poradách

Smernica o informovaní a poradách má z hľadiska tohto posúdenia osobitné postavenie. Nevylučuje námorníkov zo svojej pôsobnosti, iba umožňuje členským štátom, aby uplatnili odchýlku z tejto smernice „pomocou osobitných ustanovení, ktoré sa vzťahujú na posádky lodí, ktoré sa plavia po otvorenom mori“. Preto sa členské štáty môžu odchýliť od všeobecných pravidiel smernice, ale pokiaľ ide o informovanie a porady týkajúce sa námorníkov, musia uplatňovať osobitné pravidlá.

Možnosť č. 3 jednoducho nie je možné použiť v prípade tejto smernice a možnosť č. 4 sa už uplatňuje. Ustanovenia smernice by však mohli byť jasnejšie, pokiaľ ide o skutočnosť, že by mala byť zaručená rovnocenná úroveň ochrany (možnosť politiky č. 2).

6.4. Smernica o hromadnom prepúšťaní

Možnosť č. 1 by nepriniesla splnenie žiadneho z cieľov tejto iniciatívy. Najvyšší vplyv by mala možnosť č. 3, zatiaľ čo možnosti č. 2 a č. 4 by umožnili dosiahnuť ciele s nižšími nákladmi, ak sa zohľadní povaha námorného odvetvia.

Možnosť č. 4a by zlepšila súčasnú situáciu bez toho, aby pre zamestnávateľa predstavovala významné náklady. Možnosť č. 4b by priniesla vysoké náklady,

predovšetkým v prípade predaja plavidla. Náklady by sa mohli obmedziť, ak by plánovaný návrh mal zrušiť lehotu „na zváženie“ v prípade prepúšťania, ktoré je spôsobené predajom plavidla. Táto možnosť by riešila obavy, ktoré vyjadrili niektoré členské štáty.

6.5. Smernica o prevodoch podnikov

Vplyv jednotlivých možností politiky v značnej miere ovplyvňuje skutočnosť, že plavidlá sa na rozdiel od tovární sa predávajú často a rýchlo. Ak by sa mala smernica uplatňovať v takom prípade, mohlo by to negatívne ovplyvniť trhovú cenu plavidla.

V tejto súvislosti by možnosť politiky č. 1 nepriniesla žiadne ďalšie náklady, ale ani by neumožnila dosiahnuť žiadny z cieľov. Na druhej strane by možnosť politiky č. 3 predstavovala veľmi vysoké prípadné náklady a veľmi vysoké riziko rušenia registrácií lodí v EÚ.

Náklady spojené s možnosťou č. 4a by boli obmedzené. Zlepšila by súčasnú situáciu, pokiaľ ide o informovanie a porady, ale nezabezpečila by rovnocennú úroveň ochrany. Možnosť č. 4b by však v prípade predaja plavidla priniesla vysoké náklady. Možnosť politiky č. 4a sa javí ako možnosť, ktorá umožňuje najlepšie dosiahnuť ciele bez ďalších neprimeraných nákladov. Táto možnosť rieši obavy, ktoré v súvislosti s nákladmi vyjadrili niektoré zainteresované strany.

6.6. Smernica o vysielaní pracovníkov

Zainteresované strany sa všeobecne zhodujú v dvoch bodoch: že by nebolo možné uplatňovať smernicu na toto odvetvie bez veľkých zmien, predovšetkým pokiaľ ide o vymedzenie termínu „vysielanie“, a že v praxi dochádza v námornom odvetví k prípadom vysielania zamestnancov v zmysle smernice vo veľmi zriedkavých prípadoch, alebo k nim nedochádza vôbec.

6.7. Hodnotenie možností

Uprednostňovanou možnosťou by v tejto iniciatíve bolo spojenie všetkých štyroch možností politiky podľa konkrétnej smernice:

- možnosť č. 3 (zrušenie vylúčení) v prípade smernice o platobnej neschopnosti,
- možnosť č. 3 (zrušenie vylúčení) v prípade smernice o európskej zamestnaneckej rade,
- možnosť č. 2 (rovnocenná úroveň ochrany) v prípade smernice o informovaní a poradách,
- možnosť č. 4a (osobitné ustanovenia) v prípade smernice o hromadnom prepúšťaní,
- možnosť č. 4a (osobitné ustanovenia) v prípade smernice o prevodoch podnikov,
- možnosť č. 1 (žiadne opatrenia) v prípade smernice o vysielaní pracovníkov.

7. MONITOROVANIE A HODNOTENIE

Táto iniciatíva prinesie zmeny platných smerníc. Prostredníctvom legislatívneho návrhu sa zavedie preskúmanie a podávanie správ.

Komisia bude predovšetkým sledovať vplyv smernice na dve veci: jav rušenia registrácií lodí v EÚ a úroveň zamestnanosti námorníkov z EÚ. Vývoj flotíl plávajúcich pod vlajkami jednotlivých členských štátov EÚ prinesie presný prehľad o jave rušenia registrácií v EÚ. Každoročne sú k dispozícii údaje, ktoré sa týkajú hrubej tonáže flotily podľa národných vlajok a sledovanie tohto ukazovateľa prinesie jasný obraz trendu rušenia registrácií v EÚ. Zložitejšie bude sledovať zmeny úrovne zamestnanosti, aspoň pokiaľ sa na vnútroštátnej úrovni nezlepší zber údajov. Ak sa nevykonajú odporúčania Pracovnej skupiny pre zamestnanosť v oblasti námornej dopravy týkajúce sa zlepšenia zberu údajov, bude potrebné využiť externé odborné konzultácie.

Komisia podporuje žiadosť pracovnej skupiny o zlepšenie „dostupnosti porovnateľných údajov“¹³ a v záujme posúdenia vplyvu smernice na zamestnanosť bude spolupracovať s členskými štátmi a sociálnymi partnermi.

Vzhľadom na obmedzené množstvo formálnych úprav, ktoré majú byť vykonané v platných smerniciach, by transpozícia smernice členskými štátmi nemala priniesť problémy. Cieľom Komisie je do troch rokov od transpozície smernice dosiahnuť mieru jej dodržiavania vo výške takmer 100 %.

¹³

Pozri správu Pracovnej skupiny pre zamestnanosť v oblasti námornej dopravy, s. 21