



27.9.2018

LAUSUNTO

oikeudellisten asioiden valiokunnalta

työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Valmistelija: Kostas Chrysogonos

PA_Legam

TARKISTUKSET

Oikeudellisten asioiden valiokunta pyytää asiasta vastaavaa työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokuntaa ottamaan huomioon seuraavat tarkistukset:

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 1 kappale

Komission teksti

(1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.

Tarkistus

(1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen. ***Tämän direktiivin tavoitteiden olisi oltava täysin Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaisia.***

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 kappale

Komission teksti

(2) Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta, sekä oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus. Sen periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus

Tarkistus

(2) Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta, sekä oikeus ***saada tietää irtisanomisen syyt, ja heihin on sovellettava kohtuullista irtisanomisaikaa, ja heillä on oikeus*** tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus. Sen

oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta, epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, mahdollisen koeajan keston on oltava kohtuullinen ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä.

periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta, epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, mahdollisen koeajan keston on oltava kohtuullinen ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä **ja samalla varmistettava työnantajille riittävä joustavuus, jotta ne voivat mukautua nopeasti taloustilanteen muutoksiin.**

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 kappale

Komission teksti

(3) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY³³ antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi tapahtunut kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet **työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen.** Uudet työsuhteen muodot eivät useinkaan ole yhtä säännöllisiä tai vakaita kuin perinteiset työsuhteet, ja ne johtavat ennakoitavuuden vähenemiseen asianomaisten työntekijöiden keskuudessa ja aiheuttavat epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen. Nykyisessä muuttuvassa työmaailmassa työntekijöiden on tämän vuoksi yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työolojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava kirjallisesti ja **hyvissä ajoin.** Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asianomaiset puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä useita uusia

Tarkistus

(3) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY³³ antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi tapahtunut kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet **uusien työsuhteen muotojen syntymiseen, mutta syynä muutoksiin on myös yksipuolinen tarjontapuolta korostava työmarkkinanäkökulma, jolla pyritään työmarkkinoiden liberalisointiin ja sääntelyn poistamiseen ja joka on tukenut uusien liiketoimintamallien syntymistä.** Uudet työsuhteen muodot eivät useinkaan ole yhtä säännöllisiä tai vakaita kuin perinteiset työsuhteet, ja ne johtavat ennakoitavuuden vähenemiseen asianomaisten työntekijöiden keskuudessa ja aiheuttavat epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen **sekä kannustavat epäselvien tai vilpillisten käytäntöjen soveltamiseen, mikä luo epävakautta työmarkkinoilla.** Nykyisessä muuttuvassa työmaailmassa

vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.

työntekijöiden on tämän vuoksi **alasta riippumatta** yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työolojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava kirjallisesti ja **mahdollisimman pian**. Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asianomaiset puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä useita uusia vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.

³³ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

³³ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 kappale

Komission teksti

(4) Direktiivin 91/533/ETY nojalla valtaosalla unionin työntekijöistä on oikeus saada kirjalliset tiedot työoloistaan. Kaikki unionin työntekijät eivät kuitenkaan kuulu direktiivin 91/533/ETY soveltamisalaan. Lisäksi vuoden 1991 jälkeen tapahtuneen työmarkkinoiden kehityksen vuoksi työsuhteen uusien muotojen suojeluun on ilmaantunut aukkoja.

Tarkistus

(4) Direktiivin 91/533/ETY nojalla valtaosalla unionin työntekijöistä on oikeus saada kirjalliset tiedot työoloistaan. Kaikki unionin työntekijät eivät kuitenkaan kuulu direktiivin 91/533/ETY soveltamisalaan. Lisäksi vuoden 1991 jälkeen tapahtuneen **taloudellisen ja sosiaalisen sekä** työmarkkinoiden kehityksen vuoksi työsuhteen uusien muotojen suojeluun on ilmaantunut aukkoja.

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 kappale

Komission teksti

(5) Työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin ja työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, olisi sen vuoksi vahvistettava unionin tasolla, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työolojen **riittävä** avoimuus ja ennakoitavuus.

Tarkistus

(5) Työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin ja työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin **työsopimuksen tai työsuhteen tyypistä riippumatta**, olisi sen vuoksi vahvistettava unionin tasolla, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työolojen **saman tasoinen** avoimuus, **turvallisuus** ja ennakoitavuus.

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(5 a) Tämän direktiivin tavoite – edistää turvatumpaa ja ennakoitavampaa työvoiman tarjontaa niin, että samalla varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus, innovaatioiden hyödyntäminen ja paremmat elin- ja työolot – voidaan toteuttaa tehostamalla kaikkien työntekijöiden oikeutta saada tietoa työoloistaan, parantamalla erityisesti uusissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työoloja, tehostamalla lainsäädännön täytäntöönpanoa ja lisäämällä työmarkkinoiden avoimuutta välttämällä aiheuttamasta minkäänkokoisille yrityksille liiallista raskautta.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

(7) Unionin lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkuuden varmistamiseksi direktiivin 91/533/ETY henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle. Euroopan unionin tuomioistuin on vahvistanut oikeuskäytännössään työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet³⁴, jotka ovat asianmukaiset tämän direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi. Tämän asetuksen 2 artiklan 1 kohdassa **oleva** työntekijän **määritelmä perustuu mainittuihin arviointiperusteisiin**. Niillä varmistetaan direktiivin henkilöllisen soveltamisalan yhdenmukainen täytäntöönpano ja jätetään kansallisten viranomaisten ja tuomioistuinten tehtäväksi soveltaa niitä erityistilanteissa. Kyseiset arviointiperusteet **täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, päätäytyöntekijät**, maksusitoumuksen perusteella **työskentelevät työntekijät**, alustatalouden **työntekijät, harjoittelijat** ja oppisopimuskoulutuksessa **olevat henkilöt voisivat kuulua** tämän direktiivin soveltamisalaan.

³⁴ Tuomio 3. heinäkuuta 1986, Deborah Lawrie-Blum, asia 66/85; tuomio 14. lokakuuta 2010, Union syndicale Solidaires Isère, asia C-428/09; tuomio 9. heinäkuuta 2015, Balkaya, asia C-229/14; tuomio 4. joulukuuta 2014, FNV Kunsten, asia C-413/13 ja tuomio 17. marraskuuta 2016, Ruhrländlinik, asia C-216/15.

Tarkistus

(7) Unionin lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkuuden **ja syrjimättömän soveltamisen** varmistamiseksi direktiivin 91/533/ETY henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle. Euroopan unionin tuomioistuin on vahvistanut oikeuskäytännössään työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet³⁴, jotka ovat asianmukaiset tämän direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi. Tämän asetuksen 2 artiklan 1 kohdassa **olevan** työntekijän **määritelmän on perustuttava sekä Euroopan unionin tuomioistuimen että ILO:n kehittämiin perusteisiin**. Niillä varmistetaan direktiivin henkilöllisen soveltamisalan yhdenmukainen täytäntöönpano ja jätetään kansallisten viranomaisten ja tuomioistuinten tehtäväksi soveltaa niitä erityistilanteissa. Kyseiset arviointiperusteet **täyttävien kotitaloustyöntekijöiden, tarvittaessa kutsuttavien työntekijöiden, päätäytyöntekijöiden**, maksusitoumuksen perusteella **työskentelevien työntekijöiden**, alustatalouden **työntekijöiden, harjoittelijoiden** ja oppisopimuskoulutuksessa **olevien henkilöiden sekä tutkijoiden on kuuluttava** tämän direktiivin soveltamisalaan.

³⁴ Tuomio 3. heinäkuuta 1986, Deborah Lawrie-Blum, asia 66/85; tuomio 14. lokakuuta 2010, Union syndicale Solidaires Isère, asia C-428/09; tuomio 9. heinäkuuta 2015, Balkaya, asia C-229/14; tuomio 4. joulukuuta 2014, FNV Kunsten, asia C-413/13 ja tuomio 17. marraskuuta 2016, Ruhrländlinik, asia C-216/15.

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 a) ILO:n suosituksen nro 198 mukaisesti silloin, kun ”johdon alaisena” työskentelyä ei voida suoraan vahvistaa, taloudellisen riippuvuuden olisi katsottava olevan keskeinen lisäperuste arvioitaessa, onko henkilö työntekijä.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 b) ILO:n suosituksen nro 198 mukaisesti työsuhteen olemassaolon määrittelyn olisi perustuttava tosiasioihin, jotka liittyvät työn tosiasialliseen suorittamiseen, eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 c) ILO:n suosituksen nro 198 mukaisesti olisi automaattisesti sovittava oikeusolettamasta, jonka mukaan työsuhde on olemassa silloin, kun yksi tai useampi tunnusmerkki toteutuu.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(8) Koska yhä useammat työntekijät jäävät direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ulkopuolelle jäsenvaltioiden mainitun direktiivin 1 artiklan nojalla myöntämien poikkeusten perusteella, on tarpeen korvata nämä poikkeukset jäsenvaltioille annettavalla mahdollisuudella olla soveltamatta direktiivin säännöksiä työsuhteeseen, jonka kesto on yhteensä enintään 8 tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana. Kyseinen poikkeus ei vaikuta 2 artiklan 1 kohdassa säädettyyn työntekijän määritelmään.

Poistetaan.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(9) Koska tarpeen mukaan tehtävää työtä, kuten nollatuntisopimuksia, on vaikea ennakoida, kuukausittaista 8 tunnin poikkeusta ei tulisi käyttää sellaisissa työsuhteissa, joissa palkallisen työn määrää ei ole taattu ennen työskentelyn aloittamista.

Poistetaan.

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 10 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(10) Useat erilaiset luonnolliset tai oikeushenkilöt voivat käytännössä ottaa hoitaakseen työnantajan tehtävät ja

(10) Useat erilaiset luonnolliset tai oikeushenkilöt voivat käytännössä ottaa hoitaakseen työnantajan tehtävät ja

velvollisuudet. Jäsenvaltioiden olisi edelleen voitava vapaasti määrittää tarkemmin ne henkilöt, joita pidetään kokonaan tai **osittain** vastuullisina tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. **Jäsenvaltioiden olisi voitava vahvistaa erityisiä sääntöjä, joiden nojalla kotitaloustyöntekijöiden työnantajina kotitaloudessa toimiviin yksityishenkilöihin ei sovelleta velvoitteita, jotka koskevat eri työsuhteen muotoa koskevan pyynnön tarkastelua ja vastaamista sekä ilmaisen pakollisen koulutuksen tarjoamista, eikä kirjallisesta ilmoituksesta puuttuvien tietojen tapauksessa tehtäviin suotuisiin olettimiin perustuvaa muutoksenhakumekanismia.**

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 11 kappale

Komission teksti

(11) Direktiivillä 91/533/ETY otettiin käyttöön vähimmäisluettelo keskeisistä seikoista, joista työntekijöille on ilmoitettava kirjallisesti. On tarpeen mukauttaa kyseistä **luettelo**, jotta voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen.

velvollisuudet. Jäsenvaltioiden olisi edelleen voitava vapaasti määrittää tarkemmin ne henkilöt, joita pidetään kokonaan, **osittain** tai **yhdessä** vastuullisina tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. **Jos useat luonnolliset tai oikeushenkilöt ovat työnantajana vastuussa velvollisuuksista, he vastaavat niistä yhteisvastuullisesti.**

Tarkistus

(11) Direktiivillä 91/533/ETY otettiin käyttöön vähimmäisluettelo keskeisistä seikoista, joista työntekijöille on ilmoitettava kirjallisesti. On tarpeen mukauttaa kyseistä **vähimmäisluettelo**, jotta voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen. **Jäsenvaltioilla on oikeus laajentaa tätä vähimmäisluettelo kansallisten tarpeiden mukaisesti.**

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 kappale

Komission teksti

(12) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY³⁵ säännösten kanssa, ja niiden olisi sisällettävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä.

³⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus

(12) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY³⁵ säännösten kanssa, ja niiden olisi sisällettävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä **ja näin taata työntekijöiden turvallisuus ja terveys.**

³⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

Tarkistus

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä **muun muassa** kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, **sekä laskentamenetelmä**, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset, **ylityökorvaukset, bonukset ja muut oikeudet, kuten sairauspäiväraha.** Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

(14) Jos työsuhteen luonteen vuoksi ei ole mahdollista laatia kiinteää työvuoroluetteloa, **työntekijöiden** olisi **tiedettävä**, miten heidän työvuoroluettelonsa vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja miten paljon etukäteen kyseinen ilmoitus olisi saatava.

Tarkistus

(14) Jos työsuhteen luonteen vuoksi ei ole mahdollista laatia kiinteää työvuoroluetteloa, **työntekijöille** olisi **ilmoitettava**, miten heidän työvuoroluettelonsa vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja miten paljon etukäteen kyseinen ilmoitus olisi saatava.

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(14 a) Työaika olisi järjestettävä taloudellisuuden ja tuottavuuden kannalta, mutta tässä yhteydessä olisi otettava huomioon myös tiukasti inhimillinen näkökulma, mikä tarkoittaa sitä, että työaika olisi asteittain vähennettävä, jotta työntekijöillä olisi enemmän vapaa-aikaa.

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(15) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä soveltuvin osin tiedot sairaus-, äitiys-, vanhempain-, isyys-, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- tai perhe-etuuksista. Työnantajan tarjoamaa

(15) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä soveltuvin osin tiedot **vähintään** sairaus-, äitiys-, vanhempain-, isyys-, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- tai perhe-

sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvin osin sisällyttävä tiedot neuvoston direktiivissä 98/49/EY³⁶ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU³⁷ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien kattavuudesta.

³⁶ Neuvoston direktiivi 98/49/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998, yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta (EYVL L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/50/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, jäsenvaltioiden välisen työntekijöiden liikkuvuuden edistämistä lisäeläkeoikeuksien hankkimista ja säilyttämistä parantamalla koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 1).

etuksista **sekä kaikista muista asetuksen (EY) N:o 883/2004 kattamista riskeistä.** Työnantajan tarjoamaa sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvin osin sisällyttävä tiedot neuvoston direktiivissä 98/49/EY³⁶ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU³⁷ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien kattavuudesta.

³⁶ Neuvoston direktiivi 98/49/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998, yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta (EYVL L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/50/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, jäsenvaltioiden välisen työntekijöiden liikkuvuuden edistämistä lisäeläkeoikeuksien hankkimista ja säilyttämistä parantamalla koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 1).

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

Komission teksti

(16) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti työsuhteen **alkaessa**. Asiaankuuluvat tiedot olisi sen vuoksi toimitettava heille viimeistään työsuhteen **ensimmäisenä päivänä**.

Tarkistus

(16) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti työsuhteen **alusta alkaen**. Asiaankuuluvat tiedot olisi sen vuoksi toimitettava heille **soveltuvin osin** viimeistään **silloin, kun työ sopimus allekirjoitetaan, ja ennen** työsuhteen **ensimmäistä päivää**.

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 kappale

Komission teksti

(17) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa ajantasaiset tiedot, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että mallit ovat saatavilla kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehuksesta. Kansalliset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet voivat **kehittää näitä malleja pidemmälle** alakohtaisesti tai paikallisella tasolla.

Tarkistus

(17) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa ajantasaiset tiedot, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että mallit ovat saatavilla kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehuksesta. ***Euroopan komission olisi tuettava jäsenvaltioita näiden mallien kehittämisessä, jotta vältetään mahdolliset eroavuudet eri jäsenvaltioiden mallien sisällöissä.*** Kansalliset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet voivat ***päätää näiden mallien sisällöstä*** alakohtaisesti tai paikallisella tasolla ***sillä edellytyksellä, että vältetään suhteettoman tai liiallisen hallinnollisen rasitteen syntyminen.***

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Komission teksti

(18) Lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset toimeksiannot, kuten kansainväliset maantiekuljetukset, kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot voidaan koota yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY³⁸ mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämistä yhdestä kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat

Tarkistus

(18) Lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset toimeksiannot, kuten kansainväliset maantiekuljetukset, kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot voidaan koota yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen ***ennen kyseisen toimeksiannon aloittamista tai*** tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY³⁸ mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämistä yhdestä

asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työoloista. **Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, näitä velvoitteita sovelletaan, jos ulkomailla työskentely kestää yli neljä perättäistä viikkoa.**

³⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työoloista. **Ulkomaan komennukselle lähetetyille työntekijöille on tiedotettava sen maan virallisella kielellä, jossa alkuperäinen työsopimus allekirjoitetaan.**

³⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 19 kappale

Komission teksti

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. **Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa.** Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeaika voi kestää yli **kuusi** kuukautta, jos **tämä on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johtotehtävät ja** pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista, mukaan lukien tapaukset, joissa on kyseessä pitkäaikainen sairaus tai erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet.

Tarkistus

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena **ja jota ei missään olosuhteissa saisi pidentää.** Koeaika voi kestää yli **kolme** kuukautta **vain**, jos pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista, mukaan lukien tapaukset, joissa on kyseessä pitkäaikainen sairaus tai erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet.

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 20 kappale

Komission teksti

(20) Työnantajan ei tulisi kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY³⁹ säädetyissä rajoissa. ***Yhteensopimattomuuslausekkeet, jotka katsotaan kielloksi työskennellä tiettyihin luokkiin kuuluville työnantajille, saattavat olla tarpeen objektiivisista syistä, joita ovat esimerkiksi liikesalaisuuksien suojele tai eturistiriitojen välttäminen.***

³⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus

(20) Työnantajan ei tulisi kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY³⁹ säädetyissä rajoissa.

³⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

Komission teksti

(22) Viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan niitä aikavälejä, joina työ voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä, olisi vahvistettava kirjallisesti työsuhteen ***alussa.***

Tarkistus

(22) Viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan niitä aikavälejä, joina työ voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä, olisi vahvistettava kirjallisesti ***ennen*** työsuhteen ***alkua.***

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 23 kappale

Komission teksti

(23) Sillä, **miten paljon etukäteen** työntekijän on saatava ilmoitus, tarkoitetaan aikaa, joka kuuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta toimeksiannosta, siihen ajankohtaan, jona toimeksianto aloitetaan, ja tämä muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työvuoroluettelo on enimmäkseen vaihtuva ja työnantajan määrittämä. Miten paljon etukäteen ilmoitus on annettava voi **vaihdella** eri alojen tarpeiden mukaan, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Sitä sovelletaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY⁴⁰ soveltamista.

⁴⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 35).

Tarkistus 27

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 25 kappale

Komission teksti

(25) Kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista

Tarkistus

(23) Sillä, **että** työntekijän on saatava ilmoitus **15 päivää etukäteen**, tarkoitetaan aikaa, joka kuuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta toimeksiannosta, siihen ajankohtaan, jona toimeksianto aloitetaan, ja tämä muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työvuoroluettelo on enimmäkseen vaihtuva ja työnantajan määrittämä. **Se aika**, miten paljon etukäteen ilmoitus on annettava, voi **olla pidempi** eri alojen tarpeiden mukaan, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Sitä sovelletaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY⁴⁰ soveltamista.

⁴⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 35).

Tarkistus

(25) **Ottaen huomioon Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 5 toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin siirtymisen edistämisestä**, kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai

ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet.

toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta **asianmukaisesti perusteltu** kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet.

Tarkistus 28

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti, mukaan lukien epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta.

Tarkistus

(26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten **tai sisäisten sääntöjen** nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti **ja syrjimättömästi**, mukaan lukien epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta. **Koulutus olisi järjestettävä työaikana.**

Tarkistus 29

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

Komission teksti

(27) Työmarkkinaosapuolet voivat katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa **tämän direktiivin III luvussa säädetyistä vähimmäisvaatimuksista poikkeavat** säännökset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä

Tarkistus

(27) Työmarkkinaosapuolet voivat katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa **eri** säännökset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi, **kunhan ne ovat kaikilta osin tämän**

säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava antaa työmarkkinaosapuolten tehdä kyseisen luvun säännöksiä muuttavia työehtosopimuksia, kunhan työntekijöiden suojelun yleistä tasoa ei alenneta.

direktiivin mukaisia ja tarjoavat lisää suojelua. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava antaa työmarkkinaosapuolten tehdä kyseisen luvun säännöksiä muuttavia työehtosopimuksia, kunhan työntekijöiden ***syrjimättömän*** suojelun yleistä tasoa ***parannetaan ja sitä ei missään olosuhteissa*** alenneta.

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 a) Jäsenvaltioissa, joissa sekä työnantajien että työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea ja joissa työmarkkinaosapuolilla on työntekijöiden ja työnantajien edustajien ominaisuudessaan ensisijainen vastuu työolojen sääntelystä työmarkkinoilla, työmarkkinaosapuolilla olisi oltava täydet valtuudet tehdä työehtosopimuksia. Näin tehdyissä työehtosopimuksissa, joilla säännellään työoloja ja annetaan työntekijöille yleinen suoja, voidaan poiketa tämän direktiivin mukaisista vähimmäisoikeuksista, mikäli direktiivin tavoite täyttyy.

Tarkistus 31

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 b) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava kaikenlaisen syrjinnän poistaminen kaikista maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja työsuhteen ehdoista työntekijän sopimuksen tyypistä riippumatta.

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 28 kappale

Komission teksti

(28) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työlaainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa kyseisen lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. Direktiivistä 91/533/ETY tehty REFIT-arviointi⁴¹ osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien lujittaminen voisi lisätä direktiivin vaikuttavuutta. Lisäksi se osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen), sellaisten työnantajien osalta, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa tavoitteen, jonka mukaan kirjallinen ilmoitus on annettava, jotta työntekijät tuntevat työsuhteensa olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan **joko** suotuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, **tai** sellaisen hallinnollisen menettelyn käyttö, jossa työnantajaa voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot tai joutua muussa tapauksessa seuraamusten kohteeksi. Tällaisessa muutoksenhaussa olisi sovellettava menettelyä, jossa työnantajalle ilmoitetaan tietojen puuttumisesta ja annetaan 15 päivää aikaa toimittaa täydelliset ja oikeat tiedot.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Tarkistus

(28) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työlaainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa kyseisen lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. Direktiivistä 91/533/ETY tehty REFIT-arviointi⁴¹ osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien lujittaminen voisi lisätä direktiivin vaikuttavuutta. Lisäksi se osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen), sellaisten työnantajien osalta, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa tavoitteen, jonka mukaan kirjallinen ilmoitus on annettava, jotta työntekijät tuntevat työsuhteensa olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan suotuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, **ja** sellaisen hallinnollisen menettelyn käyttö, jossa työnantajaa voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot tai joutua muussa tapauksessa seuraamusten kohteeksi. Tällaisessa muutoksenhaussa olisi sovellettava menettelyä, jossa työnantajalle ilmoitetaan tietojen puuttumisesta ja annetaan 15 päivää aikaa toimittaa täydelliset ja oikeat tiedot.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 29 kappale

Komission teksti

(29) Unionin sosiaalialan säännösten täytäntöönpanon valvontaa koskevia laajoja säännöksiä on annettu direktiivin 91/533/ETY jälkeen erityisesti syrjinnän torjumisen ja yhtäläisten mahdollisuuksien osalta, **ja niiden osia** olisi sovellettava tässä direktiivissä sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja muutoksenhakuun, mukaan lukien asianmukainen korvaus, mikä vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 7.

Tarkistus

(29) Unionin sosiaalialan säännösten täytäntöönpanon valvontaa koskevia laajoja säännöksiä on annettu direktiivin 91/533/ETY jälkeen erityisesti syrjinnän torjumisen ja yhtäläisten mahdollisuuksien osalta. **Tätä järjestelmää** olisi sovellettava **täysimääräisesti** tässä direktiivissä sen varmistamiseksi, että **tämän direktiivin 2 artiklassa määritellyillä** työntekijöillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja muutoksenhakuun, mukaan lukien asianmukainen korvaus, mikä vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 7. **Olisi kiireellisesti harkittava näiden täytäntöönpanosäännösten laajentamista koskemaan kaikkia työoloihin liittyviä asioita.**

Tarkistus 34

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 33 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(33 a) Koska Euroopan unionin sääntöjen täytäntöönpanon tehokas valvonta on eurooppalaisille tärkeää, tarvitaan tehokas ja vaikuttava järjestelmä, jolla varmistetaan, että jäsenvaltiot noudattavat EU:n oikeutta, panevat sen täytäntöön ja valvovat sen täytäntöönpanoa sekä tarjoavat asianmukaiset muutoksenhakukeinot. Työntekijät hyötyisivät tällaisesta järjestelmästä erityisesti työntekijöiden joukkovähentämisien yhteydessä. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi annettava työntekijäjärjestöjen nostaa edustajakanteita työntekijöiden yhteisten

etujen suojaamiseksi.

Tarkistus 35

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 33 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(33 b) Todistustaakan siitä, että työsuhdetta ei ole ollut, olisi oltava luonnollisella tai oikeushenkilöllä, joka on tunnistettavissa työnantajaksi tosiasioiden ensisijaisuuden perusteella.

Tarkistus 36

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 33 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(33 c) Henkilöitä, jotka ilmoittavat tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien rikkomistilanteista, olisi suojeltava täysimääräisesti nykyisillä ja tulevilla väärinkäytösten paljastajien suojelua koskevilla EU:n säännöillä.

Tarkistus 37

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 36 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(36 a) Työ on järjestettävä paitsi työn yksittäisten ja kollektiivisten taloudellisten tavoitteiden mukaisesti myös suhtautumalla työhön välineenä, jonka avulla työntekijä toteuttaa itseään.

Tarkistus 38

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 36 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(36 b) Tällä tavoin työllä on samanaikaisesti henkilökohtainen ja yksilöllinen sekä kollektiivinen ja sosiaalinen ulottuvuus.

Tarkistus 39

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 37 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(37) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpantaessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskiuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita pyydetään arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.

Poistetaan.

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(38) Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet yhdessä sitä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat

(38) Jäsenvaltioiden olisi annettava tämän direktiivin täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet yhdessä sitä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat

kaikki tarvittavat toimenpiteet
varmistaa, että ne pystyvät jatkuvasti
saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.

kaikki tarvittavat toimenpiteet
varmistaa, että ne pystyvät jatkuvasti
saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työoloja edistämällä turvatumpaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.

Tarkistus

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työoloja edistämällä turvatumpaa, **avoimempaa, selkeämpää, paremmin tietoon perustuvaa** ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus **ja lainsäädännön tehokas ja syrjimätön täytäntöönpano**.

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa.

Tarkistus

2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa.
Vähimmäisoikeuksia sovelletaan kaikkiin henkilöihin, jotka ovat työntekijöitä, henkilön virallisesta asemasta tai kirjallisen työsopimuksen olemassaolosta riippumatta, julkisella tai yksityisellä sektorilla Euroopan unionissa.

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. **Jäsenvaltiot voivat päättää olla soveltamatta tässä direktiivissä säädettyjä**

Tarkistus

Poistetaan.

velvoitteita työntekijöihin, joiden työsuhde kestää yhteensä enintään kahdeksan tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana. Kaikille yrityksen, ryhmän tai yhteisön muodostaville työnantajille tai kaikille samaan yritykseen, ryhmään tai yhteisöön kuuluville työnantajille työskennelty aika lasketaan mukaan tähän kahdeksan tunnin ajanjaksoon.

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi

1 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta työsuhteeseen, jossa palkalliselle työlle ei ole määritetty taattua määrää ennen töiden aloittamista.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 45

Ehdotus direktiiviksi

1 artikla – 5 kohta

Komission teksti

5. Jäsenvaltiot voivat määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvollisuuksien täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai joidenkin velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Tämä kohta ei rajoita direktiivin 2008/104/EY soveltamista.

Tarkistus

5. Jäsenvaltiot voivat määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvollisuuksien täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai joidenkin velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Tämä kohta ei rajoita direktiivin 2008/104/EY soveltamista. ***Kun yksi tai useampi luonnollinen tai oikeushenkilö on suoraan tai välillisesti osapuolena työntekijän työsuhteessa, kyseiset luonnolliset tai oikeushenkilöt ovat yhteisvastuullisia tässä direktiivissä säädettyjen velvoitteiden asianmukaisesta***

ja täysimääräisestä täyttämisestä.

Tarkistus 46

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 6 kohta

Komission teksti

6. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 10 ja 11 artiklassa sekä 14 artiklan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita ei sovelleta sellaiseen kotitalouteen kuuluviin luonnollisiin henkilöihin, jota varten työ tehdään.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 47

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 7 kohta

Komission teksti

7. Tämän direktiivin II lukua sovelletaan merenkulkijoihin, sanotun kuitenkin rajoittamatta neuvoston direktiivin 2009/13/EY soveltamista, ja kalastajiin, sanotun kuitenkin rajoittamatta neuvoston direktiivin (EU) 2017/159 soveltamista.

Tarkistus

7. Tätä direktiiviä sovelletaan merenkulkijoihin ja merikalastajiin, alan erityisolosuhteet huomioon ottaen, sanotun kuitenkin rajoittamatta neuvoston direktiivin 2009/13/EY ja neuvoston direktiivin (EU) 2017/159 tai muiden sellaisten unionin säännösten soveltamista, joissa merenkulkijoille tai kalastajille suodaan korkeampi suojelun taso.

Tarkistus 48

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) ’työntekijällä’ luonnollista henkilöä, joka **tiety**n ajan suorittaa palveluja **toisen henkilön** hyväksi ja tämän johdon alaisena palkkaa vastaan;

Tarkistus

(a) ’työntekijällä’ luonnollista henkilöä, joka suorittaa palveluja **työnantajan** hyväksi ja tämän johdon alaisena palkkaa vastaan;

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) ’työnantajalla’ yhtä tai useampaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on suoraan tai välillisesti osapuolena työntekijän työsuhteessa;

Tarkistus

(b) ’työnantajalla’ yhtä tai useampaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä **(virtuaalista palvelua tai muuta), jonka palveluksessa on yksi tai useampia työntekijöitä ja** joka on suoraan tai välillisesti osapuolena **vähintään yhden** työntekijän työsuhteessa;

Tarkistus 50

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta – e alakohta

Komission teksti

(e) ’viitetunneilla ja päivillä’ tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä **työnantajan pyynnöstä**.

Tarkistus

(e) ’viitetunneilla ja päivillä’ tiettyjen päivien **aikatauluja, vuoroja ja mitä tahansa** aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä;

Tarkistus 51

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta – e a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(e a) ’koeajalla’ ennalta sovittua rajoitettua aikaa työsuhteen alussa, jonka aikana työntekijää ohjataan ja hänen suorituksiaan seurataan tiiviisti hänen valmiuksiensa arvioimiseksi, mitä varten määritellään etukäteen selkeät suoritustavoitteet, ja jonka aikana työsuhde voidaan päättää milloin tahansa.

Tarkistus 52

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajia vaaditaan antamaan työntekijöille tiedot työsuhteen olennaisista seikoista.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajia vaaditaan antamaan työntekijöille tiedot työsuhteen olennaisista seikoista **ja että työntekijöillä on oikeus pyytää näitä tietoja.**

Tarkistus 53

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – johdantokappale

Komission teksti

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on kuuluttava seuraavat:

Tarkistus

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on kuuluttava **vähintään** seuraavat:

Tarkistus 54

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) työsuhteen osapuolten henkilöllisyys;

Tarkistus

(a) työsuhteen osapuolten henkilöllisyys, **mukaan lukien vähintään koko nimet, osoitteet ja soveltuviissa tapauksissa oikeudelliset edustajat;**

Tarkistus 55

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – e alakohta

Komission teksti

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto;

Tarkistus

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto **ja vuokratyöntekijöiden tapauksessa**

*käyttäjäyrityksen nimi ja palkkataulukot,
jotta taataan yhtäläinen palkkaus;*

Tarkistus 56

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – g alakohta

Komission teksti

(g) mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;

Tarkistus

(g) mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen, **jos tällä on velvollisuus tarjota sitä lainsäädännön tai työehtosopimusten taikka yleisen koulutuspolitiikkansa mukaisesti;**

Tarkistus 57

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – i alakohta

Komission teksti

(i) menettely, mukaan lukien irtisanomisajan pituus, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä tai, jos irtisanomisaikaa ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä tällaisen irtisanomisajan määrittämiseksi;

Tarkistus

(i) menettely, mukaan lukien irtisanomisajan pituus, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä tai, jos irtisanomisaikaa ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä tällaisen irtisanomisajan määrittämiseksi **ja irtisanomisehdot sekä vaateiden toimeenpanemista koskevat määräajat, jotka sisältävät määräajat kanteen nostamiseksi irtisanomisen riitauttamiseksi tai korvauksen hakemiseksi työtapaturmasta tai työhön liittyvien oikeuksien rikkomisesta;**

Tarkistus 58

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – j alakohta

Komission teksti

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon

Tarkistus

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat, **joita on ilmoitettu erikseen,**

työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;

kuten ylityökorvaukset, bonukset ja muut etuudet, kuten sairausajan palkka, työnantajan maksamien sosiaaliturvamaksujen määrä sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;

Tarkistus 59

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – l alakohta – ii a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(ii a) ehdot ja rahallisen korvauksen määrä siinä tapauksessa, että työnantaja peruuttaa työn;

Tarkistus 60

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – m alakohta

Komission teksti

Tarkistus

(m) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säädellään työntekijän työoloista; kun kyseessä ovat toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien nimi, joissa sopimukset oli tehty;

(m) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säädellään työntekijän työoloista, *sekä keskitetyissä työmarkkinasopimuksissa määritellyt aikarajat kyseisten sopimusten mukaisille vaateille*; kun kyseessä ovat toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien nimi, joissa sopimukset oli tehty, *sekä mahdolliset määräajat*;

Tarkistus 61

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – n a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n a) kaikki määräajat kanteiden

nostamiseksi työnantajaa vastaan;

Tarkistus 62

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – n b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n b) kaikenlaiset luontoissuoritukset, joita työnantaja tarjoaa työntekijälle;

Tarkistus 63

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – n c alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n c) kaikenlainen luokittelu yleiseen palkkajärjestelmään.

Tarkistus 64

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 3 kohta

Komission teksti

Tarkistus

3. Edellä 2 kohdan f–k ja n alakohdassa **tarkoitettut tiedot voidaan tarvittaessa antaa** viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

3. Edellä 2 kohdan f–k ja n alakohdassa **tarkoitettuja tietoja on täydennettävä** viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

Tarkistus 65

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 3 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

3 a. Edellä olevassa 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja tietoja ei pidä

pitää työntekijän hyväksynnän ilmaisuna.

Tarkistus 66

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Edellä 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti asiakirjan muodossa viimeistään työsuhteen **ensimmäisenä päivänä**. **Kyseinen** asiakirja **voidaan antaa ja lähettää** sähköisesti, **kunhan se on helposti työntekijän saatavilla ja se voidaan tallentaa ja tulostaa**.

Tarkistus

1. Edellä 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti ***painetun*** asiakirjan muodossa ***mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja soveltuvin osin työsopimusta allekirjoitettaessa ja*** viimeistään ***ennen*** työsuhteen ***ensimmäistä päivää***. ***Työntekijän pyynnöstä*** asiakirja ***on annettava ja toimitettava*** sähköisesti ***tallennettavassa ja tulostettavassa muodossa vastaanottoilmoitusta vastaan***. ***Nämä tiedot ovat työnantajan antama ilmoitus sovitusta työhdoista***. ***Työehtojen hyväksymistä koskevan kirjallisen ilmoituksen jättämisen määräajan on oltava vähintään yksi viikko ennen työsuhteen alkua***.

Tarkistus 67

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Asiakirja on annettava samanaikaisesti työntekijän edustajalle ja asiasta vastaaville sosiaaliturvaviranomaisille.

Tarkistus 68

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jäsenvaltioiden on kehitettävä malleja ja asiakirjatyyppejä 1 kohdassa tarkoitettulle asiakirjalle ja asetettava ne työntekijöiden ja työnantajien saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla.

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on ***sidosryhmiä ja työmarkkinaosapuolia kuultuaan*** kehitettävä malleja ja asiakirjatyyppejä 1 kohdassa tarkoitettulle asiakirjalle ja asetettava ne työntekijöiden ja työnantajien saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla. ***Euroopan komissio tukee jäsenvaltioita näiden mallien ja asiakirjatyyppeiden kehittämisessä, jotta vältetään mahdolliset eroavuudet eri jäsenvaltioiden mallien sisällöissä.***

Tarkistus 69

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lait, asetukset ja hallinnolliset tai lakisääteiset määräykset taikka työehtosopimukset, joilla säädellään sovellettavaa oikeudellista kehystä ja jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta ***selkeällä, avoimella, kattavalla ja*** helposti saatavalla tavalla etäyhteydellä ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien unionin kansalaisia ja yrityksiä koskevien verkkoportaalien kautta.

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lait, asetukset ja hallinnolliset tai lakisääteiset määräykset taikka ***yleissitovat*** työehtosopimukset, ***jotka on julistettu yleisesti sovellettaviksi ja*** joilla säädellään sovellettavaa oikeudellista kehystä ja jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta helposti saatavalla tavalla etäyhteydellä ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien unionin kansalaisia ja yrityksiä koskevien verkkoportaalien kautta.

Tarkistus 70

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa työntekijälle tiedoksi asiakirjan muodossa kaikki muutokset,

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa työntekijälle tiedoksi ***painetun*** asiakirjan muodossa kaikki

jotka koskevat 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun työsuhteeseen liittyviä seikkoja ja 6 artiklassa säädettyjen lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden lisätietoja, mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan.

muutokset, jotka koskevat 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun työsuhteeseen liittyviä seikkoja ja 6 artiklassa säädettyjen lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden lisätietoja, mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan. ***Työntekijän pyynnöstä asiakirja on annettava ja toimitettava sähköisesti vastaanottoilmoitusta vastaan 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla.***

Tarkistus 71

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – johdantokappale

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijää vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja on annettava ennen hänen lähtöään ja siinä on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijää vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja on annettava ***kohtuullisessa ajassa*** ennen hänen lähtöään ja siinä on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:

Tarkistus 72

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) ***maa*** tai ***maat***, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja työn kesto;

Tarkistus

(a) ***täsmällinen työpaikka tai täsmälliset työpaikat siinä maassa tai maissa***, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja työn kesto ***sekä järjestelyt työajankohdan pidentämisestä tai lyhentämisestä***;

Tarkistus 73

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – b a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b a) työaika, säännöt yleisistä vapaapäivistä sekä vero- ja turvallisuusjärjestelyistä maassa, jossa työ tehdään;

Tarkistus 74

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – b b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b b) esimiehen, jolle lähetetty työntekijä on vastuussa, nimi työpaikassa tai työpaikoissa, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla;

Tarkistus 75

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – d a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(d a) kaikki vero- ja sosiaaliturvajärjestelyjen muutokset jaksolla, jolla työ tehdään ulkomailla;

Tarkistus 76

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – d b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(d b) kaikki järjestelyt, joilla työjaksoa mahdollisesti pidennetään tai lyhennetään;

Tarkistus 77

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – johdantokappale

Komission teksti

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä lähetetään ulkomaille direktiivin 96/71/EY mukaisena lähetettynä työntekijänä, hänelle on lisäksi ilmoitettava *seuraavat*:

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä lähetetään ulkomaille direktiivin 96/71/EY mukaisena lähetettynä työntekijänä, hänelle on lisäksi ilmoitettava *4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettut*:

Tarkistus 78

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavan jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti;

Tarkistus

(a) *direktiivin 96/71/EY 3 artiklan 1 kohdan mukaiset työehdot, mukaan lukien* palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavan jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti;

Tarkistus 79

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettut tiedot *voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla* kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

Tarkistus

3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettut tiedot *on annettava kirjallisesti viitaten selvästi* kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin *ja annettava saataville kielellä, jota lähetetyt työntekijät ymmärtävät, tai käännettävä tällaiselle kielelle.*

Tarkistus 80

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. *Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä perättäistä viikkoa.*

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 81

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään *kuusi* kuukautta, *mukaan lukien mahdollinen pidennys*.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään *kolme* kuukautta.

Tarkistus 82

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen tai työntekijän edun vuoksi.

Tarkistus

2. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä, *enintään kuuden kuukauden pituisesta* koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on *asianmukaisesti* perusteltua työn luonteen, *taitojen, työolojen* tai työntekijän edun vuoksi.

Tarkistus 83

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Koeaika ei saa haitata oikeuksien kerryttämistä.

Tarkistus 84

**Ehdotus direktiiviksi
8 artikla – otsikko**

Komission teksti

Tarkistus

Sivutyö

Muille työnantajille työskentely

Tarkistus 85

**Ehdotus direktiiviksi
8 artikla – 2 kohta**

Komission teksti

Tarkistus

2. ***Työnantajat*** voivat kuitenkin asettaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja, jos tällaisia rajoituksia voidaan perustella oikeutetuilla syillä, kuten liikesalaisuuksien suojelulla tai eturistiriitojen välttämällä.

2. ***Jäsenvaltiot*** voivat kuitenkin asettaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja, jos tällaisia rajoituksia voidaan perustella oikeutetuilla syillä, kuten liikesalaisuuksien suojelulla tai eturistiriitojen välttämällä. ***Työnantajat eivät saa vahvistaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja yksipuolisesti.***

Tarkistus 86

**Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 1 kohta – johdantokappale**

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ***kun työntekijän työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtuva tai kokonaan tai enimmäkseen työnantajan määrittämä, työnantaja voi vaatia työntekijää tekemään töitä ainoastaan***

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ***työnantaja voi muuttaa tavanomaista työaikamallia ainoastaan, jos seuraavat ehdot täyttyvät:***

Tarkistus 87

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) *jos työ tehdään työsuhteen alussa kirjallisesti vahvistettujen, etukäteen määritettyjen viitetuntien ja -päivien aikana 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan i alakohdan mukaisesti, ja*

Tarkistus

(a) *muutos on perusteltu työn tyyppiin liittyvistä objektiivisista syistä;*

Tarkistus 88

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) *jos työnantaja ilmoittaa työntekijälle toimeksiannosta riittävän ajoissa 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan ii alakohdan mukaisesti.*

Tarkistus

(b) *työntekijälle ilmoitetaan kyseisen viikon tavanomaisesta työaikamallista vähintään kaksi viikkoa etukäteen, jollei kyseessä ole hätätilanne;*

Tarkistus 89

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – b a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b a) *muutos ei ole ristiriidassa työntekijän oikeutettujen etujen kanssa;*

Tarkistus 90

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – b b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b b) *muutos ei ole ristiriidassa muiden sopimusten kanssa.*

Tarkistus 91

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kunkin työsuhteen kesto ja tavanomainen työaikamalli määritetään selkeästi. Työnantajien on maksettava korvaus ylityöstä.

Tarkistus 92

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ***työntekijöillä***, joiden palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, ***voi pyytää ennakoitavampaa ja turvatumpaa*** työsuhteen ***muotoa***, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla.

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ***työntekijät***, joiden palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, ***voivat siirtyä ennakoitavampaan ja turvatumpaan*** työsuhteen ***muotoon***, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla. ***Samassa yrityksessä, ryhmässä tai yhteisössä tai samalle luonnolliselle tai oikeushenkilölle työskennelty aika lasketaan mukaan tähän kuuden kuukauden ajanjaksoon.***

Tarkistus 93

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 2 kohta

Komission teksti

Tarkistus

2. Työnantajan on annettava kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa ***pyynnön esittämisestä***. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten osalta jäsenvaltiot voivat pidentää

2. Työnantajan on ***aidosti harkittava siirtymistä ja*** annettava ***asianmukaisesti perusteltu*** kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa ***hakemuksen jättämisestä***. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, mikroyritysten sekä pienten ja

tätä määräaika enintään **kolmeen kuukauteen ja niiden on mahdollistettava suullisen vastauksen antaminen saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön**, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina.

keskisuurten yritysten osalta jäsenvaltiot voivat pidentää tätä määräaika enintään **yhdellä kuukaudella. Jollei siirtymispyyntöön ole vastattu kuukauden kuluessa, sovelletaan olettaa, jonka mukaan siirtymä tuli voimaan ensimmäisenä tätä ajanjaksoa seuranneena päivänä**. Jos hakemus hylätään, on perustelujen oikeellisuuden oltava todennettavissa.

Tarkistus 94

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että henkilöt, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on ohjattu työskentelemään väliaikaisesti samaan käyttäjäyritykseen sen valvonnassa ja johdolla vähintään kuudeksi kuukaudeksi, on palkattava käyttäjäyrityksen pysyviksi työntekijöiksi.

Tarkistus 95

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun unionin lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä taikka asiaankuuluvissa työehtosopimuksissa vaaditaan työnantaja antamaan koulutusta työntekijöille, jotta he voivat tehdä työn, jota varten heidät on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun unionin lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä taikka asiaankuuluvissa työehtosopimuksissa vaaditaan työnantaja antamaan **minkäänlaista koulutusta tai opetusta** työntekijöille, jotta he voivat tehdä työn, jota varten heidät on palkattu, tällaisen koulutuksen **tai opetuksen** on oltava maksutonta työntekijälle.

Tarkistus 96

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä on työajan puitteissa oikeus vähintään yhtä normaalia työviikkoa vastaavaan määrään koulutusta vuodessa.

Tarkistus 97

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Työntekijän on saatava edelleen palkkaa aivan kuten työaikana.

Tarkistus 98

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 c kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Koulutus on järjestettävä mahdollisuuksien mukaan normaalina työaikana. Koulutukseen käytettyä aikaa on joka tapauksessa pidettävä työaikana.

Tarkistus 99

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 d kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä on oikeus palkalliseen opintovapaaseen.

Tarkistus 100

Ehdotus direktiiviksi 11 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

11 a artikla

Yhdenvertainen kohtelu

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuusperiaatetta ja samoja ehtoja sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, ja varmistettava tässä yhteydessä kaikenlaisen syrjinnän poistaminen työsuhteen laadusta riippumatta.

Tarkistus 101

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet tekevät kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan 7-11 artiklassa säädetyistä työoloista poikkeavat työntekijöiden työoloja koskevat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden yleistä suojelua.

Jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet tekevät kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan 7-11 artiklassa säädetyistä työoloista poikkeavat, **mutta vähintään niiden tasoiset** työntekijöiden työoloja koskevat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat **kaikilta osin** työntekijöiden yleistä suojelua **ja niissä varmistetaan, että tässä direktiivissä säädetyt vähimmäisvaatimuksia ei heikennetä.**

Tarkistus 102

Ehdotus direktiiviksi 13 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että yksittäisissä sopimuksissa,

Yksittäisissä sopimuksissa, työehtosopimuksissa, yritysten sisäisissä säännöissä tai muissa järjestelyissä olevat

työehtosopimuksissa, yritysten sisäisissä säännöissä tai muissa järjestelyissä olevat tämän direktiivin vastaiset määräykset **julistetaan mitättömiksi tai** muutetaan niiden saattamiseksi yhdenmukaisiksi tämän direktiivin säännösten kanssa.

tämän direktiivin vastaiset **ja työntekijöille epäedullisemmat** määräykset **ovat mitättömiä, ja niitä** muutetaan niiden saattamiseksi **vähintään** yhdenmukaisiksi tämän direktiivin säännösten kanssa.

Tarkistus 103

Ehdotus direktiiviksi 14 artikla – 1 kohta – johdantokappale

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut kaikkia tai mitään 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa tai 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja **ja työnantaja ei ole oikaissut tätä laiminlyöntiä 15 päivän kuluessa sen ilmoittamisesta**, jotakin seuraavista järjestelmistä sovelletaan:

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut kaikkia tai mitään 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa tai 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja, jotakin seuraavista järjestelmistä sovelletaan:

Tarkistus 104

Ehdotus direktiiviksi 14 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) työntekijään sovelletaan **jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia**. Jos annetut tiedot eivät sisältäneet 3 artiklan 2 kohdan e, f, k tai l alakohdassa tarkoitettuja tietoja, **suotuisilla olettamilla tarkoitetaan kyseisen alakohdan mukaista olettamaa**, jonka mukaan työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, koeaikaa ei ole **tai** että työntekijällä on kokoaikainen työsuhde. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat; **tai**

Tarkistus

(a) työntekijään sovelletaan **suotuisia olettamia, jotka jäsenvaltiolla on velvollisuus määritellä**. Jos annetut tiedot eivät sisältäneet 3 artiklan 2 kohdan e, f, k tai l alakohdassa tarkoitettuja tietoja, **työntekijän ilmoittamia suotuisia olettamia sovelletaan ehtojen mukaisesti ja ne sisältävät olettaman**, jonka mukaan työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, koeaikaa ei ole **ja** että työntekijällä on kokoaikainen työsuhde. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat; **sekä**

Tarkistus 105

Ehdotus direktiiviksi

14 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) työntekijällä on oltava mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle kohtuullisessa ajassa. Jos toimivaltainen viranomainen katsoo, että kantelu on perusteltu, se määrää asiaankuuluvan työnantajan antamaan puuttuvat tiedot. Jos työnantaja ei anna puuttuvia tietoja 15 päivän kuluessa määräyksen vastaanottamisesta, viranomaisen on voitava langettaa asianmukainen **hallinnollinen** seuraamus, vaikka työsuhde olisi jo päättynyt. Työnantajilla on oltava mahdollisuus jättää **hallintovalitus** seuraamuksen langettamista koskevaa päätöstä vastaan. Jäsenvaltiot voivat nimetä olemassa olevia elimiä toimivaltaisiksi viranomaisiksi.

Tarkistus

(b) työntekijällä on oltava mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle kohtuullisessa ajassa. Jos toimivaltainen viranomainen katsoo, että kantelu on perusteltu, se määrää asiaankuuluvan työnantajan antamaan puuttuvat tiedot. Jos työnantaja ei anna puuttuvia tietoja 15 päivän kuluessa määräyksen vastaanottamisesta, viranomaisen on voitava langettaa asianmukainen **ennalta määritetty ja pakollinen varoittava** seuraamus, vaikka työsuhde olisi jo päättynyt. Työnantajilla on oltava mahdollisuus jättää **valitus** seuraamuksen langettamista koskevaa päätöstä vastaan. Jäsenvaltiot voivat nimetä olemassa olevia elimiä toimivaltaisiksi viranomaisiksi.

Tarkistus 106

Ehdotus direktiiviksi

14 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

14 a artikla

Tosiasioiden ensisijaisuus

Työsuhteen olemassaolon määrittelyn on perustuttava tosiasioihin, jotka liittyvät työn tosiasialliseen suorittamiseen, eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.

Tarkistus 107

Ehdotus direktiiviksi

16 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön **tarvittavia toimenpiteitä** työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästä työnantajaa koskevasta kantelusta tai heidän vireille panemasta oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa **tässä direktiivissä säädettyjen** oikeuksien noudattaminen.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön **kaikki tarvittavat toimenpiteet, myös ennalta määritetyt pakolliset ja varoittavat seuraamukset, kaikkien** työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden **tai työntekijäjärjestöjen** edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi **heidän oikeudellisesta tai virallisesta asemastaan riippumatta** työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästä työnantajaa koskevasta kantelusta tai heidän vireille panemasta oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa **näiden** oikeuksien noudattaminen.

Tarkistus 108

**Ehdotus direktiiviksi
16 artikla – 1 a kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

Henkilöitä, jotka ilmoittavat tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien rikkomistilanteista, on suojeltava täysimääräisesti unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelua koskevalla unionin lainsäädännöllä.

Tarkistus 109

**Ehdotus direktiiviksi
17 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut, joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen **ja julistaakseen oikeudellisesti pätemättömäksi** irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen sekä kaikki sitä **tai muita**

käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia.

vahingollisia toimia tai epäedullisempaa kohtelua koskevat valmistelut, joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia. ***Työnantajan on annettava riittävästi tietoa irtisanomisperusteesta, muutoin irtisanominen katsotaan oikeudellisesti pätemättömäksi. Tarvittaviin toimenpiteisiin kuuluvat myös oikeus palata virkaan ja oikeus korvaukseen.***

Tarkistus 110

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina.

Tarkistus

2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina. ***Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kanteen nostamisen määräaika irtisanomisen riitauttamiseksi lykätään siihen saakka, kunnes työntekijä on saanut kirjalliset perustelut työnantajalta.***

Tarkistus 111

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun 2 kohdassa tarkoitettut työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat,

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun 2 kohdassa tarkoitettut työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat,

joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla kuin 1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla.

joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla kuin 1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla.
Itse irtisanomista lykätään, kunnes tapaus on ratkaistu.

Tarkistus 112

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 6 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

6 a. Jäsenvaltioiden on annettava työntekijäjärjestöjen nostaa edustajakanteita työntekijöiden yhteisten etujen suojaamiseksi tämän direktiivin yhteydessä direktiivin 2009/22/EY^{1 a} sääntöjen mukaisesti.

^{1 a} kumotaan menettelyllä 2018/0089(COD); Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kuluttajien yhteisten etujen suojaamiseksi nostettavista edustajakanteista.

Tarkistus 113

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 6 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

6 b. Jos työnantaja ei esitä perusteltuja syitä irtisanomiselle tai vastaavalla toimenpiteelle 17 artiklan 2 kohdan mukaisesti, sovelletaan olettamaa, jonka mukaan työntekijä irtisanottiin tämän direktiivin mukaisten oikeuksien käyttämisen vuoksi.

Tarkistus 114

Ehdotus direktiiviksi 17 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

17 a artikla

*Työsuhteen olemassaoloa koskeva
todistustaakka*

Todistustaakan siitä, että työsuhdetta ei ole, on oltava luonnollisella tai oikeushenkilöllä, joka on tunnistettavissa työnantajaksi.

Tarkistus 115

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. **Ne voivat olla sakkoja. Niihin voi sisältyä myös korvauksen maksaminen.**

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. **Niiden on oltava sakkoja ja koostuttava asianmukaisen ja vähintään oikeasuhteisen korvauksen maksamisesta.**

Tarkistus 116

Ehdotus direktiiviksi 19 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä

peruste alentaa jäsenvaltioiden
työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä
tasoa.

peruste alentaa jäsenvaltioiden
työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä
tasoa. ***Tämän direktiivin täytäntöönpano
ei saa olla syy heikentää jäsenvaltioissa
tällä hetkellä vallitsevaa tilannetta ja
työntekijöiden yleisen suojelun tasoa sen
soveltamisaloilla.***

Tarkistus 117

Ehdotus direktiiviksi 19 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

***2 a. Jäsenvaltioiden on asteittain
parannettava työntekijöiden suojelun
tasoa sillä sääntelyn alalla, joka kuuluu
tämän direktiivin soveltamisalaan, ja
noudatettava täysimääräisesti Euroopan
unionin perusoikeuskirjaa ja Euroopan
sosiaalista peruskirjaa.***

Tarkistus 118

Ehdotus direktiiviksi 20 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

20 a artikla

Kantelujen helpottaminen

***Jäsenvaltioiden on varmistettava, että
käytössä on tehokkaita menettelyjä, joiden
avulla työntekijät voivat tehdä kantelun
työnantajiaan vastaan joko suoraan tai
jäsenvaltioiden nimeämien kolmansien
osapuolten, kuten työntekijäjärjestöjen tai
muiden yhdistysten, välityksellä tai
jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen
välityksellä, jos tästä säädetään
kansallisessa lainsäädännössä.***

Tarkistus 119

Ehdotus direktiiviksi 21 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan olemassa oleviin työsuhteisiin [voimaantulopäivä + 2 vuotta] lähtien. ***Työnantajien on kuitenkin annettava tai täydennettävä 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa ja 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ainoastaan työntekijän pyynnöstä. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettää tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäisvaatimukset.***

Tarkistus

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan olemassa oleviin työsuhteisiin [voimaantulopäivä + 2 vuotta] lähtien.

Tarkistus 120

Ehdotus direktiiviksi 22 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuullen sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen viimeistään [voimaantulopäivä + 8 vuotta] ja ehdottaa soveltuvien osien tarvittavia muutoksia.

Tarkistus

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuullen sekä ***mikroyrityksiin ja*** pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen viimeistään [voimaantulopäivä + 5 vuotta] ja ehdottaa soveltuvien osien tarvittavia muutoksia.

**ASIAN KÄSITTELY
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

Otsikko	Avoimet ja ennakoitavat työolot Euroopan unionissa		
Viiteasiakirjat	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Asiasta vastaava valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL 18.1.2018		
Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	JURI 18.1.2018		
Valmistelija Nimitetty (pvä)	Kostas Chrysogonos 24.1.2018		
Valiokuntakäsittely	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
Hyväksytty (pvä)	24.9.2018		
Lopullisen äänestyksen tulos	+: -: 0:	20 0 1	
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (200 art. 2 kohta)	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjää