



Brüssel, 18.11.2013  
COM(2013) 798 final

2013/0390 (COD)

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,**  
**milles käsitletakse merelaevade töötajaid ning millega muudetakse direktiive**  
**2008/94/EÜ, 2009/38/EÜ, 2002/14/EÜ, 98/59/EÜ ja 2001/23/EÜ**

(EMPs kohaldatav tekst)

{SWD(2013) 461 final}

{SWD(2013) 462 final}

## SELETUSKIRI

### 1. ETTEPANEKU TAUST

ELi tööõigust käsitlevad direktiivid on üldiselt kohaldatavad kõigi tegevusvaldkondade ja kõigi töötajate kategooriate suhtes. Siiski tekib kuue direktiivi puhul olukord, kus merel töötav personal jääb või võidakse jätta reguleerimisalast välja. Asjaomased direktiivid on järgmised:

- direktiiv 2008/94/EÜ<sup>1</sup> töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral (edaspidi „tööandja maksejõuetuse direktiiv”);
- direktiiv 2009/38/EÜ<sup>2</sup> Euroopa töö nõukogu asutamise kohta (edaspidi „Euroopa töö nõukogu direktiiv”);
- direktiiv 2002/14/EÜ,<sup>3</sup> millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik (edaspidi „teavitamise ja konsulteerimise direktiiv”);
- direktiiv 98/59/EÜ<sup>4</sup> kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (edaspidi „kollektiivsete koondamiste direktiiv”);
- direktiiv 2001/23/EÜ<sup>5</sup> töötajate õiguste kaitse kohta ettevõtete üleminekul (edaspidi „ettevõtete ülemineku direktiiv”);
- direktiiv 96/71/EÜ<sup>6</sup> töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (edaspidi „töötajate lähetamise direktiiv”).

Olenevalt olukorrast riiklikul tasandil, võib sellistel väljajätmistel olla negatiivne mõju paljudele Euroopa Liidu põhiõiguste hartast tulenevatele õigustele, eriti töötajate õigusele olla ettevõttes informeeritud ja ärakuulatud (artikkel 27) ja õigusele omada häid ja õiglasi töötingimusi (artikkel 31).

Enamik liikmesriike on väljajätmise võimalust vähe või üldse mitte kasutanud. Kaheksa liikmesriiki<sup>7</sup> ei ole merelaevade töötajaid ühegi direktiivi reguleerimisalast välja jätnud ja kaheksas liikmesriigis esines vaid üks väljajätmise juhtum.

---

<sup>1</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiiv 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral (ELT L 283, 28.10.2008, lk 36).

<sup>2</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa töö nõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuesti sõnastatud), ELT L 122, 16.5.2009, lk 28. Selle direktiiviga tunnistatakse kehtetuks ja asendatakse direktiiv 94/45/EÜ (EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64), muudetud direktiiviga 97/74/EÜ (EÜT L 10, 16.1.1998, lk 22), ja direktiiv 2006/109/EÜ (ELT L 363, 20.12.2006, lk 416).

<sup>3</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses, EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29.

<sup>4</sup> Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiiv 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16).

<sup>5</sup> Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta, EÜT L 82, 22.3.2001, lk 16.

<sup>6</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega, EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1.

<sup>7</sup> AT, BG, CZ, ES, FR, PL, SE, SI.

Kirjeldatud olukorras võib juhtuda, et sama kategooria töötajaid koheldakse eri liikmesriikides erinevalt.

Lisaks, nagu komisjon on ka varem rõhutanud, võib ELi riikide püsivalt vähenev merelaevade töötajate arv häirida tulevikuväljavaateid, nimelt seepärast, et teatavate maismaal tehtavate tööde jaoks on merel töötamise kogemus äärmiselt vajalik. Kuigi sellisel vähenemisel on mitmeid põhjusi, võib mulje, et merendussektoris töötajad on muude töötajatega võrreldes halvemini kaitstud, selle elukutse atraktiivsust veelgi enam kahjustada<sup>8</sup>.

Seega ei ole praeguses olukorras Euroopa turul tagatud võrdsed tingimused, sest mõned ettevõtted on mõnedest kohustustest vabastatud, eelkõige teavitamise ja konsulteerimise kohustusest, mis on teistes liikmesriikides asuvate võistlevate ettevõtete jaoks aga kohustuslik.

Seega on ettepaneku eesmärk tõsta Euroopa Liidu põhiõiguste hartast tulenevate õiguste kaitse taset ELi tööõiguses ja tagada kõigile võrdsed tingimused ELi tasandil. Lisaks aitab ettepanek täita üldisi poliitilisi eesmärke, mis on sätestatud Euroopa Liidu toimimislepingu artiklis 151, nagu tööhõive edendamine, elu- ja töötingimuste parandamine, asjakohane sotsiaalkaitse ning juhtkonna ja töötajate vaheline dialoog.

### 1.1. Kooskõla ELi muude põhimõtete ja horisontaalsete eesmärkidega

Algatuse eesmärk on hinnata, millistel põhjustel, millises ulatuses ja millise õigusega on merelaevade töötajad tööõigust käsitlevate direktiivide reguleerimisalast välja jäetud. Komisjon on võtnud ülesandeks tagada, et mis tahes uue õigusakti ettepanek on kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga, ja hinnata kõigi selliste ettepanekute mõju hartast tulenevatele õigustele ja põhimõtetele. Praegusel juhul võiks väljajätmiste kõrvaldamine mõjuda soodsalt harta artiklitest 27 ja 31 tulenevate õiguste tagamisele.

See oleks ka kooskõlas 2007. aastal nn sinise raamatu avaldamisega kehtestatud Euroopa Liidu integreeritud merenduspoliitikaga<sup>9</sup>. Sinises raamatus kinnitas komisjon oma eesmärgi „suurendada merendusega seotud töökohtade hulka ja parandada nende kvaliteeti Euroopa kodanike jaoks”, rõhutades eriti järgmist:

*„Et rohkem eurooplasi merendussektorisse tööle asuks, tuleb kõigi merendusvaldkonna sidusrühmade ühisel toel ja merenduse olukorda kõikjal maailmas arvestava tõhusa reguleeriva raamistiku abil parandada personalipoliitikat ja töötingimusi (sealhulgas töötervishoidu ja -ohutust).”*

Komisjon märkis, et selle eesmärgi saavutamiseks ta „vaatab tihedas koostöös sotsiaalpartneritega uuesti läbi merendussektorite väljaarvamise ELi tööõigust käsitlevatest õigusaktidest”

Merendusega seotud töökohtade hulga suurendamise ja nende kvaliteedi parandamise eesmärgi kinnitas komisjon veel kord oma teatises meremajanduse

<sup>8</sup> Vt muu hulgas ka teatist „Euroopa Liidu integreeritud merenduspoliitika” (KOM(2007) 575 (lõplik), 10. oktoober 2007) ja merendusvaldkonna tööhõive töörühma aruannet.

<sup>9</sup> Dokument KOM(2007) 575 (lõplik), 10. oktoober 2007.

kasvu kohta („Blue Growth”),<sup>10</sup> mille kiitsid heaks Euroopa ministrid Limassoli konverentsil tehtud avaldusega<sup>11</sup> integreeritud merenduspoliitika kohta.

Ettepanek on samuti kooskõlas strateegias „EL 2020” seatud eesmärkidega, eelkõige tööhõive osas. Töökohtade kvaliteedi ja töötingimuste parandamine, eelkõige olemasolevate õigusaktide läbivaatamine ning täiuslikuma ELi tööohutust ja –tervishoidu reguleeriva õigusraamistiku loomine on dokumendi „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava: Euroopa panus täieliku tööhõive saavutamisse”<sup>12</sup> kontekstis otsustava tähtsusega ülesanded.

## **2. HUVITATUD ISIKUTEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED**

### **2.1. Konsultatsioonid sidusrühmadega**

Kõnealusele ettepanekule eelnesid arvukad konsultatsioonid, mis käsitlesid nii spetsiifilisi kui ka üldisemat laadi küsimusi. Algatuse ettevalmistamisel kasutas komisjon ka välisekspertide abi.

#### **Üldist**

Integreeritud merenduspoliitika väljatöötamise käigus käsitleti meremeeste väljajätmist tööõigust käsitlevate direktiivide reguleerimisalast 2006. aastal avaldatud rohelises raamatus<sup>13</sup>. Komisjoni 2007. aasta teatises<sup>14</sup> tehti rida järeldusi rohelise raamatuga algatatud arutelude põhjal. Seoses merendussektori töökohtadega on teatises öeldud, et „esineb lahkavamus selles, kas ja milliste merendusvaldkondade väljaarvamised ELi sotsiaalõigusnormidest on õigustatud, kuid kõik on nõus vajadusega panustada võrdsetesse võimalustesse selles valdkonnas globaalselt ning rolli osas, mida ELi õigusaktid võivad selles kontekstis mängida.”

#### **Üksikasjad**

Oktoobris 2007 võttis komisjon vastu teatise,<sup>15</sup> algatamaks vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklile 154 Euroopa sotsiaalpartneritega peetavate konsultatsioonide esimest etappi Aprillis 2009 jõuti kõnealuste konsultatsioonidega teise etappi.

Konsultatsioonide tulemusena selgus, et meretranspordi sektori sotsiaalpartneritel on praeguste väljajätmiste kõrvaldamise vajaduse osas erinevad arvamused. Euroopa Transporditöötajate föderatsioon pooldas mis tahes väljajätmiste kõrvaldamist, kuid Euroopa Ühenduse Reederite Ühing leidis, et selliste väljajätmiste võimaldamist põhjendavad asjaolud, mis tulenesid meretranspordi sektori eripärast, on jäänud endiseks, mistõttu tuleks väljajätmised säilitada.

<sup>10</sup> Vt teatis „Meremajanduse kasv: jätkusuutliku majanduskasvu võimalused mere- ja merendusvaldkonnas” (COM/2012/494 (lõplik), 13. september 2012).

<sup>11</sup> Limassoli avaldus, 7. oktoober 2012.

<sup>12</sup> KOM(2010) 682 lõplik, 23. november 2010.

<sup>13</sup> Dokument KOM(2006) 275 (lõplik), 7. juuni 2006.

<sup>14</sup> Dokument KOM(2007) 574 (lõplik), 10. oktoober 2007.

<sup>15</sup> Dokument KOM(2007) 591 (lõplik), 10. oktoober 2007.

Kalandussektoris olid mõlemad pooled nõus, et mõned väljajätmised tuleks kõrvaldada (tööandja maksejõuetuse, kollektiivsete koondamiste ja ettevõtete ülemineku direktiivi puhul) või kehtestada samaväärsed erisätted, eriti teavitamise ja konsulteerimise osas. Euroopa töönookogu direktiivi suhtes nad seisukohta ei võtnud.

Kõigile liikmesriikidele saadeti üksikasjalikud küsimustikud. Vastused saadi 20 liikmesriigilt<sup>16</sup>. Saadud andmed on esitatud mõju hindamise aruande 3. lisas.

Kokkuvõtteks tuleb rõhutada, et liikmesriigid, kes on otsustanud kõnealuste direktiivide sätteid merelaevade töötajate suhtes kohaldada, on ühel meelel, et kui võrrelda maismaa ettevõtetega seotud kuludega, ei too see kaasa märkimisväärselt suuremaid kulusid. Ükski asjaomane liikmesriik, sealhulgas olulise tähtsusega merendussektorit omavad riigid, ei ole täheldanud sellise kohaldamise negatiivset mõju, ka laeva müügi korral mitte. Väljajätmissi mitterakendanud liikmesriikide kogemus näitab hoopis, et laevastik on suurenenud, samas kui väljajätmissi rakendanud liikmesriikides laevastik vähenes.

Liikmesriigid, kes väljajätmissi ja erandeid on rakendanud, soovivad üksmeelselt nende säilitamist ja väidavad, et asjaomaste direktiivide kohaldamine merendussektori suhtes põhjustaks märkimisväärsed lisakulusid. Samas ei täpsusta need liikmesriigid lisakulutuste suurust.

### Välisekspertid

Integreeritud merenduspoliitika raames komisjoni poolt loodud merendusvaldkonna tööhõive ja konkurentsivõime töörühm esitas oma esimese aruande juulis 2011<sup>17</sup>. Seoses meremeeste väljajätmissiga teatavate tööõigust käsitlevate direktiivide reguleerimisalast ütles töörühm järgmist:

*„Nende õigusnormide vastuvõtmisest möödunud aja jooksul on aset leidnud olulised muutused, eelkõige kommunikatsioonitehnoloogia vallas, tänu millele saaks teavitamist ja konsulteerimist käsitlevad nõuded teha nüüd praktilisemaks. Väljajätmissi kõrvaldamise või merel tehtavate tööde eripära arvestavate spetsiaalsete nõuete kehtestamisega oleks võimalik kaotada mulje, et merelaevade töötajad on muude töötajatega võrreldes halvemini Euroopa Liidu tööõigusega kaitstud, mis võib selle elukutse atraktiivsust veelgi enam kahjustada.”*

Komisjon kuulutas välja hankemenetluse uuringu tegemiseks, mille eesmärk oli toetada mõjuhinnangu koostamist, mis käsitleks praegu kehtivate selliste sätete võimalikku läbivaatamist, mis võimaldavad jätta merelaevade töötajad ELi tööõigust käsitlevate õigusnormide reguleerimisalast välja. Uuringu teostas äriühingu MRAG Limited juhitud konsortsium. Lõpparuanne<sup>18</sup> esitati 2010. aasta detsembris.

<sup>16</sup> AT, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SE, SI ja UK.

<sup>17</sup> <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/seafarers/doc/2011-06-09-tfmec.pdf>.

<sup>18</sup> MRAG, Preparatory study for an impact assessment concerning a possible revision of the current exclusions of seafaring workers from the scope of EU social legislation (Ettevalmistav uuring mõjuhinnangu koostamiseks, mis käsitleb selliste praegu kehtivate sätete võimalikku läbivaatamist, mis võimaldavad jätta meremehed ELi tööõigust käsitlevate õigusnormide reguleerimisalast välja). Detsember 2010.

## 2.2. Mõju hindamine

Arutelude ja sidusrühmadega konsulteerimise käigus kujunesid mõjuhindamise tarvis välja järgmised valikuvõimalused:

### 1. valikuvõimalus: ELi tasandil ei võeta meetmeid

Selle võimaluse kohaselt ei teeks EL mingeid seadusandlikke ega muid algatusi. Olemasolevad direktiivid jääksid kehtima muutmata kujul.

Suundumused näitavad, et Euroopa merelaevade töötajate arv jätkuvalt väheneb ning üha rohkem töökohti Euroopa laevadel läheb kolmandatest riikidest töötajatele.

### 2. valikuvõimalus: lubatakse erandeid, tingimusel et tagatakse samaväärne kaitse tase

Selle valikuvõimaluse kohaselt asendatakse tingimusteta väljajätmise võimalus sättega, mis lubab teha merelaevade töötajate suhtes erandit direktiivi sätetest, kui asjaomastele töötajatele on tagatud direktiivis sätestatuga samaväärsel tasemel kaitse ja sellest tulenevate õiguste kasutamine.

Samuti on võimalik kohandada õigusraamistikku vastavalt merendussektori eripärale, nagu töötajate eemalolek ettevõtte peakorterist pikkade ajavahemike kaupa, kuid liikmesriigid peavad siiski hoolitsema, et kaitse, isegi kui õiguste praktiline kasutamine on raskendatud, oleks sisuliselt tagatud.

### 3. valikuvõimalus: tühistada väljajätmise võimalused kõikides direktiivides

See valikuvõimalus põhineb eeldusel, et kõik direktiivid olid algselt mõeldud kõikide tegevusalade reguleerimiseks ja et merelaevade töötajate väljajätmine ei ole õigustatud.

### 4. valikuvõimalus: kohandada eeskirjad vastavalt sektori eripärale

Selle valikuvõimaluse kohaselt tuleks vastu võtta sisulised õigusnormid, mille eesmärk on kohandada õiguslikud tekstid merendussektori eripärale vastavaks. Näiteks on laevade ostmine ja müümine merendussektoris tavapärane tegevus. Sellel äärmiselt tiheda konkurentsiga turul ei tohiks eeskirjade kehtestamisega nõrgestada ELis asuva laevamüüja positsiooni.

Olenevalt direktiivist võib ilmned vajadus kehtestada laeva müügi korral töötajate esindaja õigusi ja üldeeskirjade rakendamist käsitlev erikord.

Poliitilised valikuvõimalused on reastatud iga direktiivi jaoks eraldi, sest eelistatum lähenemisviis võib iga direktiivi puhul olla erinev. Ettepaneku jaoks tervikuna tuleb eelistada kõigi nelja valikuvõimaluse kombineerimist sõltuvalt asjaomasest direktiivist:

- tööandja maksejõuetuse direktiivi puhul 3. valikuvõimalus (väljajätmiste kõrvaldamine);

- Euroopa tööõukogu direktiivi puhul 3. valikuvõimalus (väljajätmistele kõrvaldamine);
- teavitamise ja konsulteerimise direktiivi puhul 2. valikuvõimalus (samaväärne kaitse);
- kollektiivsete koondamiste direktiivi puhul 4. valikuvõimalus (erisätted);
- ettevõtete ülemineku direktiivi puhul 4. valikuvõimalus (erisätted);
- töötajate lähetamise direktiivi puhul 1. valikuvõimalus (meetmeid ei võeta).

Ettepanek on kooskõlas mõjuhindangus valikuvõimaluste eelistuste kohta tehtud järeldustega.

Käesoleva algatuse mõju VKEdele, eriti väikestele ja mikroettevõtetele on vähene, sest väikesed ja mikroettevõtted on juba enamiku direktiivide reguleerimisalast välja jäetud.

### **3. ETTEPANEKU ÕIGUSLIK KÜLG**

Käesoleva ettepaneku kohaselt tuleb muuta viit kehtivat direktiivi. Eelkõige kinnitatakse merelaevade töötajate tingimusteta õigust teavitamisele ja konsulteerimisele kõigi viie direktiiviga, kus algselt oli sätestatud võimalus teha erandeid sellest õigusest (Euroopa tööõukogu direktiiv, teavitamise ja nõustamise direktiiv, kollektiivsete koondamiste direktiiv, ettevõtete ülemineku direktiiv).

Töötajate teavitamise ja konsulteerimise korra kehtestamine aitab parandada ettevõtte juhtimist ja vähendada ootamatute restruktureerimiste negatiivseid tagajärgi. Ettevõtted saavad paremini ja oluliste lisakuludeta selgitada oma töötajatele teatavate otsuste ja strateegiate tausta, mis on eriti oluline muutuste toimudes.

Ettepanek rõhutab ka muid õigusi, võttes arvesse sektori eripära (erandi lõpetamine mõnel „järelemõtlemisajaga” seotud erijuhul kollektiivsete koondamiste direktiivi puhul või töölepingu või -suhte üleminekuga seotud erijuhul ettevõtete ülemineku direktiivi puhul).

Muudatuste laadi, sektori eripära ja menetlusökoonomia põhimõtet silmas pidades on kõnealuseid direktiive eelistatav muuta üheainsa direktiiviga.

## **Õiguslik alus**

Käesoleva ettepanekuga tehakse muudatused järgmistes viies olemasolevas direktiivis: direktiivid 2008/94/EÜ, 2009/38/EÜ, 2002/14/EÜ, 98/59/EÜ ja 2001/23/EÜ. Kolm nendest on vastu võetud Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 (EÜ asutamislepingu endine artikkel 137) alusel: 2009/38/EÜ, 2002/14/EÜ ja 2008/94/EÜ. Direktiivide 98/59/EÜ ja 2001/23/EÜ õiguslikuks aluseks olid vastavalt artiklid 100 EÜ ja 94 EÜ, need vastavad praegu Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklile 115.

Vaatamata sellele, et muudetavate direktiivide õiguslikud alused on erinevad, on nende sisu silmas pidades selge, et nad kõik toetavad ja täiendavad liikmesriikide tegevust Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõikes 1 nimetatud valdkondades, eesmärgiga aidata kaasa liidu sotsiaalpoliitiliste eesmärkide saavutamisele.

Seepärast on Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõige 2 piisav õiguslik alus üheainsa õigusakti ettepanekuks eespool nimetatud viie direktiivi muutmiseks.

## **Subsidiaarsus ja proportsionaalsus**

Käesolev ettepanek käsitleb viie direktiivi läbivaatamist. Seepärast saab seda teha üksnes ELi tasandil ühe või mitme olemasolevaid õigusakte muutva direktiiviga.

Algatus puudutab tiheda rahvusvahelise konkurentsiga sektorit, kus ühe liikmesriigi laevale töölevõetud personal on suures osas pärit teisest liikmesriigist või ka kolmandast riigist. Seepärast kaaluti valikuvõimalusi hoolikalt, võttes arvesse nende mõju konkurentsivõimele ja kuludele kõnealusel sektoris.

Kuna praegune õiguslik olukord tekitab liikmesriikides sama kategooria töötajate erinevat kohtlemist, olenevalt sellest, kas liikmesriik praeguste õigusaktidega lubatud väljajätmissi ja erandeid kohaldab või mitte, oleks ELi algatusega võimalik tagada töötajatele võrdsemad tingimused, vähemalt asjaomase liikmesriigi lipu all seilava laeva puhul.

Ettepanekus pakutud lahendus põhineb hoolikal proportsionaalsuse analüüsil ning püüab vältida lisakulude tekitamist.

## **Õigusakti valik**

Kavandatud õigusakt on direktiiv. Muu õigusakt ei oleks asjakohane. Eesmärk on muuta viit kehtivat direktiivi ja seda saab teha üksnes direktiiviga.

## **Üksikasjalik selgitus ettepaneku sätete kohta**

Allpool kirjeldatud sätetega rakendatav eelistatav valikuvõimalus on kooskõlas komisjoni poolt iga direktiivi kohta eraldi (nagu märgitud eespool punktis 2.2) tehtud mõjuhindangu<sup>19</sup> järeldustega.

### Artikkel 1

---

<sup>19</sup> Mõju hindamise aruanne: SEC [...].



Selles artiklis sätestatakse, et jäetakse välja direktiivi 2008/94/EÜ artikli 1 lõike 3 punkt b. Sellega kõrvaldatakse võimalus jätta kasumiosa eest töötavad kalurid tööandja maksejõuetuse direktiivi reguleerimisalast välja.

## Artikkel 2

Artikliga 2 jäetakse välja direktiivi 2009/38/EÜ artikli 1 lõige 7. Kaubalaevastike laevaperede suhtes kohaldatakse seetõttu Euroopa tööõukogu direktiivi.

## Artikkel 3

Selle artikliga muudetakse direktiivi 2002/14/EÜ artikli 3 lõiget 3, selgitamaks, et liikmesriigid võivad teha erandeid direktiivi üldsätete kohaldamisest ainult juhul, kui on tagatud asjaomaste töötajate õigus samaväärsele kaitsele ja selle õiguse tõhus kasutamine.

## Artikkel 4

Selle artikliga tehakse direktiivi 98/59/EÜ neli muudatust.

Esimese muudatusega lisatakse ülemineku määratlus ja vastav viide direktiivile 2001/23/EÜ.

Teise muudatusega jäetakse välja artikli 1 lõike 2 punkt c, mille tulemusena hakatakse merelaevade meeskondade suhtes kohaldama kollektiivsete koondamiste direktiivi.

Kolmanda muudatusega täpsustatakse, et direktiivi artikli 3 lõike 1 kohane teave tuleb saata selle riigi pädevale asutusele, mille lipu all laev sõidab. Selline täpsustus on vajalik, sest laevapere töölepingud võivad sõltuvalt eri liikmesriikide seadustest olla erinevad.

Neljanda muudatusega lisatakse säte, millega nähakse ette, et liikmesriigid võivad anda pädevale riiklikule asutusele õiguse teha erandeid „järelemõtlemisaega” käsitlevate sätete kohaldamisest nii osaliselt kui ka täies ulatuses, kui kavandatud kollektiivne koondamine toimub ülevõtmise tagajärjel, mille objektiks on üksnes üks laev või mitu laeva või kui tööandja omab ainult ühte laeva. Liikmesriigid, kes seda erandit kasutada soovivad, peavad selle sätte riiklikku õigusse ülevõtmisel sotsiaalpartneritega nõu pidama. Selle muudatusega on arvesse võetud merendussektori eripära. Kui rakendada „järelemõtlemisaega” sellisel tiheda konkurentsiga turul nagu laevade ostu ja müügi turg, kahjustab see ELi müüjate konkurentsivõimet. Lisaks võimaldab see ainult ühte laeva omavatel ettevõtetel võtta leevendavaid meetmeid.

Tuleb tähelepanu juhtida sellele, et kui müügitheingu objektiks on üksnes üks või mitu laeva või kui tööandja omab ainult ühte laeva, kohaldatakse endiselt artiklis 2 sätestatud teavitamise ja konsulteerimise kohustust.

Direktiivi kohaldatakse täies ulatuses ka kõigil muudel juhtudel, kus kavandatakse laeva meeskonna liikmete kollektiivset koondamist.

## Artikkel 5

Direktiivi 2001/23/EÜ praeguse artikli 1 lõige 3 asendatakse. Direktiiv muudetakse täielikult kohaldatavaks kõigi liikmesriigis registreeritud ja/või tema lipu all sõitvate merelaevade suhtes, sõltumata nende asukohast. Võttes arvesse merendussektori eripära, võivad liikmesriigid pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist teha erandi direktiivi II peatüki sätete

kohaldamisest, kui ülevõtmine puudutab üksnes ühte või mitut merelaeva või kui ülevõtmise objektiks olev ettevõtte või äriühing omab ainult ühte merelaeva. Järelikult kohaldatakse juhul, kui ülevõtmine puudutab üksnes laevu, ja juhul, kui asjaomane ettevõtte omab ainult ühte laeva, vähemalt direktiivi neid sätteid, mis käsitlevad teavitamist ja konsulteerimist.

Kui laevad moodustavad osa ülevõetavast varast, kuuluvad need täielikult direktiivi reguleerimisalasse.

#### Artikkel 6

Artikkel 6 sisaldab tagasiulatuva jõu puudumise klauslit. Selle eesmärk on kaitsta ettepaneku reguleerimisalasse kuuluvate töötajate õigusi, mida liikmesriigid enne selle jõustumist tunnustasid.

#### Artikkel 7

Artikkel 7 sisaldab läbivaatamisklauslit. Läbivaatamise eesmärk on jälgida direktiivi artiklite 4 ja 5 rakendamist ja kohaldamist liikmesriikides, eriti kahes küsimuses – laevade ülekandmine ja ELi meremeeste tööhõive tase.

#### Artikkel 8

Selleks et võtta arvesse liikmesriikidevahelisi erinevusi merendussektori laadis ja seoses sellega kui suures ulatuses on meremehed siseriikliku tööõigusega hõlmatud, on artiklis 8 ette nähtud viie aasta pikkune üleminekuperiood.

#### Artiklid 9 ja 10

Need on standardsätted, mis käsitlevad direktiivi jõustumist ja adressaate.

### **4. MÕJU EELARVELE**

Ettepanek ei mõjuta ELi eelarvet.

### **5. LISATEAVE**

#### **VASTAVUSTABEL**

Liikmesriigid peavad komisjonile edastama direktiivi ülevõtmiseks vastuvõetud siseriiklike õigusnormide teksti, kui nad ei pea lisama vastavustabelit.

#### **EUROOPA MAJANDUSPIIRKOND**

Kavandatavas õigusaktis käsitletakse Euroopa Majanduspiirkonnaga seotud küsimust, mistõttu tuleks seda kohaldada ka Euroopa Majanduspiirkonnas.

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,**

**milles käsitletakse merelaevade töötajaid ning millega muudetakse direktiive  
2008/94/EÜ, 2009/38/EÜ, 2002/14/EÜ, 98/59/EÜ ja 2001/23/EÜ**

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõiget 2,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

pärast õigusakti eelnõu esitamist riikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust<sup>20</sup>,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust<sup>21</sup>,

tegutsedes tavapärase seadusandliku menetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) artikli 153 kohaselt võivad Euroopa Parlament ja nõukogu seadusandliku tavamenetluse kohaselt direktiivide vastuvõtmise teel kehtestada miinimumnõuded järk-järgulise rakendamise kohta, mille eesmärk on parandada töötingimusi, tööliste kaitset, kui tööleping on lõppenud, teavitamist ja konsulteerimist ning töökeskkonda, et kaitsta töötajate tervist ja ohutust. Sellistes direktiivides tuleb hoiduda haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut.
- (2) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2008. aasta direktiiv 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral,<sup>22</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides,<sup>23</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses,<sup>24</sup> nõukogu 20. juuli

---

<sup>20</sup> ELT C , lk..

<sup>21</sup> ELT C , lk..

<sup>22</sup> ELT L 283, 28.10.2008, lk 36.

<sup>23</sup> ELT L 122, 16.5.2009, lk 28.

<sup>24</sup> EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29.

1998. aasta direktiiv 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta,<sup>25</sup> nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta<sup>26</sup> kas jätvavad või lubavad liikmesriikidel jätta merelaevade töötajad nende reguleerimisalast välja.

- (3) Kui väljajätmised või nende rakendamise võimalus ei ole objektiivsete asjaoludega põhjendatud, tuleb need kõrvaldada.
- (4) Direktiiv on kooskõlas põhiõigustega ja järgib Euroopa Liidu põhiõiguste hartas tunnustatud põhimõtteid, eriti töötajate õigust olla ettevõttes informeeritud ja ärakuulatud (artikkel 27) ja õigust omada häid ja õiglasi töötingimusi (artikkel 31), nagu on osutatud ELi lepingu artiklis 6. Käesolevat direktiivi tuleb rakendada kooskõlas nimetatud õiguste ja põhimõtetega. Väljajätmised või nende rakendamise võimalus võivad piirata või takistada merelaevade töötajatel täielikult kasutada oma õigusi, nagu õigus teavitamisele ja konsulteerimisele, õigus töötingimustele, mis tagavad töötajate tervise, ohutuse ja väärikuse, mis on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas.
- (5) Praegune õiguslik olukord põhjustab liikmesriikides sama kategooria töötajate erinevat kohtlemist, olenevalt sellest, kas liikmesriik praeguste õigusaktidega lubatud väljajätmisi ja erandeid kohaldab või mitte. Tähelepanuväärne arv liikmesriike on väljajätmisi kasutanud vähesel määral.
- (6) 10. oktoobril 2007 esitas komisjon oma visiooni Euroopa Liidu integreeritud merenduspoliitika kohta ehk nn sinise raamatu<sup>27</sup>. Visioonis kinnitatakse, et kõik Euroopa ookeanide ja meredega seotud küsimused on omavahel seotud ja et merendusstrateegiaid tuleb arendada ühendatult, kui neist loodetakse soovitud tulemusi.
- (7) Sinises raamatus<sup>28</sup> rõhutatakse vajadust suurendada merendusega seotud töökohtade hulka ja parandada nende kvaliteeti Euroopa kodanike jaoks ning laeva pardal valitsevate töötingimuste parandamise olulisust.
- (8) Komisjon on vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 154 lõikele 2 konsulteerinud Euroopa tasandi sotsiaalpartneritega, arutades võimalikke liidu tasandi meetmeid selles valdkonnas.
- (9) Võttes arvesse viimaste aastate tehnoloogilist arengut, eriti kommunikatsioonitehnoloogia alal, tuleks ajakohastada teavitamist ja konsulteerimist käsitlevaid nõudeid.
- (10) Tuleb tagada, et merelaevade töötajad, keda käesolev direktiiv hõlmab, ja nende õigused, mida liikmesriigid on tunnustanud direktiive 2008/94/EÜ, 2009/38/EÜ, 2002/14/EÜ, 98/59/EÜ ja/või 2001/23/EÜ rakendavate riiklike õigusnormidega, oleksid kaitstud.

<sup>25</sup> EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16.

<sup>26</sup> EÜT L 82, 22.3.2001, lk 16.

<sup>27</sup> KOM (2007) 575 (lõplik), 10. oktoober 2007.

<sup>28</sup> KOM (2007) 575 (lõplik), 10. oktoober 2007.

- (11) Direktiiv aitab saavutada ELTL artiklis 151 sätestatud eesmärgi.
- (12) Seepärast on asjakohane muuta tööõigust käsitlevaid direktiive, mis jätavad merelaevade töötajad oma reguleerimisalast välja või lubavad erandeid, mis ei ole objektiivselt põhjendatud.
- (13) Kuna liikmesriigid ei suuda käesoleva direktiivi eesmärki piisavalt saavutada ning see on oma ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutatav liidu tasandil, võib liit vastu võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kaugemale sellest, mis on vajalik seatud eesmärgi saavutamiseks,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

*Artikkel 1*  
**Direktiivi 2008/94/EÜ muutmine**

Artikli 1 lõige 3 asendatakse järgmisega:

„3. Kui liikmesriikide siseriiklikes õigusaktides juba kohaldatakse sellist sätet, võivad liikmesriigid füüsilise isiku poolt palgatud koduabilised käesoleva direktiivi reguleerimisalast välja jätta.”.

*Artikkel 2*  
**Direktiivi 2009/38/EÜ muutmine**

Direktiivi 2009/38/EÜ muudetakse järgmiselt.

Artikli 1 lõige 7 jäetakse välja.

*Artikkel 3*  
**Direktiivi 2002/14/EÜ muutmine**

Direktiivi 2002/14/EÜ muudetakse järgmiselt.

Artikli 3 lõige 3 asendatakse järgmisega:

„3. Liikmesriigid võivad teha erandi käesolevast direktiivist, kohaldades erisätteid avamerel sõitvate laevade meeskondade suhtes, kui nende sätetega on direktiiviga samaväärsel tasemel tagatud asjaomaste töötajate õigus teavitamisele ja konsulteerimisele ja selle õiguse tõhus kasutamine.”.

*Artikkel 4*  
**Direktiivi 98/59/EÜ muutmine**

Direktiivi 98/59/EÜ muudetakse järgmiselt.

- (1) Artiklit 1 muudetakse järgmiselt:

(a) lõikele 1 lisatakse punkt c:

„c) ülevõtmine – määratletakse direktiivis 2001/23/EÜ sätestatud tähenduses.”;

(b) artikli 1 lõike 2 punkt c jäetakse välja.

(2) Artikli 3 lõikele 1 lisatakse teise lõiguna järgmine tekst:

„Kui kavandatav kollektiivne koondamine puudutab merelaeva meeskonna liikmeid, tuleb sellest teatada selle riigi pädevale asutusele, mille lipu all merelaev sõidab.”

(3) Artiklile 4 lisatakse järgmine lõige 1a:

„1a. Kui kavandatav meeskonnaliikmete kollektiivne koondamine on seotud merelaeva ülevõtmisega või tuleneb sellest, võivad liikmesriigid pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist anda pädevatele riiklikele asutustele õiguse teha erandeid lõikes 1 sätestatud ajavahemiku kohaldamisest kas osaliselt või täies ulatuses järgmistel asjaoludel:

(a) kui ülevõtmise objektiks on üksnes üks või mitu merelaeva;

(b) tööandja omab ainult ühte merelaeva.”.

#### *Artikkel 5*

### **Direktiivi 2001/23/EÜ muutmine**

Direktiivi 2001/23/EÜ muudetakse järgmiselt.

Artiklit 1 muudetakse järgmiselt:

(1) lõige 2 asendatakse järgmisega:

„2. Ilma et see mõjutaks lõiget 3, kohaldatakse käesolevat direktiivi juhul kui ja niivõrd kui ülemineku objektiks olev ettevõtja, ettevõtte või selle osa asub territooriumil, kus kehtib asutamisleping.”

(2) lõige 3 asendatakse järgmisega:

„3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse liikmesriigis registreeritud ja/või tema lipu all sõitva ja ettevõtja, ettevõtte või selle osa staatuses oleva merelaeva ülemineku suhtes ning seda ka juhul, kui see laev ei asu territooriumil, kus kehtib asutamisleping.”

(3) lisatakse lõige 4:

„4. Liikmesriigid võivad pärast sotsiaalpartneritega konsulteerimist sätestada, et käesoleva direktiivi II peatükki ei kohaldata järgmistel asjaoludel:

(a) ülevõtmise objektiks on üksnes üks või mitu merelaeva;

(b) ülevõtmise objektiks olev ettevõtte või äriühing omab ainult ühte merelaeva.”.

### *Artikkel 6*

Käesoleva direktiivi rakendamine ei tohi mitte mingitel asjaoludel osutada põhjuseks, et alandada käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluvate töötajate üldist kaitsetaset, mille liikmesriigid on juba taganud direktiividega 2008/94/EÜ, 2009/38/EÜ, 2002/14/EÜ, 98/59/EÜ ja/või 2001/23/EÜ hõlmatud valdkondades.

### *Artikkel 7*

Komisjon esitab liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil konsulteerides aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule käesoleva direktiivi artiklite 4 ja 5 rakendamise ja kohaldamise kohta hiljemalt kaks aastat pärast artiklis 8 sätestatud kuupäeva.

### *Artikkel 8*

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi ülevõtmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt viie aasta jooksul pärast käesoleva direktiivi jõustumist. Nad edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid käesoleva direktiivi nõuete täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

### *Artikkel 9*

Käesolev direktiiv jõustub järgmisel päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

### *Artikkel 10*

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Euroopa Parlamendi nimel*  
*president*

*Nõukogu nimel*  
*eesistuja*