

EUROOPA PARLAMENT

2004



2009

Konsolideeritud õigusloomega seotud dokument

17.12.2008

EP-PE_TC2-COD(2004)0209

*****II**

EUROOPA PARLAMENDI SEISUKOHT

vastu võetud teisel lugemisel 17. detsembril 2008. aastal eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/.../EÜ, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (EP-PE_TC2-COD(2004)0209)

PE 417.797

ET

ET

EUROOPA PARLAMENDI SEISUKOHT

vastu võetud teisel lugemisel 17. detsembril 2008. aastal

eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/.../EÜ,

millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse

teatavate aspektide kohta

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 137 lõiget 2,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust¹,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust²,

toimides asutamislepingu artiklis 251 sätestatud korras³

ning arvestades järgmist:

- (1) Asutamislepingu artiklis 137 on sätestatud, et ühendus toetab ja täiendab liikmesriikide meetmeid, eesmärgiga parandada töökeskkonda, et kaitsta töötajate tervist ja turvalisust. Nimetatud artikli alusel vastu võetud direktiivides tuleb hoiduda haldus-, finants- või õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut.

¹ ELT C 267, 27.10.2005, lk 16.

² ELT C 231, 20.9.2005, lk 69.

³ Euroopa Parlamendi 11. mai 2005. aasta *seisukoht* (ELT C 92 E, 20.4.2006, lk 292), nõukogu 15. septembri 2008. aasta ühine *seisukoht* (ELT C 254 E, 7.10.2008, lk 26) ja Euroopa Parlamendi 17. detsembri 2008. aasta *seisukoht*.

- (2) *Euroopa Parlamendi ja nõukogu* direktiiviga 2003/88/EÜ¹ määratakse kindlaks miinimumnõuded tööaja korralduse kohta, muu hulgas igapäevaste ja iganädalaste puhkeperioodide, vaheaegade, maksimaalse iganädalase tööaja, iga-aastase puhkuse ning öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse teatavate aspektide suhtes.
- (3) Direktiivi 2003/88/EÜ artikli 19 kolmandas lõigus ja artikli 22 lõike 1 teises lõigus on sätestatud, et need tuleb läbi vaadata enne 23. novembrit 2003.
- (4) Rohkem kui kümme aastat pärast seda, kui võeti vastu nõukogu || direktiiv 93/104/EÜ², mis on algselt direktiiv tööaja korralduse valdkonnas, on osutunud vajalikuks võtta arvesse nii tööandjate kui ka töötajate uut olukorda ja uusi nõudmisi ning leida vahendid 22. ja 23. märtsi 2005. aasta Euroopa Ülemkogul Lissaboni strateegia raames kehtestatud majanduskasvu ja tööhõivega seotud eesmärkide täitmiseks.
- (5) Töö- ja perekonnaelu ühitamisel on samuti oluline osa Euroopa Liidu Lissaboni strateegias püstitatud eesmärkide saavutamisel, eelkõige seoses naiste tööhõive suurendamisega. Selle eesmärk on mitte ainult luua parem töökeskkond, vaid ka paremini rahuldada töötajate vajadusi, eriti seoses perekondlike kohustustega. Mitmed käesolevas direktiivis sisalduvad muudatused on ette nähtud selleks, et töö- ja perekonnaelu paremini ühitada.
- (6) Selles kontekstis peaksid liikmesriigid kutsuma tööturu osapooli üles sõlmima asjaomasel tasandil lepinguid töö- ja perekonnaelu paremaks ühitamiseks.
- (7) On *vaja* tugevdada töötajate tervise ja ohutuse kaitset , *pidades silmas* tööaja *korralduse uute vormidega kaasnevaid probleeme, kehtestada tööaja korraldus, mis pakub töötajatele võimalusi elukestvaks õppeks*, ning leida uus tasakaal ühelt poolt töö- ja perekonnaelu ühitamise ja teiselt poolt tööaja paindlikuma korralduse vahel.

¹ ELT L 299, 18.11.2003, lk 9.

² EÜT L 307, 13.12.1993, lk 18. ||

- (8) *Euroopa Ühenduste Kohtu praktika kohaselt on mõiste „tööaeg” iseloomulikud tunnused töötajale esitatud nõue olla kohal tööandja määratud paigas ja tööandjale kättesaadav, et vajaduse korral viivitamata teenuseid osutada.*
- (9) *Olukordades, kus töötajatele ei ole võimaldatud puhkeaegu, tuleb neile hüvituseks anda võrdväärse pikkusega puhkeaeg pärast kohustuste täitmisel oldud aja lõppemist vastavalt asjakohastele õigusaktidele, kollektiivlepingule või teistele sotsiaalpartnerite vahelistele lepingutele.*
- (10) Samuti tuleb uuesti läbi vaadata maksimaalset töönädalat käsitleva arvestusperioodiga seotud sätted, et kohandada neid tööandjate ja töötajate vajadustega, kellele kohaldatakse töötajate tervise ja ohutuse kaitsemeetmeid.
- (11) Mis tahes juhul, kui töölepingu kestus on lühem kui aasta, ei saa arvestusperiood olla pikem töölepingu kestusest.
- (12) Direktiivi 2003/88/EÜ artikli 22 lõike 1 kohaldamisel saadud kogemused näitavad, et täiesti individuaalne **lõplik** otsus mitte käsitada direktiivi artiklit 6 siduvana **tekitab** probleeme seoses töötajate *ohutuse ja tervise* || kaitsega ning töötaja valikuvabadusega. **Seetõttu tuleks artikli 22 lõikes 1 sätestatud erandi kohaldamine lõpetada.**
- (13) *Kui töötajal on rohkem kui üks lepinguline töösuhe, siis on oluline võtta meetmeid tagamaks, et töötaja tööaega määratletakse kõigi lepingute alusel töötatud ajavahemike summana.*
- (14) Vastavalt asutamislepingu artikli 138 lõikele 2 konsulteeris komisjon ühenduse tasandil tööturu osapooltega ühenduse võimalike meetmete üle selles valdkonnas.
- (15) Pärast kõnealust konsultatsiooni pidas komisjon ühenduse meetmeid soovitavaks ja konsulteeris täiendavalt tööturu osapooltega kavandatava ettepaneku sisu üle vastavalt asutamislepingu artikli 138 lõikele 3.

- (16) Pärast nimetatud teist konsultatsioonietappi ei teavitanud tööturu osapooled ühenduse tasandil komisjoni oma soovist alata asutamislepingu artiklis 139 sätestatud menetlust, mille tulemuseks võiks olla lepingu sõlmimine.
- (17) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt tööaja korraldust reguleerivate ühenduse õigusaktide kaasajastamist, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ning seetõttu on seda parem saavutada ühenduse tasandil, võib ühendus võtta meetmeid kooskõlas asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.
- (18) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja järgitakse iseäranis Euroopa Liidu põhiõiguste hartas¹ tunnustatud põhimõtteid. Eelkõige on käesoleva direktiivi eesmärk tagada harta artiklis 31 osutatud sobivate ja õiglaste töötingimuste omamise õiguse täielik järgimine ja eelkõige nimetatud artikli lõike 2 järgimine, milles on sätestatud, et "igal töötajal on õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele".
- (19) Käesoleva direktiivi rakendamisel tuleks säilitada töötajate *ohutuse ja tervise* || kaitse üldine tase,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

¹ ELT C 364, 18.12.2000, lk 1.

Artikkel 1

Direktiivi 2003/88/EÜ muudetakse järgmiselt:

1) Artiklisse 2 lisatakse järgmised punktid:

- "1a. "valvekord" – ajavahemik, mille jooksul töötajal on kohustus viibida oma töökohal, et asuda tööandja nõudmisel oma tööd tegema või ülesandeid täitma;
- 1b. "töökoht" – koht või kohad, kus töötaja tavaliselt oma ülesandeid või kohustusi täidab ja mis määratakse kindlaks vastavalt töötaja töösuhte või töölepingu tingimustele;
- 1c. "valvekorra tegevusetu aeg" – ajavahemik, mille jooksul töötaja on valvekorras punkti 1a tähenduses, kuid tööandja ei ole temalt nõudnud oma töö reaalselt tegemist või ülesannete täitmist;".

2) Lisatakse järgmised artiklid:

"Artikkel 2a

Valvekord

Kogu valvekorra aega, sealhulgas tegevusetut aega, käsitatakse tööajana .

Siiski võib valvekorra tegevusetut aega kollektiivlepingute, sotsiaalpartnerite vaheliste teiste lepingute või õigusnormide alusel arvestada eri viisil, et täita artiklis 6 sätestatud keskmise iganädalase maksimaalse tööaja nõuet tingimusel, et järgitakse töötajate ohutuse ja tervise kaitset käsitlevaid üldpõhimõtteid.

Valvekorra tegevusetut aega ei võeta arvesse vastavalt artiklites 3 ja 5 ette nähtud igapäevase ja iganädalase puhkeaja arvutamisel .

Artikkel 2b

Tööaja arvestus

Kui töötajal on rohkem kui üks lepinguline töösuhe, käsitatakse käesoleva direktiivi kohaldamisel tööajana kõigi lepingute alusel töötatud ajavahemike summat.

Artikkel 2c

Töö- ja perekonnaelu ühitamine

Liikmesriigid õhutavad tööturu osapooli sõlmima asjaomasel tasandil nende iseseisvust piiramata kokkuleppeid, mille eesmärk on paremini ühitada töö- ja perekonnaelu.

Ilma et see piiraks Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivi 2002/14/EÜ (millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses)* kohaldamist ja konsulteerides tööturu osapooltega, tagavad liikmesriigid:

- *tööandjad teavitavad töötajaid piisavalt varakult igasugustest töökorralduse muudatustest ja*
- *töötajatel on õigus taotleda töötundide ja töökorralduse muutmist, ning tööandjad on kohustatud nimetatud taotlusi õiglaselt käsitlema, võttes arvesse tööandjate ja töötajate vajadust paindliku töökorralduse järele. Tööandja võib nimetatud taotluse jätta rahuldamata ainult siis, kui töökorralduse muutusest tööandjale tulenev kahju on ebaproportsionaalselt suurem töötajale tekkivast kasust.*

* EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29."

3) Artiklit 17 muudetakse järgmiselt:

a) lõiget 1 muudetakse järgmiselt:

i) *sissejuhatavas lauses asendatakse sõnad "artiklitest 3–6, 8 ja 16" sõnadega "artiklitest 3 kuni 6, artiklist 8 ja artikli 16 punktidest a ja c";*

ii) *punkt a asendatakse järgmisega:*

"a) tegevjuhid (või nendega võrreldaval ametikohal olevad isikud), nende otseses alluvuses olevad kõrgema astme juhid ja isikud, kelle on vahetult ametisse nimetanud juhatus;"

b) lõikes 2 asendatakse sõnad „tingimusel et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad” sõnadega „tingimusel et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega *puhkeaeg pärast kohustuste täitmisel oldud aja lõppemist vastavalt asjakohastele õigusaktidele, kollektiivlepingule või teistele sotsiaalpartnerite vahelistele lepingutele*”;

c) lõike 3 sissejuhatavas lauses asendatakse sõnad "artiklitest 3, 4, 5, 8 ja 16" sõnadega "artiklitest 3, 4, 5 ja 8 ning artikli 16 punktidest a ja c";

d) lõiget 5 muudetakse järgmiselt:

i) esimene lõik asendatakse järgmise tekstiga:

"5. Käesoleva artikli lõike 2 kohaselt võib teha erandeid artiklist 6 koolitusel olevate arstide puhul ning seda käesoleva lõike teises kuni kuuendas lõigus määratletud tingimustel.";

ii) viimane lõik jäetakse välja.

4) Artikli 18 kolmandas lõigus asendatakse sõnad "tingimusel et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad" sõnadega „tingimusel et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega *puhkeaeg pärast kohustuste täitmisel oldud aja lõppemist vastavalt asjakohastele õigusaktidele, kollektiivlepingule või teistele sotsiaalpartnerite vahelistele lepingutele*".

5) Artikkel 19 asendatakse järgmise tekstiga:

"Artikkel 19

Arvestusperioodist kõrvalekaldumise piirangud

"■ Erandina artikli 16 punktist b on liikmesriikidel võimalus töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldisi põhimõtteid järgides lubada objektiivsetel, tehnilistel või töökorraldusega seotud põhjustel määrata arvestusperioodiks ajavahemik, mille pikkus ei ületa kahteist kuud:

- a) artiklis 18 sätestatud kollektiivlepinguga või tööturu osapoolte vahelise kokkuleppega; või
- b) õigus- või -haldusaktidega pärast tööturu osapooltega asjaomasel tasandil konsulteerimist, *juhul kui töötajate suhtes ei kehti kollektiivlepingud või sotsiaalpartnerite vahelised teised lepingud, tingimusel et asjaomane liikmesriik võtab vajalikud meetmed tagamaks, et tööandja:*
 - i) *teavitab töötajaid või nende esindajaid kavandatavast töökorralduse kehtestamisest ja selle muudatustest ning konsulteerib nendega;*
 - ii) *võtab vajalikke meetmeid, et vältida või kõrvaldada kõik ohutuse ja tervisega seotud ohud, mis võivad kaasneda kavandatava töökorraldusega.*

Esimese lõigu punkti b kohase võimaluse kasutamisel tagavad liikmesriigid, et tööandjad järgivad oma direktiivi 89/391/EMÜ II jaotises sätestatud kohustusi."

6) Artiklit 22 muudetakse järgmiselt:

"Artikkel 22

Muud sätted

1. Kuigi üldise põhimõtte kohaselt on töönädala maksimaalne kestus Euroopa Liidus 48 tundi ning tegelikult on see erand, kui töötajad *Euroopa Liidus* kauem töötavad, võib liikmesriik otsustada mitte kohaldada artiklit 6, ***üleminekuperioodi jooksul, mis lõpeb ...**** tingimusel et nad võtavad vajalikud meetmed töötajate || ohutuse ja tervise tõhusa kaitse tagamiseks. Selle võimaluse kasutamine peab siiski olema selgesõnaliselt ette nähtud kollektiivlepingu või tööturu osapoolte vahel asjaomasel tasandil sõlmitud kokkuleppe või siseriiklike õigusaktidega, mis on vastu võetud pärast tööturu osapooltega asjaomasel tasandil konsulteerimist.
2. Igal juhul võtavad liikmesriigid, kes soovivad nimetatud võimalust kasutada, vajalikud meetmed tagamaks, et:
 - a) ükski tööandja ei nõua töötajalt, et ta töötaks rohkem kui 48 tundi seitsmepäevase perioodi jooksul, mida arvutatakse artikli 16 punktis b kirjeldatud arvestusperioodi keskmisena, välja arvatud juhul, kui ta on saanud eelnevalt töötajalt nõusoleku sellist tööd teha. Selline nõusolek kehtib maksimaalselt ***kuus kuud*** ja seda võib pikendada;

- b) tööandjal on keelatud töötaja olukorda halvendada põhjusel, et töötaja ei soovi sellise töö tegemiseks oma nõusolekut anda või oma nõusoleku mis tahes põhjusel tühistab;
- c) nõusolek, mis antakse
 - i) individuaalse töölepingu allkirjastamise ajal *või katseaja jooksul*;
või
 - ii) töösuhte esimese nelja nädala jooksul,on tühine;

■

- d) igal töötajal on õigus oma nõusolek sellist tööd teha viivitamatult tagasi võtta kuue kuu jooksul pärast kehtiva lepingu *sõlmimist* või katseaja kestel ning kuni kolme kuu jooksul pärast seda, kui lepingus sätestatud katseaeg on lõppenud, olenevalt sellest, kumb ajavahemik on pikem, teatades sellest tööandjale kirjalikult õigel ajal. Pärast seda võib tööandja nõuda töötajalt kirjalikku etteteatamist, mille tähtaeg ei ületa kahte kuud;
- e) tööandja peab käesoleva direktiivi sätete järgimise kindlakstegemiseks piisava täpsusega ja ajakohastatud dokumentatsiooni kõigi töötajate kohta, kes sellist tööd teevad;
- f) dokumentatsioon antakse pädeva asutuse käsutusse, kes võib töötajate ohutuse ja tervise kaitsega seotud põhjustel keelata või piirata võimalust ületada maksimaalset nädalast tööaega;

- g) tööandja annab pädevatele asutustele viimaste nõudmisel teabe töötajatelt saadud nõusoleku kohta sellise töö tegemiseks, mis ületab 48 tundi seitsmepäevase perioodi jooksul, arvutatuna artikli 16 punktis b kirjeldatud arvestusperioodi keskmisena, ning samuti piisavalt täpse dokumentatsiooni selleks, et teha kindlaks, kas käesoleva direktiivi sätteid on järgitud.

* *36 kuud pärast Euroopa Parlamendi ja nõukogu ... direktiivi 2009/.../EÜ, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, jõustumist."*

- 7) Artiklit 24 muudetakse järgmiselt:

"Artikkel 24

Aruanded

1. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt juba vastu võetud või vastu võetavate riiklike õigusnormide tekstid.
2. Liikmesriigid esitavad komisjonile iga viie aasta järel aruande käesoleva direktiivi tegeliku rakendamise kohta, milles tuuakse välja *sotsiaalpartnerite* seisukohad.

Komisjon teatab sellest Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning tööhutuse ja -tervishoiu nõuandekomiteele.

3. Alates 23. novembrist 1996 esitab komisjon iga viie aasta tagant Euroopa Parlamendile, nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele käesoleva direktiivi kohaldamist käsitleva aruande, võttes arvesse lõikeid 1 ja 2."

Artikkel 2

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad käesoleva direktiivi rakendamiseks kehtestatud siseriiklike sätete rikkumisel kohaldatavate karistuste kohta ja võtavad kõik vajalikud meetmed nende sätete kohaldamise tagamiseks. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad komisjonile nendest sätetest hiljemalt ...*. Liikmesriigid teatavad komisjonile nende sätete kõigist hilisematest muudatustest õigeaegselt. Eelkõige tagavad nad, et töötajatel ja/või nende esindajatel oleksid piisavad vahendid käesoleva direktiiviga ette nähtud kohustuste täitmiseks.

Artikkel 3

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt ...* või tagavad, et tööturu osapooled kohaldavad vajalikke sätteid kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid peavad kehtestama korra, mis võimaldab neil igal ajal tagada käesolevas direktiivis sätestatud eesmärkide saavutamise. Liikmesriigid teatavad neist viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need meetmed 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 vastu võetud riiklike õigusnormide teksti.

* Kolm aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva.

Artikkel 4

Käesolev direktiiv jõustub selle Euroopa Liidu Teatajas avaldamise päeval.

Artikkel 5

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

...,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja

_____ -