

MUUDATUSETTEPANEKUD 1-25

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

RAPORTÖÖR: Alejandro Cercas

Tööaja korraldus

A6-0105/2005

Ettepanek võtta vastu määrus

(KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud

Muudatusettepanek 1

VIIDE 2 A (uus)

võttes arvesse Euroopa Ülemkogu 23. ja 24. märtsi 2000 Lissaboni kohtumise järeldusi,

Justification

The important Lisbon conclusions were reached after the original Directive was drawn up, and so should be taken into account in this Review.

Muudatusettepanek 2

PÕHJENDUS 4

4) Rohkem kui kümme aastat pärast nõukogu direktiivi 93/104/EÜ vastuvõtmist, mis on algdirektiiv tööaja korralduse valdkonnas, on osutunud vajalikuks kaasajastada ühenduse õigusakte, et **need vastaksid** paremini nii tööandjate kui ka töötajate *uuele olukorrale ja uutele nõudmistele*.

4) Rohkem kui kümme aastat pärast nõukogu direktiivi 93/104/EÜ vastuvõtmist, mis on algdirektiiv tööaja korralduse valdkonnas, on osutunud vajalikuks kaasajastada ühenduse tööaega käsitlevaid õigusakte, et paremini **arvesse võtta** nii tööandjate kui ka töötajate *uut olukorda ja uusi nõudmisi, Lissaboni eesmärkide täitmise vajadust ja Euroopa Ühenduste Kohtu pretsedendiõigust*.

Muudatusettepanek 3

PÕHJENDUS 5

5) Töö- ja perekonnaelu omavaheline

5) Töö- ja perekonnaelu omavaheline

sobitamine on oluline osa, et saavutada Euroopa Liidu Lissaboni strateegias püstitatud eesmäärke. Selle eesmärk on luua mitte ainult parem töökliima, vaid võimaldada ka paremat kohandamist töötaja vajadustega, eriti perekondlike kohustustega. Mitmed direktiivis 2003/88/EÜ tehtud muudatused, **eriti seoses artikliga 22, võimaldavad** tööd ja perekonnaelu paremini kokku sobitada.

sobitamine on oluline osa, et saavutada Euroopa Liidu Lissaboni strateegias püstitatud eesmäärke, **eelkõige naiste tööhõive määra suurendamist**. Selle eesmärk on luua mitte ainult parem töökliima, vaid võimaldada ka paremat kohandamist töötaja vajadustega, eriti perekondlike kohustustega. Mitmed direktiivis 2003/88/EÜ tehtud muudatused **püüavad** tööd ja perekonnaelu paremini kokku sobitada.

Muudatusettepanek 4 PÕHJENDUS 7

7) On tekkinud vajadus **leida uus tasakaal** töötajate tervise ja *turvalisuse kaitse ning vajaduse vahel tuua rohkem paindlikkust* töötaja korraldusse, **eriti valvekordade puhul ja täpsemalt tegevusetute ajavahemike puhul valvekorra jooksul.**

7) On tekkinud vajadus **tugevdada** töötajate tervise ja *ohutuse kaitset, hoolimata* töötaja korraldamise **uute vormide väljakutsetest, kehtestada töötaja mudelid, mis pakuvad töötajatele võimalusi elukestvaks õppeks ning leida uus tasakaal ühelt poolt töö ja perekonnaelu kokkusobitamise ning teiselt poolt töötaja paindliku korraldamise vahel.**

Muudatusettepanek 5 PÕHJENDUS 7 A (uus)

7 a) Euroopa Ühenduste Kohtu pretsedendiõiguse kohaselt on mõiste "tööaeg" iseloomulikud tunnused töötajale esitatud nõuded olla kohal tööandja määratud paigas ja tööandjale kättesaadav, et vajaduse korral viivitamatult teenuseid osutada.

Justification

The Court rightly argues that a worker who is required to keep himself available to the employer at the place determined by the latter for the whole duration of periods of on-call duty, is subject to appreciably greater constraints than a worker on stand-by since the worker has to remain apart from the family and social environment and has less freedom to manage the time during which the professional services are not required. Therefore, workers under those conditions cannot be regarded as being at rest during the periods of on-call duty when they are not actually carrying on any professional activity.

Muudatusettepanek 6 PÕHJENDUS 8

8) Samuti tuleb vaadata uuesti läbi võrdlusperioodiga seotud sätted, et lihtsustada olemasolevat korda ja vastata paremini ettevõtete ja töötajate vajadustele.

8) Samuti tuleb vaadata uuesti läbi võrdlusperioodi eranditega seotud sätted, eesmärgiga **luua võimalused uute töötaja mudelite kohaldamiseks, mille hulka kuulub elukestva õppe korraldamine, ja lihtsustada olemasolevat korda, et kohandada neid tööandjate, eelkõige väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate vajadustele ja eriti paindikkusega seotud vajadustele**, ja töötajate vajadustele.

Muudatusettepanek 7

PÕHJENDUS 9

9) Artikli 22 lõike 1 kohaldamise käigus saadud kogemused näitavad, et täiesti individuaalne lõplik otsus mitte pidada kinni direktiivi artiklist 6 **võib tekitada** probleeme seoses töötajate tervise ja turvalisuse kaitsega ning töötaja vaba valikuga.

9) Artikli 22 lõike 1 kohaldamise käigus saadud kogemused näitavad, et täiesti individuaalne lõplik otsus mitte pidada kinni direktiivi artiklist 6 **tekitab** probleeme **ja on põhjustanud kuritarvitusi** seoses töötajate tervise ja ohutuse kaitsega ning töötaja vaba valikuga. **Seetõttu tuleks selles sättes sisalduva loobumisvõimaluse kohaldamine lõpetada.**

Justification

The opt-out provision should be abolished as soon as possible since it is in flagrant contradiction to the objectives and provisions of the Directive and with the fundamental principles of the protection of health and safety. In addition, it is against the principles of the Treaty and contradicts all the evidence that indicates that working time without limits poses a serious risk to workers' health and safety, as well as to the reconciliation of family and professional life.

Muudatusettepanek 8

PÕHJENDUS 14

14) Käesolev direktiiv arvestab põhiõigusi ja järgib põhimõtteid, mida tunnustab Euroopa Liidu *Põhiõiguste harta*. Eelkõige on käesoleva direktiivi eesmärk tagada sobivate ja õiglaste töötingimuste õiguse täielik järgmine (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 31).

14) Käesolev direktiiv arvestab põhiõigusi ja järgib põhimõtteid, mida tunnustab Euroopa Liidu *põhiõiguste harta*. Eelkõige on käesoleva direktiivi eesmärk tagada sobivate ja õiglaste töötingimuste õiguse täielik järgmine (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 31, **eriti selle lõige 2, milles märgitakse, et igal töötajal on õigus maksimaalse töötaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele palgalisele puhkusele**) ning õigus kokku sobitada perekonna- ja tööelu (nimetatud harta

artikkel 33).

Muudatusettepanek 9
ARTIKLI 1 PUNKT 1
Artikli 2 punktid 1 a ja 1 b (direktiiv 2003/88/EÜ)

1a. "valvekord" – ajavahemik, mille jooksul *töötajal* on kohustus *viibida* oma töökohal, *et asuda tööandja nõudmisel oma tööd tegema või ülesandeid täitma.*

1b. "valvekorra tegevusetu aeg" – ajavahemik, mille jooksul töötaja on valvekorras *artikli 1a* tähenduses, kuid *tööandja ei ole teda kutsunud oma tööd tegema või ülesandeid täitma.*

1a. "valvekord" – ajavahemik, mille jooksul *töötaja ei või vabalt käsutada oma aega ja tal* on kohustus *olla kättesaadav* oma töökohal *või muul tööandaja määratud töökohal, et teha oma tavalist tööd ja/või täita teatavaid kohustuste täitmisel olemisega seotud kindlaid ülesandeid ja kohustusi kooskõlas asjaomase liikmesriigi siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega;*

1b. "valvekorra tegevusetu aeg" – ajavahemik, mille jooksul töötaja on valvekorras *punkti 1a* tähenduses, kuid *ei tee tavalist tööd ega täida kohustuste täitmisel olemisega seotud kindlaid ülesandeid ja kohustusi kooskõlas asjaomase liikmesriigi siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega;*

Muudatusettepanek 10
ARTIKLI 1 PUNKT 2
Artikkel 2 a (direktiiv 2003/88/EÜ)

Valvekorra tegevusetut aega ei loeta tööajaks, kui siseriiklik seadus või siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega vastavuses olev tööturu osapoolte vahelises kollektiivlepingus või lepingus ei nõua teisiti.

Ajavahemik, mille jooksul töötaja valvekorra ajal realselt oma tööd teeb või ülesandeid täidab, loetakse alati tööajaks.

Kogu valvekorra aeg, sealhulgas tegevusetu aeg, loetakse tööajaks.

Kollektiivlepingute, tööturu osapoolte vaheliste teiste lepingute või õigusnormide alusel võib valvekorra tegevusetut aega siiski arvestada eri viisil, et täita artiklis 6 sätestatud keskmise iganädalase maksimaalse töötaja nõuet tingimusel, et järgitakse töötajate ohutuse ja tervise kaitset käsitlevaid üldpõhimõtteid.

Muudatusettepanek 11
ARTIKLI 1 PUNKT 2 A (uus)
Artikkel 2 b (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

2a. Lisatakse järgmine artikkel 2 b:

“Artikkel 2 b

Töötaja arvestus

Töötajate puhul, kellel on rohkem kui üks tööleping, ja käesoleva direktiivi kohaldamise otstarbeks on töötaja tööaeg iga lepingu alusel töötatud tööaegade summa.”

Justification

The purpose of this amendment is to make it clear that workers with multiple contracts are covered by the directive. Their incorporation within its scope is justified on the grounds of their vulnerability and health and safety issues relating to such workers.

Muudatusettepanek 12

ARTIKLI 1 PUNKT 2 B (uus)

Artikli 13 lõik 1 a (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

2b. Artiklisse 13 lisatakse järgmine lõik 1 a:

“Liikmesriigid võtavad õigus- ja haldusnormide või teiste asjakohaste sätetega vajalikke meetmeid, et ergutada tööandjaid töö korraldamisel arvestama teatava mudeli järgi töötajate vajadust sobitada kokku töö- ja perekonnaelu. Liikmesriigid võtavad eriti vajalikud meetmed tagamaks, et:

- tööandjad teavitavad töötajaid aegsasti kõikidest töötaja mudeli muudatustes;

- töötajatel on õigus taotleda töötundide ja -mudelite muutmist, ning tööandjad on kohustatud nimetatud taotlusi õiglaselt käsitlema, võttes arvesse tööandjate ja töötajate paindlikkuse vajadusi. Tööandja võib nimetatud taotlustest keelduda ainult siis, kui töökorralduse muutusest tööandjale tulenev kahju on töötaja saadud kasuga võrreldes ebaproportsionaalne.”

Muudatusettepanek 13

ARTIKLI 1 PUNKT 3

Artikli 16 punkti b teine lõik (direktiiv 2003/88/EÜ)

Kuid liikmesriigid võivad õigus- ja haldusnormide abil, objektiivsetel või tehnilistel põhjustel või tööorganisatsiooniga seotud põhjustel

kustutatud

pikendada seda võrdlusperioodi kaheteistkümnemele kuule, tingimusel et järgitakse üldisi põhimõtteid seoses töötajate tervise ja turvalisuse kaitsega ning tingimusel, et konsulteeritakse huvitatud tööturu osapooltega ja tehakse jõupingutusi, et soodustada kõiki sotsiaalse dialoogi asjaomaseid vorme, kaasa arvatud läbirääkimised kutseorganisatsioonidega, kui pooled seda vajalikuks peavad.

Muudatusettepanek 14
ARTIKLI 1 PUNKTI 4 ALAPUNKT A
Artikli 17 lõige 1 (direktiiv 2003/88/EÜ)

a) Lõikes 1 asendatakse sõnad "artiklitest 3-6, 8 ja 16" sõnadega "artiklitest 3-6, 8 ja artikli 16 punktidest a ja c"

a) Lõike 1 sissejuhatav osa asendatakse järgmisega:

"1. Nõuetekohaselt töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid arvestades võivad liikmesriigid teha erandeid artiklitest 3–6, artiklist 8 ja artikli 16 punktidest a ja c, kui töötaja pikkust kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdata ja/või ei määrata eelnevalt kindlaks või kui selle võivad kindlaks määrata töötajad ise, eriti kui kõne all on:"

Justification

The purpose of the amendment is to restrict derogations to the cases which follow.

Muudatusettepanek 15
ARTIKLI 1 PUNKTI 4 ALAPUNKT A A (uus)
Artikli 17 lõike 1 punkt a (direktiiv 2003/88/EÜ)

a a) Lõike 1 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,"

Justification

The Commission's proposal is unclear and too vague.

Muudatusettepanek 16
ARTIKLI 1 PUNKTI 4 ALAPUNKT B
Artikli 17 lõige 2 (direktiiv 2003/88/EÜ)

b) Lõikes 2 asendatakse sõnad "tingimusel, et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad" sõnadega "tingimusel, et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad **mõistliku ajavahemiku jooksul, mis ei tohi ületada 72 tundi**".

b) Lõikes 2 asendatakse sõnad "tingimusel, et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad" sõnadega "tingimusel, et kõnealustele töötajatele antakse hüvituseks võrdväärse pikkusega puhkeajad **pärast kohustuste täitmisel oldud aja lõppemist vastavalt asjakohastele õigusaktidele, kollektiivlepingule või teistele tööturu osapoolte vahelistele lepingutele**".

Muudatusettepanek 17
ARTIKLI 1 PUNKTI 4 ALAPUNKTI D ALAPUNKT I
Artikli 17 lõike 5 esimene lõik (direktiiv 2003/88/EÜ)

Käesoleva artikli lõike 2 kohaselt võib teha erandeid artiklist 6 koolitusel olevate arstide puhul vastavalt käesoleva lõike teises kuni **seitsmendas** lõigus **määratletud tingimustel**.

Käesoleva artikli lõike 2 kohaselt võib teha erandeid artiklist 6 koolitusel olevate arstide puhul vastavalt käesoleva lõike teises kuni **kuuendas** lõigus **ettenähtud sätetele**.

Muudatusettepanek 18
ARTIKLI 1 PUNKT 5
Artikli 18 kolmas lõik (direktiiv 2003/88/EÜ)

5. Artikli 18 kolmandas lõigus asendatakse sõnad "tingimusel et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad" sõnadega "tingimusel et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad **mõistliku ajavahemiku jooksul, mis ei tohi ületada seitsekümmend kahte tundi**".

5. Artikli 18 kolmandas lõigus asendatakse sõnad "tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad" sõnadega "tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad **pärast kohustuste täitmisel oldud aja lõppemist vastavalt asjakohastele õigusaktidele, kollektiivlepingule või teistele tööturu osapoolte vahelistele lepingutele**".

Muudatusettepanek 19
ARTIKLI 1 PUNKT 6
Artikkel 19 (direktiiv 2003/88/EÜ)

Töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldisi põhimõtteid järgides on liikmesriikidel võimalus lubada objektiivsetel, tehnilistel

Võimalust kalduda kõrvale artiklist 16 võib kasutada võrdlusperioodi pikendamiseks maksimaalselt 12 kuuni objektiivsetel,

või töökorraldusega seotud põhjustel kehtestada tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega võrdlusperioodid maksimaalse iganädalase töötaja kohta, mille pikkus ei ületa mingil juhul kahteist kuud.

tehnilistel või töökorraldusega seotud põhjustel, järgides töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldisi põhimõtteid:

a) kui töötajate suhtes kehtivad kollektiivlepingud või tööturu osapoolte vahelised lepingud artikli 18 kohaselt või

b) õigusnormidega juhul, kui töötajate suhtes ei kehti kollektiivlepingud või tööturu osapoolte vahelised teised lepingud, tingimusel et asjaomane liikmesriik võtab vajalikud meetmed tagamaks, et:

– tööandja teavitab töötajaid ja/või nende esindajaid kavandatavast töötaja mudeli kehtestamisest ja selle muudatustest ning konsulteerib nendega;
– tööandja võtab vajalikke meetmeid, et vältida ja/või kõrvaldada kõik tervise ja ohutusega seotud ohud, mis võivad liituda kavandatava töötaja mudeliga.

Muudatusettepanek 21

ARTIKLI 1 PUNKTI 8 PUNKT B

Artikli 22 lõike 1 a punkt a (direktiiv 2003/88/EÜ)

a) ükski tööandja ei nõua töötajalt, et ta töötaks rohkem kui nelikümmend kaheksa tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mida arvestatakse artikli 16 punktis b kirjeldatud võrdlusperioodi keskmisena, välja arvatud juhul, kui ta on saanud töötajalt kirjaliku nõusoleku sellist tööd teha. Sellise kokkuleppe kehtivus on maksimaalselt **üks aasta** ja seda võib pikendada. Individuaalse töölepingu allkirjastamise käigus või katseajal antud nõusolek on õigustühine ja ei kehti;

a) ükski tööandja ei nõua töötajalt, et ta töötaks rohkem kui nelikümmend kaheksa tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul, mida arvestatakse artikli 16 punktis b kirjeldatud võrdlusperioodi keskmisena, välja arvatud juhul, kui ta on **tellimisraamatu muudatuste alusel** saanud töötajalt kirjaliku nõusoleku sellist tööd teha. Sellise kokkuleppe kehtivus on maksimaalselt **kuus kuud** ja seda võib pikendada. Individuaalse töölepingu allkirjastamise käigus või katseajal antud nõusolek on õigustühine ja ei kehti;

Muudatusettepanek 20

ARTIKLI 1 PUNKTI 8 ALAPUNKT B A (uus)

Artikli 22 lõige 3 a (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

b a) lisatakse järgmine lõige 3 a:

"3a. Käesolev artikkel tunnistatakse

*kehtetuks 36 kuu möödumisel direktiivi
2005/.../... jõustumisest."*

Muudatusettepanek 22
ARTIKLI 1 PUNKT 8 A (uus)
Artikli 24 lõige 3 (direktiiv 2003/88/EÜ)

*8a. Artikli 24 lõige 3 asendatakse
järgmisega:*

*"3. Alates 23. novembrist 1996 iga viie
aasta järel esitab komisjon Euroopa
Parlamendile, nõukogule ning Euroopa
majandus- ja sotsiaalkomiteele käesoleva
direktiivi rakendamist käsitleva aruande,
lisades vajadusel asjakohased ettepanekud
direktiivi muutmiseks, et võtta arvesse
töötervishoiu ja -ohutuse valdkonnas
toimunud arenguid ning perekonna ja
tööelu kokkusobitamist."*

Muudatusettepanek 23
ARTIKLI 1 PUNKT 9
Artikkel 24 a (direktiiv 2003/88/EÜ)

9. Lisatakse järgmine artikkel 24a: kustutatud

"Artikkel 24a

Aruanne kohaldamise kohta

*Vähemalt viis aastat pärast käesoleva
direktiivi artiklis 3 ettenähtud kuupäeva
esitab komisjon Euroopa Parlamendile,
nõukogule ja Euroopa majandus- ja
sotsiaalkomiteele aruande käesoleva
direktiivi sätete kohaldamise, eelkõige
artikli 22 lõigete 1 ja 2 kohaldamise
kohta, millega kaasnevad vajaduse korral
asjakohased ettepanekud, mille
eesmärgiks on vajaduse korral
kõnealused sätted järkjärgulist
tühistada."*

Muudatusettepanek 24
ARTIKLI 3 LÕIK 2 A (uus)

*Liikmesriigid tagavad, et kõik lepingud, mis
töötajad on sõlminud direktiivi 2003/88/EÜ
artikli 22 lõike 1 punkti a algsõnastuse*

kohaselt ja mis endiselt kehtivad käesoleva artikli esimeses lõigus nimetatud kohaldamise kuupäeval, kehtivad veel kuni ühe aasta jooksul sellest kuupäevast alates.

Justification

The aim is to ensure that pre-existing individual opt-out agreements do not immediately become invalid when the current directive is implemented, and that there is a sensible transition period, which mirrors the one year duration of agreements stipulated in Article 22 as amended.

Muudatusettepanek 25
ARTIKKEL 5

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele. ***Pärast avaldamist saadetakse käesoleva direktiivi koopia kandidaatriikide valitsustele ja parlamentidele.***

Justification

Candidate countries should be aware of Parliament's opinion on existing legislation.