

MUUDATUSETTEPANEK 26

Muudatusettepaneku esitaja(d): Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ja Ursula Stenzel
fraktsiooni PPE-DE nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 26

ARTIKLI 1 PUNKT 3

Artikli 16 punkt b (direktiiv 2003/88/EÜ)

b) artikli 6 (maksimaalne iganädalane tööaeg) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei üle *nelja* kuud.

Kuid liikmesriigid võivad õigus- ja haldusnormide abil, objektiivsetel või tehnilistel põhjustel või tööorganisatsiooniga seotud põhjustel pikendada seda võrdlusperioodi kaheteistkümnele 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.

Kui töölepingu kehtivusaeg on lühem kui aasta, ei saa võrdlusperiood olla pikem töölepingu kestusest.

Iga-aastased põhipuhkused, mida antakse vastavalt artiklile 7, ja haiguspuhkuse perioodid ei lähe keskmise arvutamisel arvesse või on neutraalsed;

b) artikli 6 (maksimaalne iganädalane tööaeg) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa ***kahteteist*** kuud.

Iga-aastased põhipuhkused, mida antakse vastavalt artiklile 7, ja haiguspuhkuse perioodid ei lähe keskmise arvutamisel arvesse või on neutraalsed;

Or. en

Justification

A reference period of 12 months as a general rule is crucial for companies' competitiveness and therefore for their capacity to create and maintain jobs since it would:

- support employment in periods of fluctuating demand by allowing workers to work longer in the period of the year with higher demand and less in periods with lower demand;*
- make it easier for companies and workers to agree on individualised working time arrangements, for example to reconcile work and family life whether or not this is covered by collective agreement;*

MUUDATUSETTEPANEK 27

Muudatusettepaneku esitaja(d): Paul Rübige, Herbert Reul ja Ursula Stenzel fraktsiooni PPE-DE nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 27

ARTIKLI 1 PUNKT 8

Artikkel 22 (direktiiv 2003/88/EÜ)

Artiklit 22 muudetakse järgmiselt:

a) Lõige 1 asendatakse järgmisega:

"1. Liikmesriigil on võimalus mitte kohaldada artiklit 6, kui ta samal ajal järgib töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid ning võtab vajalikke meetmeid. ***Selle võimaluse kohaldamine peab siiski olema*** konkreetselt ette nähtud kollektiivlepingu või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel siseriiklikul või piirkondlikul tasandil või kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega, või kollektiivlepinguga või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel asjaomasel tasandil.

Selle võimaluse kohaldamine on võimalik ka tööandja ja töövõtja vahelise kokkuleppe korral, kui ühtegi kollektiivlepingut ei kehti või kui kõnealuses ettevõttes või asutuses ei ole töötajate esindust, kellel oleksid volitused vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavale tööturu osapoolte vahelise kollektiivlepingu või

Artiklit 22 muudetakse järgmiselt:

a) Lõige 1 asendatakse järgmisega:

"1. Liikmesriigil on võimalus mitte kohaldada artiklit 6, kui ta samal ajal järgib töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid ning võtab vajalikke meetmeid ***järgmistel juhtudel:***

a) juhul kui see on konkreetselt ette nähtud kollektiivlepingu või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel siseriiklikul või piirkondlikul tasandil või kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega, või kollektiivlepinguga või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel asjaomasel tasandil ***või***

b) juhul kui tööandja ja töövõtja vahel on vastav kokkulepe".

lepingu sõlmimiseks selles valdkonnas."

b) Lisatakse järgmine lõige 1a:

"1a. ***Igal juhul*** peavad kõik liikmesriigid, kes kasutavad lõikes 1 ettenähtud võimalust, võtma vajalikke meetmeid tagamaks, et:

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;

b) ükski töötaja ei tohi kannatada kahju, kui ta ei soovi sellise töö tegemiseks oma nõusolekut anda;

c) ühtegi töötajat ei tohi rakendada rohkem kui kuuskümmend viis tundi ükskõik millisel nädalal, välja arvatud juhul, kui tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingus või lepingus on sätestatud teisiti;

d) tööandja peab ajakohastatult arvet kõigi töötajate üle, kes sellist tööd teevad, ***ning reaalselt töötatud tundide arvu üle;***

e) arvepidamine esitatakse pädevale ametiasutusele, kellel on õigus töötajate ohutuse ja/või tervise kaitse eesmärgil keelata või piirata võimalust ***nädala maksimaalset töötundide arvu ületamiseks;***

f) tööandja annab pädevale ametiasutusele viimase nõudmisel teabe töötaja antud nõusolekute kohta ***sellist*** töö tegemiseks, mis ületab neljakümnet kaheksat tundi seitsmepäevase perioodi jooksul, arvestatuna artikli 16 punktis b kirjeldatud võrdlusperioodi keskmisena, ***ning samuti nende töötajate reaalselt töötatud tundide kohta.***"

b) Lisatakse järgmine lõige 1a:

"1a. Kõik liikmesriigid, kes kasutavad ***lõike 1 punktis b*** ettenähtud võimalust, ***peavad*** võtma vajalikke meetmeid tagamaks, et:

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. Individuaalse töölepingu allkirjastamise käigus on antud nõusolek õigustühine ja ei kehti, ***välja arvatud juhul kui töösuhe kestab vähem kui kaks nädalat;***

b) ükski töötaja ei tohi kannatada kahju, kui ta ei soovi sellise töö tegemiseks oma nõusolekut anda;

c) ühtegi töötajat ei tohi rakendada rohkem kui kuuskümmend viis tundi ükskõik millisel nädalal, välja arvatud juhul, kui tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingus või lepingus on sätestatud teisiti;

d) tööandja peab ajakohastatult arvet kõigi töötajate üle, kes sellist tööd teevad;

e) arvepidamine esitatakse pädevale ametiasutusele, kellel on õigus töötajate ohutuse ja/või tervise kaitse eesmärgil keelata või piirata võimalust ***ületada nädala maksimaalset töötundide arvu;***

f) tööandja annab pädevale ametiasutusele viimase nõudmisel teabe töötaja antud nõusolekute kohta ***sellise*** töö tegemiseks, mis ületab neljakümnet kaheksat tundi seitsmepäevase perioodi jooksul, arvestatuna artikli 16 punktis b kirjeldatud võrdlusperioodi keskmisena."

Justification

The requirement to have both a collective agreement and an individual consent in order to allow an individual opt-out would undermine the very notion of collective defence of workers' interests, which are at the heart of industrial relations systems in many Member States. Moreover, it would result in increased administrative and organisational burdens on companies since the negotiations at collective level would have to be duplicated at company level. This requirement is also inappropriate for the countries where collective agreements are not widespread and where individual arrangements between employer and worker prevail.

MUUDATUSETTEPANEK 28

Muudatusettepaneku esitaja(d): Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ja Ursula Stenzel
fraktsiooni PPE-DE nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 28

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 mõistliku ajavahemiku jooksul, **mis määratakse kindlaks riiklike õigus- ja haldusnormidega või kollektiivlepingute või tööturu poolte vaheliste lepingutega või erijuhtudel, kui objektiivsetel põhjustel pole võimalik võrdväärse pikkusega puhkeaega anda, tagatakse asjaomastele töötajatele kohane kaitse.**”

Or. en

Justification

With this proposal, the Commission seems to aim at clarifying the ECJ Jaeger ruling, according to which compensatory rest should be granted immediately. The directive should specify that the compensatory rest should be granted within a reasonable period, but insists that it should refer to the national level the responsibility for defining what would be a reasonable period.

4.5.2005

A6-0105/29

MUUDATUSETTEPANEK 29

Muudatusettepaneku esitaja(d): Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ja Ursula Stenzel
fraktsiooni PPE-DE nimel

Raport

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 29
ARTIKLI 1 PUNKT 2

Artikli 2 a, lõige 2 a (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

***Valvekorra aja ühtlustatud jagamine
tööajaks ja valvekorra tegevusetuks ajaks
viiakse läbi liikmesriigi tasandil kooskõlas
siseriiklike tavadega.***

Or. en

Justification

The principle of subsidiary shall be taken into account. Therefore the question how on-call time can be divided into working time and inactive on-call time, has to be decided on Member State level.

The breakdown of on call time into working time and inactive on call time is already in practice in many Member States and professions and it is unbureaucratically implemented by global models.

4.5.2005

A6-0105/30

MUUDATUSETTEPANEK 30

Muudatusettepaneku esitaja(d): Paul Rübige, Herbert Reul ja Ursula Stenzel fraktsiooni PPE-DE nimel

Raport

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 30
ARTIKLI 1 PUNKT 2

Artikli 2 a lõige 1 ja 2 (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.**

Valvekorra tegevusetut aega ei loeta tööajaks **käesolevas direktiivis määratletud tähenduses.**

Ajavahemik, mille jooksul töötaja valvekorra ajal reaalselt oma tööd teeb või ülesandeid täidab, loetakse endiselt tööajaks."

Or. en

Justification

This insertion makes it clear that definitions of working time at European and national level may be different.

MUUDATUSETTEPANEK 31

Muudatusettepaneku esitaja(d): Paul Rübige, Herbert Reul ja Ursula Stenzel fraktsiooni PPE-DE nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 31
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” *kustutatud*

Or. en

Justification

The deletion of Article 16 (b) may lead to a situation in which a reference period for maximum weekly working time must be fixed for the group of persons referred to in Article 17(1), namely managing executives, family workers or workers officiating at religious ceremonies, although they are not subject to the maximum weekly working time provided for in Article 6. The deletion of this provision is therefore in the interest of legal clarity since the current version of the working time directive which remains in force by virtue of the proposed deletion, refers to Article 16 in its entirety.

MUUDATUSETTEPANEK 32

Muudatusettepaneku esitaja(d): Paul Rübige, Herbert Reul ja Ursula Stenzel fraktsiooni PPE-DE nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 32
ARTIKLI 1 PUNKT 6

Artikkel 19 (direktiiv 2003/88/EÜ)

"Töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldisi põhimõtteid järgides on liikmeriikidel võimalus lubada objektiivsetel, tehnilistel või töökorraldusega seotud põhjustel kehtestada töösuhte poolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega maksimaalse igapäevase tööaja võrdlusperioodid, mille pikkus ei ületa **ühelgi juhul** 12 kuud."

Töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldisi põhimõtteid järgides on liikmeriikidel võimalus lubada objektiivsetel, tehnilistel või töökorraldusega seotud põhjustel kehtestada töösuhte poolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega maksimaalse igapäevase tööaja võrdlusperioodid, mille pikkus ületab 12 kuud.

Or. en

Justification

Prior to entry into force of the working time directive, it was possible to conclude collective agreements establishing a reference period exceeding 12 months. This corresponded to the needs of many companies or sectors in case of important demand fluctuations during a period exceeding 12 months and would help saving jobs during the period of decreased activity in such cases. The revised directive should reinstate the collectively agreed flexibility that existed before in this respect.

MUUDATUSETTEPANEK 33

Muudatusettepaneku esitaja(d): Paul Rübige, Herbert Reul, Anja Weisgerber ja Ursula Stenzel
fraktsiooni PPE-DE nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 33
ARTIKLI 1 PUNKT 5

Artikli 18 lõige 3 (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 mõistliku ajavahemiku jooksul, ***mis määratakse kindlaks riiklike õigus- ja haldusnormidega või kollektiivlepingute või tööturu poolte vaheliste lepingutega või erijuhtudel, kui objektiivsetel põhjustel pole võimalik võrdväärse pikkusega puhkeajaga anda, tagatakse asjaomastele töötajatele kohane kaitse.***”

Or. en

Justification

Responsibility for setting a reasonable period of time should lie with the national authorities in order to avoid unnecessarily restricting existing rules which differ very considerably.

MUUDATUSETTEPANEK 34

Muudatusettepaneku esitaja(d): Elizabeth Lynne fraktsiooni ALDE nimel

Raport**Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

A6-0105/2005

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 34

Artikli 1 PUNKTI 3 ALAPUNKT A

Artikli 22 lõige 1 (direktiiv 2003/88/EÜ)

1. Liikmesriigil on võimalus mitte kohaldada artiklit 6, kui ta samal ajal järgib töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid ning võtab vajalikke meetmeid. Selle võimaluse kohaldamine **peab** siiski olema konkreetselt ette nähtud kollektiivlepingu või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel siseriiklikul või piirkondlikul tasandil või kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega, või kollektiivlepinguga või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel asjaomasel tasandil.

Selle võimaluse kohaldamine on võimalik ka tööandja ja töövõtja vahelise kokkuleppe korral, kui ühtegi kollektiivlepingut ei kehti või kui kõnealuses ettevõttes või asutuses ei ole töötajate esindust, kellel oleksid **volitused** vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavale tööturu osapoolte vahelise kollektiivlepingu või lepingu sõlmimiseks **selles valdkonnas**.

1. Liikmesriigil on võimalus mitte kohaldada artiklit 6, kui ta samal ajal järgib töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldpõhimõtteid ning võtab vajalikke meetmeid. Selle võimaluse kohaldamine **võib** siiski olla konkreetselt ette nähtud kollektiivlepingu või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel siseriiklikul või piirkondlikul tasandil või kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega, või kollektiivlepinguga või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel asjaomasel tasandil.

Selle võimaluse kohaldamine on võimalik ka tööandja ja töövõtja vahelise **kirjaliku** kokkuleppe korral, kui ühtegi kollektiivlepingut ei kehti, **mis määraks töövõtja tööaja (kaasa arvatud võimalus mitte kohaldada artiklit 6)** või kui kõnealuses ettevõttes või asutuses ei ole töötajate esindust, **kellel oleksid volitused** vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavale **tööturu osapoolte vahelise lepingu või kollektiivlepingu sõlmimiseks**, **mis annaks võimaluse mitte kohaldada artiklit 6 selle töövõtja suhtes**.

Artikli 6 mittekohaldamise võimalus ei kehti nende töötajate suhtes, kelle tegevus tööalase tavategevuse käigus mõjutaks otseselt teiste elu (või surma). Käesoleva direktiivi rakenduslasse kuuluvatest valdkondadest ja elukutsetest koostavad liikmesriigid direktiivi rakendusaja alguseks nimekirja ja teavitavad sellest komisjoni.

Or. en

Justification

The loss of both the individual agreement and collective agreement opt-out could cause difficulties for many industries, employers and workers across Europe. In addition to allowing opt-out through collective agreements it is necessary to maintain an individual opt-out with stringent safeguards. The suggested changes should clarify in what situations a worker can agree an opt-out with the employer without there being some form of collective agreement in place.

MUUDATUSETTEPANEK 35

Muudatusettepaneku esitaja(d): Elizabeth Lynne fraktsiooni ALDE nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 35
Artikli 1 PUNKTI 8 ALAPUNKT B

Artikli 22 lõike 1 a punktid a, b ja c(direktiiv 2003/88/EÜ)

1a. Igal juhul peavad kõik liikmesriigid, kes kasutavad lõikes 1 ettenähtud võimalust, võtma vajalikke meetmeid tagamaks, et:

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;**

1a. Igal juhul peavad kõik liikmesriigid, kes kasutavad lõikes 1 ettenähtud võimalust, võtma vajalikke meetmeid tagamaks, et:

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. **Töösuhte alguses või enne selle algust sõlmitud tööaega käsitlev kokkulepe (opt-out agreement) on õigustühine ja ei kehti.**

Kui tööaega käsitleva kokkuleppe allkirjastamise hetkeks

i) ei ole töötaja tööandjalt saanud kirjalikku tunnistust oma juriidiliste õiguste kohta seoses tööaega käsitleva lepinguga,

ii) ei ole töötajale eraldatud 28 päeva alates tööaega käsitleva kokkuleppe allkirjastamisest, mille jooksul töötaja võib muuta meelt ning igal ajal tööaega

käsitleva kokkuleppe lõpetada tööandjale etteteatamiseta,

ning

iii) pärast 28 päeva möödumist ei anta töötajale õigust tulevikus kokkulepe igal ajal lõpetada, juhul kui töötaja peab kinni tööandjaga kokkulepitud etteteatamisajast, on kokkulepe õigustühine ja ei kehti.

b) ükski töötaja ei tohi kannatada kahju, kui ta ei soovi sellise töö tegemiseks oma nõusolekut anda;

b) ükski töötaja ei tohi kannatada kahju, kui ta ei soovi sellise töö tegemiseks oma nõusolekut anda;

c) ühtegi töötajat ei tohi rakendada rohkem kui kuuskümmend viis tundi ükskõik millisel nädalal, välja arvatud juhul, kui tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingus või lepingus on sätestatud teisiti;

Or. en

Justification

The suggested changes should clarify in what situations a worker can agree an opt-out with the employer without there being some form of collective agreement in place. It also gives greater legal clarity to the safeguard provisions, ensuring that there is less linkage between the commencement of an employment relationship and the agreement to opt out. The agreement should always been given in writing and the worker should always be entitled to a "cooling off" period of minimum 28 days where the worker can without giving any particular reason or notice withdraw from the opt-out -agreement with the employer. It must be possible for all workers to opt-out, even when there is no collective agreement or agreement between the two sides. The 65 hour cap would make it difficult for many industries and employees, e.g. those within catering-, tourism- and agriculture sector, especially where there is a short term contract because quite rightly the reference period can not be longer than the contract. For many member states harvest time would be a particular problem.

4.5.2005

A6-0105/36

MUUDATUSETTEPANEK 36

Muudatusettepaneku esitaja(d): Elizabeth Lynne fraktsiooni ALDE nimel

Raport

Alejandro Cercas

Tööaja korraldus

A6-0105/2005

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 36
Artikli 1 PUNKT 3

Artikli 16 punkti b alapunktid 1 ja 2 (direktiiv 2003/88/EÜ)

b) artikli 6 (maksimaalne iganädalane tööaeg) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa *nelja* kuud.

b) artikli 6 (maksimaalne iganädalane tööaeg) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa *kahteteist* kuud.

Kuid liikmesriigid võivad õigus- ja haldusnormide abil, objektiivsetel või tehnilistel põhjustel või tööorganisatsiooniga seotud põhjustel pikendada seda võrdlusperioodi kaheteistkümnele 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, kui pooled seda vajalikuks peavad.

Or. en

Justification

According to the Communication from the Commission to the Council, the European

AM566431ET.doc

PE 357.339v01-00

ET

ET

Parliament, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the social partners at Community level concerning the re-examination of Directive 93/104/EC concerning aspects of the organisation of working time, COM(2003) 843 of 30 December 2003, the trend in the Member States is towards a reference period of 12 months. In view of the Lisbon strategy objectives and the actual situation in the Member States, the Directive should have a reference period of 12 months as its point of departure.

4.5.2005

A6-0105/37

MUUDATUSETTEPANEK 37

Muudatusettepaneku esitaja(d): Ilda Figueiredo ja Dimitrios Papadimoulis fraktsiooni GUE/NGL nimel

Raport

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Lükkab komisjoni ettepaneku tagasi;

Or. en

Justification

The Commission proposal runs counter to its obligations under the EC Treaty, notably to improve living and working conditions, to protect the health and safety of workers and to ensure that improvements will be maintained.

It would still allow for individual opt-outs, delete the existing safeguard of collective bargaining as a precondition for the introduction of annualised hours and contradict the case law established by the European Court of Justice that all time spent on-call at the workplace is working time.

MUUDATUSETTEPANEK 38

Muudatusettepaneku esitaja(d): Ilda Figueiredo ja Dimitrios Papadimoulis fraktsiooni GUE/NGL nimel

Raport

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Töötaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 38

ARTIKLI 1 PUNKT -1 (uus) Artikli 2 lõige 1 (direktiiv 2003/88/EÜ)

-1. Artikli 2 lõige 1 asendatakse järgmisega:

"1. 'tööaeg' tähendab iga ajavahemikku, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga, ning samuti iga ajavahemikku, mille jooksul ta ei saa vabalt kasutada oma aega ja peab viibima oma töökohal või mõnes muus tööandja poolt määratud kohas, olles valmis alustama oma tavapärast tööd, ja/või teenistusega seotud teatud ülesandeid;"

Or. en

Justification

The amendment takes due account of the case law established by the ECJ that time spent on call at the workplace is working time.

4.5.2005

A6-0105/39

MUUDATUSETTEPANEK 39

Muudatusettepaneku esitaja(d): Ilda Figueiredo ja Dimitrios Papadimoulis, fraktsiooni GUE/NGL nimel

Raport

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 39

ARTIKLI 1 PUNKT 1

Artikli 2 punktid 1 a ja 1 b (direktiiv 2003/88/EÜ)

1. Artiklile 2 lisatakse punktid 1 a ja 1b:

kustutatud

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

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

Or. en

Justification

The amendment takes due account of the case law established by the ECJ that time spent on call at the workplace is working time and therefore rejects the proposed new definition of on-call time (active/inactive).

4.5.2005

A6-0105/40

MUUDATUSETTEPANEK 40

Muudatusettepaneku esitaja(d): Ilda Figueiredo ja Dimitrios Papadimoulis fraktsiooni GUE/NGL nimel

Raport

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Töötaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 40
ARTIKLI 1 PUNKT 2
Artikkel 2 a (direktiiv 2003/88/EÜ)

2. Lisatakse järgmine artikkel 2 a:

kustutatud

“Artikkel 2 a

„valvekord” –

***Valvekorra tegevusetut aega ei loeta
töötajaks, 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 endiselt
töötajaks.”***

Or. en

Justification

The amendment takes due account of the case law established by the ECJ that time spent on call at the workplace is working time and therefore rejects the proposed new definition of on-call time (active/inactive).

4.5.2005

A6-0105/41

MUUDATUSETTEPANEK 41

Muudatusettepaneku esitaja(d): Ilda Figueiredo ja Dimitrios Papadimoulis fraktsiooni GUE/NGL nimel

Raport

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Töötaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 41
ARTIKLI 1 PUNKT 2 A
Artikli 6 punkt b (direktiiv 2003/88/EÜ)

2 a. Artikli 6 punkt b asendatakse järgmisega:

"b) iga seitsmepäevase ajavahemiku keskmine tööaeg, kaasa arvatud ületunnitöö, ei ületa 42 tundi."

Or. en

Justification

Actual weekly working time including overtime was 39.9 hours for full time employed workers and 35.5 hours for all employees in the EU-15 in 2002, and 41.3 hours for all employees in the 10 new Member States. It is both possible and necessary to adjust the maximum weekly working time downwards to actual weekly working time and to encourage a reduction of working time in the Member States in order to support the Lisbon goal of achieving full employment with more and better jobs.

MUUDATUSETTEPANEK 42

Muudatusettepaneku esitaja(d): Ilda Figueiredo ja Dimitrios Papadimoulis fraktsiooni GUE/NGL nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 42
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 *kohe pärast kõnealuse töö lõppemist, kui kollektiivlepingus või tööturu poolte vahelise lepingu tulemusena ei ole sätestatud teisiti, eeldades, et tagatakse asjaomastele töötajatele kohane kaitse.*”

Or. en

Justification

The amendment takes due account of the case law established by the ECJ that equivalent periods of compensatory rest must be afforded immediately following times spent on duty.

4.5.2005

A6-0105/43

MUUDATUSETTEPANEK 43

Muudatusettepaneku esitaja(d): Ilda Figueiredo ja Dimitrios Papadimoulis fraktsiooni GUE/NGL nimel

Raport

A6-0105/2005

Alejandro Cercas

Tööaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 43
ARTIKLI 1 PUNKT 6
Artikkel 19 (direktiiv 2003/88/EÜ)

Artikkel 19 asendatakse järgmisega:

kustutatud

“Töötajate ohutuse ja tervise kaitse üldisi põhimõtteid järgides on liikmesriikidel võimalus lubada objektiivsetel, tehnilistel või töökorraldusega seotud põhjustel kehtestada tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega võrdlusperioodid maksimaalse iganädalase tööaja kohta, mille pikkus ei ületa mingil juhul kahteist kuud.”

Or. en

Justification

The reference period of 4 months mentioned in Article 16 (b) provides sufficient opportunities for employers to organise working time patterns flexibly.

MUUDATUSETTEPANEK 44

Muudatusettepaneku esitaja(d): Ilda Figueiredo ja Dimitrios Papadimoulis fraktsiooni GUE/NGL nimel

Raport**A6-0105/2005****Alejandro Cercas**

Töötaja korraldus

Ettepanek võtta vastu direktiiv (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanek

Muudatusettepanek 44

ARTIKLI 1 PUNKTI 8 ALAPUNKT B A (uus) Artikkel 22, lõige 3 a (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

b a) Lisatakse järgmine lõige 3a:

"3 a. Artikli 6 mittekohtdamise võimalus kehtib vastavalt käesolevale artiklile, ainult nende liikmesriikide suhtes, kes on seda võimalust 2005. aasta 1. jaanuariks juba kasutanud.

Liikmesriigid, kes kasutavad seda võimalust võtavad vastu meetmed, konsulteerides asjaomaste sotsiaalpartneritega, et tagada 1. jaanuariks 2008 nädala töötundide tõhus vähendamine nädala töötaja maksimumini nagu sätestatakse artiklis 6, ja teavitavad sellest komisjoni."

Or. en

Justification

It is necessary to create a dynamic for reducing long working hours in those Member States that apply the opt-out, so that they fall in line with the maximum weekly working time stipulated by the directive after the phasing out of the opt out. Additionally, Member States should be prohibited to claim new opt outs during this transitional period.