

EUROOPA PARLAMENT

2004



2009

Istungidokument

LÕPLIK
A6-0105/2005

25.4.2005

*****I** **RAPORT**

Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

Raportöör: Alejandro Cercas

Kasutatud tähised

- * nõuandemenetlus *häälteenamus*
- **I koostöömenetlus (esimene lugemine) *häälteenamus*
- **II koostöömenetlus (teine lugemine) *häälteenamus ühise seisukoha heakskiitmiseks, parlamendi koosseisu enamus ühise seisukoha tagasilükkamiseks või muutmiseks*
- *** nõusolekumenetlus *parlamendi koosseisu enamus v.a EÜ asutamislepingu artiklites 105, 107, 161 ja 300 ja ELi lepingu artiklis 7 toodud juhtudel*
- ***I kaasotsustamismenetlus (esimene lugemine) *häälteenamus*
- ***II kaasotsustamismenetlus (teine lugemine) *häälteenamus ühise seisukoha heakskiitmiseks, parlamendi koosseisu enamus ühise seisukoha tagasilükkamiseks või muutmiseks*
- ***III kaasotsustamismenetlus (kolmas lugemine) *häälteenamus ühise seisukoha heakskiitmiseks*

(Antud menetlus põhineb Euroopa Komisjoni poolt ette pandud õiguslikul alusel.)

Õigusloomega seotud tekstide kohta esitatud muudatusettepanekud

Parlamendi muudatusettepanekutes tõstetakse muudetud tekst esile ***paksus kaldkirjas***. Tavalises kaldkirjas märgistus on mõeldud tehnilistele osakondadele ja tähistab neid õigusakti osi, mille kohta on tehtud parandusettepanek lõpliku teksti vormistamiseks (nt ilmselgelt valed või puuduvad lõigud mõnes tõlkeversioonis). Selliste parandusettepanekute puhul tuleb saada vastavate tehniliste osakondade nõusolek.

SISUKORD

lehekülg

EUROOPA PARLAMENDI ÕIGUSLOOMEGA SEOTUD RESOLUTSIOONI PROJEKT..5	
EXPLANATORY STATEMENT	15
TÖÖSTUSE, TEADUSUURINGUTE JA ENERGEETIKA KOMISJONI ARVAMUS	19
NAISTE ÕIGUSTE JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KOMISJONI ARVAMUS	25
MENETLUS	35

EUROOPA PARLAMENDI ÕIGUSLOOME GA SEOTUD RESOLUTSIOONI PROJEKT

Euroopa Parlamendi ja nõukogu ettepaneku kohta võtta vastu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

(Kaasotsustamismenetlus: esimene lugemine)

Euroopa Parlament,

- võttes arvesse komisjoni ettepanekut nõukogule (KOM(2004)0057)¹;
 - võttes arvesse EÜ asutamislepingu artikli 251 lõiget 2 ja artikli 137 lõiget 2, vastavalt millele komisjon parlamendile ettepaneku esitas (C6-0122/2004);
 - võttes arvesse kodukorra artiklit 51;
 - võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit ja tööstuse, teadusuuringute ja energeetikakomisjoni ning naiste õiguste ja soolise võrdsuslikkuse komisjoni arvamusi (A6-0105/2005);
1. kiidab komisjoni ettepaneku heaks;
 2. palub komisjonil asi uuesti parlamenti saata, kui ta kavatseb ettepanekut oluliselt muuta või seda teise tekstiga asendada;
 3. teeb presidendile ülesandeks edastada parlamendi seisukoht nõukogule ja komisjonile.

Komisjoni ettepanek

Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud

Muudatusettepanek 1
VIIDE 2 A (uus)

***võttes arvesse Euroopa Ülemkogu
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

¹ ELTs seni avaldamata.

4) Rohkem kui kümme aastat pärast nõukogudirektiivi 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 Kohtu pretsedendiõigust**.

Muudatusettepanek 3
PÕHJENDUS 5

5) Töö- ja perekonnaelu omavaheline sobitamine on oluline osa, et saavutada Euroopa Liidu Lissaboni strateegias püstitatud eesmärged. 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.

5) Töö- ja perekonnaelu omavaheline sobitamine on oluline osa, et saavutada Euroopa Liidu Lissaboni strateegias püstitatud eesmärged, **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 tööaja korraldusse, eriti valvekordade puhul ja täpsemalt tegevusetute ajavahemike puhul valvekorra jooksul**.

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

Muudatusettepanek 5
PÕHJENDUS 7 A (uus)

7 a) Euroopa 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, ***et luua võimalused uute töötaja mudelite kohaldamiseks, mille hulka kuulub elukestva õppe korraldamine, ja*** lihtsustada olemasolevat korda, et kohandada neid ***eelkõige väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete töötajate 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 turvalisuse 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 tunnistas Euroopa Liidu **P**õhiõiguste 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 tunnistas Euroopa Liidu **p**õhiõiguste 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 1 a 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 tavalist tööd ja/või täita teatavaid valvekorruga seotud kindlaid ülesandeid ja kohustusi siseriiklike õigusaktide ja/või asjaomaste liikmesriikide tavade kohaselt;**

1b. "valvekorra tegevusetu aeg" – ajavahemik, mille jooksul töötaja on valvekorras artikli 1 a tähenduses, kuid **ei tee tavalist tööd ega täida valvekorruga seotud kindlaid ülesandeid ja kohustusi riiklike õigusaktide ja/või asjaomaste liikmesriikide tavade kohaselt;**

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 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 turvalisuse ja tervise kaitset käsitlevaid üldpõhimõtteid.

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

2a. Lisatakse järgmine artikkel 2 b:

“Artikkel 2 b

Töötajate puhul, kellel on rohkem kui üks tööleping, ja käesoleva direktiivi kohaldamiseks 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 lõige 1 a (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

2b. Artiklisse 13 lisatakse järgmine lõige 1 a:

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

tagamaks, et:

- tööandjad teavitavad töötajaid aegsasti kõikidest tööaja 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 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.

kustutatud

Muudatusettepanek 14

ARTIKLI 1 PUNKTI 4 ALAPUNKT A

Artikli 17 lõike 1 sissejuhatav osa (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:

"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 tööaja pikkust

kõnealuse tegevuse konkreetsete omaduste tõttu ei mõõdeta 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 direktorite nõukogu,"

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 tööl oldud aja lõppemist vastavalt kollektiivlepingule või teistele tööturu osapoolte vahelistele lepingutele***".

Muudatusettepanek 17
ARTIKLI 1 PUNKTI 4 ALAPUNKT 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

"Käesoleva artikli lõike 2 kohaselt võib teha erandeid artiklist 6 koolitusel olevate arstide puhul vastavalt käesoleva lõike

teises kuni *seitsmendas* lõigus ettenähtud sätetele.

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 väljend "tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad" väljendiga "tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad *mõistliku ajavahemiku jooksul, mis ei tohi ületada 72 tundi*".

5. Artikli 18 kolmandas lõigus asendatakse väljend "tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad" väljendiga "tingimusel, et kõnealustele töötajatele võimaldatakse hüvituseks samaväärse pikkusega puhkeajad *pärast tööl oldud aja lõppemist vastavalt kollektiivlepingule või teistele tööturu osapoolte vahelistele lepingutele*".

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

Artikkel 19 asendatakse järgmisega:

Võimalust kalduda kõrvale artiklist 16 võib kasutada võrdlusperioodi pikendamiseks maksimaalsest 12 kuuni objektiivsetel, 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 lepingud, tingimusel et asjaomane liikmesriik võtab vajalikud meetmed tagamaks, et:

- tööandja teavitab töötajaid ja/või nende esindajaid kavandatavast tööaja mudeli kehtestamisest ja selle muudatustest ning konsulteerib nendega;*
- tööandja võtab vajalikke meetmeid, et vältida ja/või kõrvaldada kõik tervise ja*

turvalisusega seotud ohud, mis võivad liituda kavandatava tööaja mudeliga.

Muudatusettepanek 20
ARTIKLI 1 PUNKTI 8 ALAPUNKT B A (uus)
Artikli 22 lõige 3 a (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

b a) Artiklisse 22 lisatakse lõige 3 a järgmiselt:

"3a. Käesolev artikkel tunnistatakse kehtetuks 36 kuu möödumisel käesoleva direktiivi jõustumisest."

Muudatusettepanek 21
ARTIKLI 1 PUNKT 8
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 22
ARTIKLI 1 PUNKT 8 A (uus)
Artikli 24 lõige 3 (direktiiv 2003/88/EÜ)

8a. Artikli 24 lõiget 3 muudetakse järgmiselt:

"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 LÕIGE 2 A (uus)

***Liikmesriigid tagavad, et kõik lepingud, mis
töötajad on sõlminud direktiivi 2003/88
artikli 22 lõike 1 punkti a algsõnastuse
kohasel ja mis endiselt kehtivad käesoleva
artikli esimeses lõigus nimetatud
kohaldamise kuupäeval, kehtivad veel 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.

EXPLANATORY STATEMENT

I. BACKGROUND

Council Directive 93/104/EC¹ of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time contains two provisions (Articles 17(4) and 18(1)(b)(i)) that should have been reviewed by 23 November 2003. These concern the exceptions to the REFERENCE PERIOD for the working week as defined in Article 6, and the OPT-OUT, the possibility of waiving Article 6 (48-hour maximum weekly working time) if a worker so agrees.

In its communication of 30 December 2003² and the proposal for a directive issued on 22 September 2004³ the Commission also proposes to change the DEFINITIONS OF WORKING TIME (Article 2) and depart from the case law of the Court of Justice (SIMAP⁴ and Jäger⁵ cases), which stipulates that on-call duty is invariably to be considered working time when it entails physical presence at the workplace.

The social partners, consulted by the Commission under Article 138 of the Treaty, have ruled out the possibility of reaching an agreement in this area, on account of their opposing views.

Parliament stated its position on these matters in February 2004⁶. The Commission proposal has to all intents and purposes disregarded that opinion, above all where the individual opt-out is concerned.

The Commission, in short, is proposing

1. to keep the individual opt-out whilst tightening up the conditions for its application when there is no collective agreement in force or no such agreement can be concluded;
2. to allow the Member States to extend the reference periods to not more than 12 months, subject merely to consultation of the social partners concerned;
3. to correct the definitions of working time, so that the inactive part of on-call time is not considered 'working time'.

II. RIGHTS, VALUES, AND OBJECTIVES AFFECTED BY THE PROPOSAL

The Commission has indicated that the revision must take four criteria into account, namely: protecting workers' health and safety to a high degree, bringing flexibility to the regulations,

¹ OJ L 397, 13.12.1993, p. 18.

² KOM(2003)0843.

³ KOM(2004)0607

⁴ Judgment of the Court of 3 October 2000 in case C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana [2000] ECR I-07963.

⁵ Judgment of the Court of 9 October 2003 in case C-151/02, Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Germany) in the proceedings pending before that court between Landeshauptstadt Kiel and Norbert Jaeger [2003] ECR I-8389.

⁶ Cercas report, A5-0006/2004.

making working and family life more compatible, and avoiding needless constraints for companies. This approach can be accepted on the understanding that its main aim, and the only possible legal basis for it, has to be to guarantee the health and safety of workers.

It will be necessary to reach a compromise between the demands of the Member States, the social partners, and the political views within Parliament. This will not be possible unless a balance is struck between safety and flexibility. This compromise will be possible, proceeding from the premiss indicated by the Commission, taking its cue in this instance from the Kok report, ‘that a greater flexibility is not contradictory with a high level of protection of workers’ health and safety, provided that there are minimum regulations and safeguarding as well as suitable controls’.

1. This principle of European minimum regulations in general, and regulations governing the maximum working week in particular, is, paradoxically, the main difficulty involved in reviewing the directive, strongly focused as it is **on the opt-out debate**. In its 2004, report the European Parliament opposed keeping the opt-out in place, since this would abolish the principle of minimum regulation and allow Member States to use European social law as they please, in violation of Treaty principles and contrary to all the evidence that working time without limits poses a serious risk to workers’ health and safety as well as to the work-life balance. **In this scenario we would not be making the regulations more flexible, but doing away with them completely, which is unacceptable.**

The theoretical and legal difficulties of this type were already made clear in the original elements of the directive. Its legal basis is Article 118a of the Treaty (the present Article 137), which enables European minimum provisions to be laid down to protect workers’ health and safety with the aim of ‘harmonising in a progressive sense the existing conditions’. The original directive was already called into question by those who denied the relationship between regulation under it (especially of the maximum working week) and the level of health and safety. The controversy found concrete expression in the judgment handed down on 12 November 1996 in Case C-84/94, United Kingdom v the Council of the European Union¹, in which the Court of Justice ruled against the British demand, indicating that protecting the health and safety of all European workers was consistent with the Treaty requirement and did not constitute a violation of the proportionality principle.

The European Social Charter and the Charter of Fundamental Rights shed light on the privileged place to be accorded to social rights as true fundamental rights enjoyed by citizens of the Union. Article II-91 of the Treaty establishing a Constitution for Europe states that:

1. Every worker has the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity.
2. Every worker has the right to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods, and to an annual period of paid leave.

¹ Case C-84/94, [1996] ECR I-5755.

In its Impact Evaluation¹, the Commission has highlighted numerous research studies which demonstrate that fatigue increases with the number of hours worked, the inference being that ‘working time above 50 hours can, in the long term, have detrimental effects on workers’ health and the safety’ (page 21), and it also concludes that ‘it can be presumed that the situation would be better without the opt-out’ (page 24).

In the same study, the Commission concludes (page 25) that long working hours make it difficult for women to enter certain male-dominated occupations and undermine men’s already weak commitment to their parental role.

It is not enough to avoid abuses, given that we face problems affecting not only workers’ freedom, but also their health and safety. On the other hand, it would be highly counter-productive to create even more complications in terms of red tape and the demands on companies. That being the case, it is necessary to end the opt-out in Member States where it has been introduced, within a reasonable transitional period.

2. Regarding the **reference periods**, the standard rule under the directive is 4 months (Article 16(b)), to which exceptions can be made (Articles 17 and 19) whereby a period may be extended to 6 or even 12 months by collective agreement. As has already been stated, the Commission is now proposing that 12 months should explicitly be made the standard rule, thus annualising maximum working time, the only proviso being that the social partners be consulted.

Extending the reference periods meets reasonable concerns regarding the flexibility of regulations; it is true that the current directive permits flexibility only in those companies in which collective agreements are in force, and it is logical that such flexibility should be available to all companies in order to accommodate the possible fluctuations in demand for their goods and services.

Extending the reference period can have an impact on the protection of workers’ health and safety, in so far as it will permit a longer working week and some longer working days over the year. But it is no less true that annualisation does not change the pattern as regards the total number of working hours and the total number of rest hours, its effect being merely to spread them differently. For this reason, the rapporteur considers that **annualisation might be acceptable under conditions guaranteeing** reasoned and reasonable implementation, with checks and a guarantee of **protection of health and safety**.

3. The Commission’s aim of changing **the definitions of working time** and overturning the rulings of the Court of Justice on the inactive part of on-call time **must be analysed more carefully**. On the one hand, it is a proven fact that considering the inactive part of on-call periods as working time poses financial problems and serious difficulties for the smooth running of health centres and other workplaces of a similar nature in countries or places where there is a shortage of appropriate personnel. The difficulties posed by the dearth of professionals are the most serious issue and European legislation must take

¹ ESA(2004)1154 Évaluation d’impact approfondie, 22 September 2004.

them into account, given that, in very specific cases, they might interfere with the normal operation of crucial services for citizens.

However, **the solution being sought by the Commission is not the best one.** We cannot lightly alter the *acquis communautaire* and legislate against the case law of the Court of Justice, which has been repeatedly and supremely well argued and established that on-call duty is working time. It is essential that the European institutions respect the inviolability of the acts that they have adopted and which affect the legal situation of legal persons and no wide-ranging analysis has been conducted of how the change of definitions would affect safety and health principles and compensatory rest. For all these reasons, it is necessary to look for a less traumatic solution entailing fewer social costs.

Such a solution may involve **keeping the current definitions and respecting the rulings** of the European Court of Justice as regards all their direct and indirect effects, whilst **opening the door to a solution for short-term conflicts** in those Member States or institutions where public service management is threatened on account of staff shortages. Accordingly, in such cases, and subject to additional guarantees, it should be permitted to **allow for the inactive part of on-call time in a different way when calculating the maximum working week**, giving preference to the conventional method where possible and confining the above measure to situations and persons requiring it.

4. Finally, **the aim of reconciling family and working life must be covered more comprehensively** than in the present Commission proposal. **This compromise must be reflected in the enacting terms.**

20.4.2005

TÖÖSTUSE, TEADUSUURINGUTE JA ENERGEETIKA KOMISJONI ARVAMUS

tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile

Euroopa Parlamendi ja nõukogu ettepaneku kohta võtta vastu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Koostaja: Nils Lundgren

MUUDATUSETTEPANEKUD

Tööstuse, teadusuuringute ja energeetika komisjon palub vastutaval tööhõive- ja sotsiaalkomisjonil lisada oma raportisse järgmised muudatusettepanekud:

Komisjoni ettepanek¹

Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud

Muudatusettepanek 1
VIIDE 2 A (uus)

*võttes arvesse Euroopa Ülemkogu
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 7

7) On tekkinud vajadus leida uus tasakaal

7) On tekkinud vajadus leida uus tasakaal

¹ OJ C ... ELTs seni avaldamata.

töötajate tervise ja turvalisuse kaitse ning vajaduse vahel tuua rohkem paindlikkust tööaja korraldusse, eriti valvekordade puhul ja täpsemalt tegevusetute ajavahemike puhul valvekorra jooksul.

töötajate tervise ja turvalisuse kaitse ning vajaduse vahel *luua ettevõtete ning töötajate jaoks* rohkem paindlikkust tööaja korraldusse, eriti valvekordade puhul ja täpsemalt tegevusetute ajavahemike puhul valvekorra jooksul. ***Käesolev direktiiv ei takista riiklike tavade kohaselt ühtse maksemäära alusel arvestamise kohaldamist valvekorra tegevusetute ajavahemike suhtes.***

Justification

This recital seeks to make it clear that it is continuing to be a matter for the Member States to decide how and to what extent they regulate the active and inactive parts of on-call time under national law.

Muudatusettepanek 3 PÕHJENDUS 9 A (uus)

9a) Mõnes liikmesriigis, kus ei kohaldata artikli 22 lõike 1 sätteid, kasutatakse üldiseid määratlusi iseseisva töötaja kohta, et eristada neid praeguse töötaja korralduse õigusaktide mitmetest aspektidest.

Justification

In the Netherlands for example, an autonomous worker is anyone who earns three times the national minimum wage - approximately 10-14% of the workforce - or anyone who earns two times the minimum wage and who works in a management position.

Muudatusettepanek 4 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 reaalset oma tööd teeb või

Kogu valvekorra aeg, sealhulgas tegevusetu aeg, loetakse tööajaks. Ent liikmesriikidel on siin valikuvõimalus – lubada tingimusel, et järgitakse töötajate turvalisuse ja tervise kaitset puudutavaid üldpõhimõtteid, õigus- ja haldusnormidega, kollektiivlepingute abil või lepingutega tööturu osapoolte vahel kasutada valvekorra tegevusetu aja arvestamisel

ülesandeid täidab, loetakse alati tööajaks.

paranduskoefitsienti, eesmärgiga välja arvestada keskmine iganädalane tööaeg, mis on sätestatud artiklis 6, tingimusel et asjaomastele töötajatele võimaldatakse hüvituseks piisavalt puhkeaega ning et rasedatele ja alla üheaastase lapse vanematele nimetatud meetmeid ei kohaldata, kui nad seda soovivad, või neile võimaldatakse piisavalt kaitset.

Muudatusettepanek 5
ARTIKLI 1 PUNKT 2 A (uus)
Artikli 13 lõige 1 a (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

Artiklisse 13 lisatakse järgmine lõik:

"Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et tööandjad informeerivad oma töötajaid rakendatavast tööaja mudelist või muutustest tööaja mudelis vähemalt 4 nädalat enne sellise muudatuse jõustumist, piiramata tööturu osapoolte vahelise kokkuleppe või kollektiivlepingute kohaldamist."

Justification

Workers are entitled to advance warning of any change to their working patterns.

Muudatusettepanek 6
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 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

kustutatud

***läbirääkimised kutseorganisatsioonidega,
kui pooled seda vajalikuks peavad.***

Justification

The extension of the reference period for Article 6 from four to twelve months (see Amendment to Article 16, point b, subparagraph 1 makes this subparagraph redundant.

Muudatusettepanek 7
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) Lõikes 1 asendatakse sõnad “artiklitest 3-6, 8 ja 16” sõnadega “artiklitest 3–6, 8 ja artikli 16 punktidest a ja c”. ***Mõiste "eriti" kustutatakse ning punkt a asendatakse järgmisega:***

"a) tegevdirektorid või võrreldaval juhtival ametikohal olevad isikud ning neile otseselt alluvad iseseisva otsustamisõigusega tegevjuhid;"

Justification

The current definition is too wide and open to a lot of abuse. The aim is to protect autonomous workers.

Muudatusettepanek 8
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 osapoolte vahelises lepingus ei ole sätestatud teisiti***”.

Justification

The text is too vague as to how workers are afforded compensatory rest. It must be clear that derogations from taking compensatory rest immediately after the period of works concerned should only be allowed through collective agreements or agreements between the two sides of industry.

Muudatusettepanek 9
ARTIKLI 1 PUNKT 5
Artikli 18 lõige 3 (direktiiv 2003/88/EÜ)

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**”.

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 **seitsmekümne kahe tunni või** mõistliku ajavahemiku **jooksul**”.

Justification

This amendment is intended to take into account to a greater extent the jurisdiction of the ECJ, and also the needs of business which are not served by the requirement that compensatory rest periods must be taken within 72 hours.

Muudatusettepanek 10
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 igapäevase töötaja kohta, mille pikkus ei ületa mingil juhul kahteist kuud.”

Justification

The extension of the reference period for Article 6 from four to twelve months (see Amendment to Article 16, point (b), subparagraph 1 of the original Directive, makes this paragraph superfluous.

MENETLUS

Pealkiri	Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv tööaja korralduse teatavate aspektide kohta
Viited	KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)
Vastutav komisjon	EMPL
Nõuandev komisjon istungil teada andmise kuupäev	ITRE 27.1.2005
Tõhustatud koostöö	
Arvamuse koostaja nimetamise kuupäev	Nils Lundgren 15.12.2004
Arutamine komisjonis	20.4.2004
Muudatuste vastuvõtmise kuupäev	20.4.2005
Lõpphääletuse tulemused	poolt: 21 vastu: 20 erapooletuid: 5
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Ivo Belet, Šarūnas Birutis, Jan B?ezina, Philippe Busquin, Jerzy Buzek, Joan Calabuig Rull, Jorgo Chatzimarkakis, Giles Chichester, Garrelt Duin, Lena Ek, Adam Gierek, Umberto Guidoni, Andr?s Gyürk, Fiona Hall, Rebecca Harms, Ján Hudacký, Romana Jordan Cizelj, Werner Langen, Anne Laperrouze, Pia Elda Locatelli, Nils Lundgren, Eluned Morgan, Pier Antonio Panzeri, Vincent Peillon, Umberto Pirilli, Miloslav Ransdorf, Vladimír Remek, Herbert Reul, Teresa Riera Madurell, Mechtild Rothe, Paul Rübig, Andres Tarand, Britta Thomsen, Catherine Trautmann, Claude Turmes, Nikolaos Vakalis, Alejo Vidal-Quadras Roca, Dominique Vlasto
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed	Malcolm Harbour, Satu Hassi, Erna Hennicot-Schoepges, Lambert van Nistelrooij, Vittorio Prodi, John Purvis, Bernhard Rapkay
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed (kodukorra art 178 lg 2)	Richard James Ashworth

4.4.2005

NAISTE ÕIGUSTE JA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KOMISJONI ARVAMUS

tööhõive- ja sotsiaalkomisjonile

Euroopa Parlamendi ja nõukogu ettepaneku kohta võtta vastu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD))

Koostaja: Věra Flasarová

MUUDATUSETTEPANEKUD

Naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikke komisjon palub vastutaval tööhõive- ja sotsiaalkomisjonil lisada oma raportisse järgmised muudatusettepanekud:

Komisjoni ettepanek¹

Euroopa Parlamendi muudatusettepanekud

Muudatusettepanek 1

PÕHJENDUS 5

5) Töö- ja perekonnaelu omavaheline sobitamine on oluline osa, et saavutada Euroopa Liidu Lissaboni strateegias püstitatud eesmärged. 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.

5) Töö- ja perekonnaelu omavaheline sobitamine on oluline osa, et saavutada Euroopa Liidu Lissaboni strateegias püstitatud eesmärged. Selle eesmärk on luua mitte ainult parem töökliima, vaid võimaldada ka paremat kohandamist töötaja vajadustega, eriti perekondlike kohustustega. **Mitmete** direktiivis 2003/88/EÜ tehtud **muudatuste eesmärk on võimaldada** tööd ja perekonnaelu paremini kokku sobitada.

¹ ELTs seni avaldamata.

Justification

Article 22 of the Directive concerns the opt-out principle, i.e. the option available to Member States of providing for a working week of more than 48 hours, which is the maximum provided in Article 6. However, it has been clearly demonstrated that long working hours pose not only a risk to workers' health and safety but are also a hindrance to reconciliation of work and family life. The specific reference to Article 22 as a provision that promotes such reconciliation is therefore incorrect.

Muudatusettepanek 2 PÕHJENDUS 6

6) *Selleks* kontekstis lasub liikmesriikidel kohustus **kutsuda** tööturu **osapooli üles sõlmima** asjaomasel tasandil lepinguid, kus oleks kehtestatud eeskirjad paremaks töö- ja perekonnaelu omavahel kokkusobitamiseks.

6) *Selles* kontekstis lasub liikmesriikidel kohustus **tagada, et** tööturu **osapooled sõlmivad** asjaomasel tasandil lepinguid, kus oleks kehtestatud eeskirjad paremaks töö- ja perekonnaelu omavahel kokkusobitamiseks.

Justification

Reconciliation of work and family life is an essential requirement, the correct application of which should be monitored by the Member States and not left to the sole discretion of the social partners.

Muudatusettepanek 3 PÕHJENDUS 7

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

7) On tekkinud vajadus leida uus tasakaal töötajate tervise ja turvalisuse kaitse, **töö ja perekonnaelu kokkusobitamise ning tööaja paindliku korraldamise** vahel. **Tööaja, sealhulgas valveaja korraldamisel tuleb võtta arvesse tõsiasi, et pikad tööpäevad takistavad mitte ainult töö- ja perekonnaelu kokkusobitamist ja seega naistel töö saamist, vaid ka meeste suuremat osalemist perekonnaelus.**

Justification

There is a need to strike a balance between the protection of workers' health and safety, reconciliation of work and private life, and flexibility in the organisation of working time. These are inextricably linked considerations. There should not be any reference to inactive periods of on-call time because it is a distinction that should not be made as it contravenes the rulings of the Court of Justice which define working time in terms of the physical presence of the worker at the place of work and his/her availability to the employer.

Muudatusettepanek 4
PÕHJENDUS 7 A (uus)

7 a) Euroopa Kohtu pretsedendiõiguse kohaselt on mõiste "tööaeg" iseloomulike tunnuste vaatlemisel määrav tegur nõue olla tööandja poolt määratud kohas kohal ja tööandjale kättesaadav, et olla vajadusel suuteline viivitamatult teenuseid osutama.

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 5
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. 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 turvalisuse kaitsega ning töötaja vaba valikuga. **Seetõttu ei peaks loobumissätet enam kohaldama.**

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 6
PÕHJENDUS 14

14) Käesolev direktiiv arvestab põhiõigusi ja järgib põhimõtteid, mida tunnistab Euroopa Liidu **Põhiõiguste harta**. Eelkõige on käesoleva direktiivi eesmärk tagada sobivate

14) Käesolev direktiiv arvestab põhiõigusi ja järgib põhimõtteid, mida tunnistab Euroopa Liidu **põhiõiguste harta**. Eelkõige on käesoleva direktiivi eesmärk tagada sobivate

ja õiglase töötajate arvu täielik järgimine (*Euroopa Liidu põhiõiguste* harta artikkel 31).

ja õiglase töötajate arvu (harta artikkel 31) ning perekonna- ja tööelu kokkusobitamise õiguse (harta artikkel 33) täielik järgimine.

Justification

Conciliation of family and working life is among the three criteria indicated by the Commission that should be met in all proposals in this area. Muudatusettepanek 7

ARTIKLI 1 PUNKT 2 A (uus)

Artikli 6 sissejuhatav osa (direktiiv 2003/88/EÜ)

2a. Artiklis 6 asendatakse sissejuhatav osa järgmisega:

"Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, mis kooskõlas vajadusega kaitsta töötajate turvalisust ja tervist ning sobitada kokku töö- ja perekonnaelu tagavad, et:"

Justification

The need to reconcile work and family must always be taken into account in fixing the number of weekly working hours and organising working time.

Muudatusettepanek 8

ARTIKLI 1 PUNKT 2 B (uus)

Artikkel 13 (direktiiv 2003/88/EÜ)

2b. Artikkel 13 asendatakse järgmisega:

"Artikkel 13

Töökorraldus

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et tööandja, kes kavatses korraldada töö teatud mudeli järgi, võtab arvesse üldpõhimõtet töö kohandamisest töötajale, pidades eriti silmas üksluise töö ja etteantud tempos töötamise leevendamist sõltuvalt tegevuse liigist, ning ohutus- ja tervishoiunõudeid eelkõige rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate või puuetega inimeste puhul, eriti töötajal tehtavaid puhkepause käsitlevaid nõudeid."

Justification

Special protection should be given to workers who are pregnant, have recently given birth or are breastfeeding when organising patterns of work, as provided by Articles 4 and 5 of Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Recital 16 of Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation states that 'The provision of measures to accommodate the needs of disabled people at the workplace plays an important role in combating discrimination on grounds of disability.' Articles 5 and 7 also provide for special protection for disabled people at the workplace.

Muudatusettepanek 9

ARTIKLI 1 PUNKT 2 C (uus) Artikli 13 lõige 1a (uus) (direktiiv 2003/88/EÜ)

2c. Artiklisse 13 lisatakse järgmine lõik:

"Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et õhutada tööandjaid tööriitmi korraldamisel arvestama vajadusega sobitada kokku töö- ja perekonnaelu. Eelkõige võimaldavad nad töötajatel taotleda oma tööaja ja tööriitmi muutmist ning nõuavad, et tööandjad vaataksid kõnealused taotlused läbi õiglaselt ja erapooletult."

Justification

Working patterns must always be organised taking into consideration the need to reconcile work and family life, which is essential if the objectives of the Lisbon strategy are to be achieved.

Muudatusettepanek 10

ARTIKLI 1 PUNKT 3 Artikli 16 punkt b (direktiiv 2003/88/EÜ)

b) artikli 6 (maksimaalne iganädalane tööaeg) kohaldamiseks võrdlusperioodi, mis ei ületa 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

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

Kuid liikmesriigid võivad õigus- ja haldusnormide abil, objektiivsetel või tehnilistel põhjustel või tööorganisatsiooniga seotud põhjustel pikendada seda võrdlusperioodi kaheteistkümnele kuule, tingimusel et **kehtestatakse range kontroll ja tagatised** seoses töötajate tervise ja

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;

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. ***Seetõttu tuleks panna erilist rõhku naiste ja naisorganisatsioonide osalemise suurendamisele sotsiaalses dialoogis.***

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.

Võimalus kalduda kõrvale neljakuulisest võrdlusperioodist on välistatud rasedate töötajate või ühe vanemaga pere või suure pere töötavate emade puhul.

Kõiki eespool nimetatud tagatise täiendatakse töhusa kontrollimehhanismi loomise ja korraliku toimimise kaudu, et kontrollida nende tagatiste järgimist, ning menetluste kaudu, mis tagavad, et liikmesriigid neid tõesti järgivad;

Justification

The provision concerning the reference period of weekly working time allows the Member States a degree of flexibility, which is acceptable provided it is accompanied by strict guarantees on workers' health and safety. For that reason, it is important that the social partners are consulted and that groups of workers which traditionally play a minor part in social dialogue are encouraged to take part. The guarantees enabling the reference period to be extended should be re-examined in the light of the particular needs and difficulties faced by women workers, who are more exposed to the risk of abuse of the derogation provided by the Directive. Moreover, the need to monitor compliance with these guarantees should be emphasised since it makes no sense to draw up a list of them unless there are also effective national supervisory authorities.

Muudatusettepanek 11
ARTIKLI 1 PUNKT 8
Artikli 22 lõiked 1 ja 1 a (direktiiv 2003/88/EÜ)

8. 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 lepingu sõlmimiseks selles valdkonnas."

b) Lisatakse järgmine lõige 1 a:

"1 a. 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

8. Artiklis 22 asendatakse lõige 1 järgmisega:

"1. Liikmesriigid tagavad, et alates käesoleva direktiivi artiklis 4 ettenähtud kuupäevast ei ületa iganädalane tööaeg, sealhulgas ületunnitöö, 48 tundi."

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 pürata võimalust nädala maksimaalset töötundide arvu ületamiseks;

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

Justification

The opt-out provision contained in Article 22 should be abolished as soon as possible since it is in flagrant contradiction to the objectives and provisions of the Directive and to 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, specially of women.

Muudatusettepanek 12

ARTIKLI 1 PUNKT 9

Artikkel 24 a (direktiiv 2003/88/EÜ)

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, **elkõige artikli 22 lõigete 1 ja 2 kohaldamise** kohta, millega kaasnevad vajaduse korral **asjakohased ettepanekud, mille eesmärgiks on vajaduse korral kõnealused sätted järkjärguliselt tühistada.**”

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 kohta **ning selle kohta, kuidas see on aidanud parandada töötajate tervist ja turvalisust, sobitada kokku töö- ja pereelu, suurendada tööaja juhtimise paindlikkust ja vähendada piiranguid ettevõtetele. Aruanne näitab ka seda, kas liikmesriigid on võtnud vajalikud**

***meetmed tagamaks, et maksimaalne
iganädalane tööaeg, sealhulgas
ületunnitöö, ei ületa 48 tundi.***

Justification

The report on the application of the Directive should contain an assessment of the contribution of the various provisions to the achievement of the objectives set by the Commission. It should also indicate whether the Member States have removed the derogation provided in Article 22(1) from their national legislation/practices within the appointed deadline.

MENETLUS

Pealkiri	Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta
Viited	KOM(2004)0607 - C6-0122/2004 - 2004/0209(COD)
Vastutav komisjon	EMPL
Nõuandev komisjon istungil teada andmise kuupäev	FEMM 25.10.2004
Tõhustatud koostöö	ei
Arvamuse koostaja nimetamise kuupäev	Věra Flasarová 25.11.2004
Arutamine komisjonis	17.3.2005 31.3.2005
Muudatuste vastuvõtmise kuupäev	31.3.2005
Lõpphääletuse tulemused	poolt: 19 vastu: 1 erapooletuid: 0
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Edit Bauer, Edite Estrela, Věra Flasarová, Nicole Fontaine, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Lívia Járóka, Piia-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Urszula Krupa, Astrid Lulling, Angelika Niebler, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Marie-Line Reynaud, Raül Romeva i Rueda, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed	Katerina Batzeli, Elisabeth Jeggle, Christa Kläß
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed (kodukorra art 178 lg 2)	

MENETLUS

Pealkiri	Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta				
Viited	KOM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)				
Õiguslik alus	art 251 lg 2 ja art 137 (EÜ)				
Menetlusalus	art 51				
EP-le esitamise kuupäev	22.9.2004				
Vastutav komisjon istungil teada andmise kuupäev	EMPL 25.10.2004				
Nõuandev komisjon / Nõuandvad komisjonid istungil teada andmise kuupäev	ITRE 27.1.2005	FEMM 25.10.2004			
Raportöör(id) nimetamise kuupäev	Alejandro Cercas 07.10.2004				
Arutamine komisjonis	6.10.2004	17.1.2005	15.3.2005	31.3.2005	19.4.2005
Vastuvõtmise kuupäev	20.4.2005				
Lõpphääletuse tulemused	poolt:	31			
	vastu:	14			
	erapooletuid:	1			
Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed	Jan Andersson, Roselyne Bachelot-Narquin, Emine Bozkurt, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnock, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Roger Helmer, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Sepp Kusstatscher, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Jan Tadeusz Masiel, Mary Lou McDonald, Thomas Mann, Jiří Maštálka, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Öry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Jean Spautz, Struan Stevenson, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer				
Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed	Mihael Brejc, Udo Bullmann, Françoise Castex, Anne Elisabet Jensen, Leopold Józef Rutowicz, Elisabeth Schroedter, Marc Tarabella, Patrizia Toia, Barbara Weiler, Anja Weisgerber				
Esitamise kuupäev – A6	25.4.2005		A6-0105/2005		