



---

*Õiguskomisjon*

---

**2017/0355(COD)**

27.9.2018

# **ARVAMUS**

Esitaja: õiguskomisjon

Saaja: tööhõive- ja sotsiaalkomisjon

mis käsitleb ettepanekut võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv  
läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus  
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Arvamuse koostaja: Kostas Chrysogonos

PA\_Legam

## MUUDATUSETTEPANEKUD

Õiguskomisjon palub vastutaval tööhõive- ja sotsiaalkomisjonil võtta arvesse järgmisi muudatusettepanekuid:

### Muudatusettepanek 1

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 1

##### *Komisjoni ettepanek*

(1) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 kohaselt on igal töötajal õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärkuse kohased, ning õigus maksimaalse töötaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele palgalisele puhkusele.

##### *Muudatusettepanek*

(1) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 kohaselt on igal töötajal õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärkuse kohased, ning õigus maksimaalse töötaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeaegadele ja iga-aastasele palgalisele puhkusele. ***Käesoleva direktiivi eesmärgid peaksid olema täielikult kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga ja Euroopa sotsiaalõiguste hartaga.***

### Muudatusettepanek 2

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 2

##### *Komisjoni ettepanek*

(2) Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtte kohaselt on töötajatel õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult enne töötamise algust töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest, sealhulgas katseajast, samuti on neil õigus tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õiguskaitsesele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kui töölt vabastamine on põhjendamatu. Samba 5. põhimõttes on öeldud, et töötajatel on olenemata töösuhte liigist ja kestusest õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele, et hoidutakse

##### *Muudatusettepanek*

(2) Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtte kohaselt on töötajatel õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult enne töötamise algust töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest, sealhulgas katseajast, ***ning neil on õigus sellele, et neid teavitatakse nende töölt vabastamise põhjustest ja nähakse ette mõistlik etteteatamisaeg, ja*** samuti on neil õigus tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õiguskaitsesele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kui töölt vabastamine on põhjendamatu. Samba 5. põhimõttes on öeldud, et töötajatel on olenemata töösuhte liigist ja kestusest

töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused, sealhulgas keelatakse ebatüüpiliste lepingute kuritarvitamine, et katseaeg peaks olema mõistliku kestusega ning et soodustatakse üleminekut tähtajatutele tööhõivevormidele.

õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele, et hoidutakse töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused, sealhulgas keelatakse ebatüüpiliste lepingute kuritarvitamine, et katseaeg peaks olema mõistliku kestusega ning et soodustatakse üleminekut tähtajatutele tööhõivevormidele, **tagades samal ajal tööandjatele vajaliku paindlikkuse kiireks kohanemiseks majanduslike muutustega.**

### Muudatusettepanek 3

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 3

##### *Komisjoni ettepanek*

(3) Pärast direktiivi 91/533/EMÜ<sup>33</sup> vastuvõtmist on tööturul demograafilise arengu ja digiülemineku tulemusel põhjalikult muutunud ning sellest lähtuvalt on loodud uusi tööhõivevorme, mis on aidanud **luua töökohti ja laiendada tööturgu**. Uued tööhõivevormid ei ole sageli sama korrapärased ega stabiilsed kui tavapärased töösuhted ning nende korral on asjaomaste töötajate jaoks prognoositavus sageli väiksem, mis põhjustab ebakindlust kohaldatavate õiguste ja sotsiaalkaitse suhtes. Sellises muutavas töömaailmas on seega järjest vajalikum, et **töötajaid** teavitatakse täielikult nende olulistest töötingimustest ning seda tuleks teha kirjalikult ja **õigel ajal**. Et luua uute tööhõivevormide arenguks piisav raamistik, tuleks liidu töötajatele kehtestada teatavad uued miinimumõigused, mille eesmärk on suurendada töösuhetes kindlust ja prognoositavust ning ühtlasi saavutada liikmesriikides ülespoole suunatud lähenemine ja säilitada tööturu kohanemisvõime.

##### *Muudatusettepanek*

(3) Pärast **nõukogu** direktiivi 91/533/EMÜ<sup>33</sup> vastuvõtmist on tööturul demograafilise arengu ja digiülemineku tulemusel, **aga ka meetmete tõttu, milles on võetud tööturgude liberaliseerimise ja dereguleerimise eesmärgil tööturu suhtes ühepoolne pakkumisest lähtuv lähenemisviis**, põhjalikult muutunud ning sellest lähtuvalt on loodud uusi tööhõivevorme, mis on aidanud **kaasa uute ärimudelite tekkimisele**. Uued tööhõivevormid ei ole sageli sama korrapärased ega stabiilsed kui tavapärased töösuhted ning nende korral on asjaomaste töötajate jaoks prognoositavus sageli väiksem, mis põhjustab ebakindlust kohaldatavate õiguste ja sotsiaalkaitse suhtes **ning soodustab ebaselgeid ja ebaausaid tavaid, destabiliseerides seeläbi tööturgu**. Sellises muutavas töömaailmas on seega järjest vajalikum, et **olenemata nende konkreetsest tegevusvaldkonnast** teavitatakse **töötajaid** täielikult nende olulistest töötingimustest ning seda tuleks teha kirjalikult ja **võimalikult kiiresti**. Et luua uute tööhõivevormide arenguks piisav raamistik, tuleks liidu töötajatele

kehtestada teatavad uued miinimumõigused, mille eesmärk on suurendada töösuhetes kindlust ja prognoositavust ning ühtlasi saavutada liikmesriikides ülespoole suunatud lähenemine ja säilitada tööturu kohanemisvõime.

---

<sup>33</sup> Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 288, 18.10.1991, lk 32).

---

<sup>33</sup> Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 288, 18.10.1991, lk 32).

#### **Muudatusettepanek 4**

##### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 4**

###### *Komisjoni ettepanek*

(4) Direktiivi 91/533/EMÜ alusel on enamikul liidu töötajatel õigus saada kirjalikku teavet oma töötingimuste kohta. Direktiiv 91/533/EMÜ ei hõlma aga kõiki liidu töötajaid. Peale selle on tekkinud puudusi töötajate kaitses uute tööhõivevormide puhul, mis on loodud alates 1991. aastast tööturul toimunud **arengu** tulemusel.

###### *Muudatusettepanek*

(4) Direktiivi 91/533/EMÜ alusel on enamikul liidu töötajatel õigus saada kirjalikku teavet oma töötingimuste kohta. Direktiiv 91/533/EMÜ ei hõlma aga kõiki liidu töötajaid. Peale selle on tekkinud puudusi töötajate kaitses uute tööhõivevormide puhul, mis on loodud alates 1991. aastast tööturul toimunud **ning majandus- ja sotsiaalarengu** tulemusel.

#### **Muudatusettepanek 5**

##### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 5**

###### *Komisjoni ettepanek*

(5) Seepärast tuleks liidu tasandil kehtestada töösuhte olulisi aspekte käsitleva teabe ja iga töötaja suhtes kohaldatavate töötingimustega seotud miinimumnõuded, et tagada kõigile liidu töötajatele nende töötingimuste **piisav** läbipaistvus ja prognoositavus.

###### *Muudatusettepanek*

(5) Seepärast tuleks liidu tasandil kehtestada töösuhte olulisi aspekte käsitleva teabe ja iga töötaja (**olenemata töötaja töölepingu või töösuhte liigist**) suhtes kohaldatavate töötingimustega seotud miinimumnõuded, et tagada kõigile liidu töötajatele nende töötingimuste **ühesugune** läbipaistvus, **kindlus** ja

proгноositavus.

## Muudatusettepanek 6

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 5 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(5 a) Käesoleva direktiivi eesmärki – edendada turvalisemat ja prognoositavamamat töajõupakkumist, tagades samal ajal tööturu kohanemisvõime, juurdepääsu innovatsioonile ning paremad elamis- ja töötingimused – on võimalik saavutada, kui tagada kõigile töötajatele tõhusam juurdepääs teabele nende töötingimuste kohta, parandada töötingimusi, eelkõige uutes ja ebatüüpilistes töövormides töötajate puhul, rakendada õigusakte tulemuslikumalt ja suurendada tööturu läbipaistvust, vältides samal ajal mis tahes suuruses ettevõtjatele liigse koormuse tekitamist.**

## Muudatusettepanek 7

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

(7) Et tagada liidu õigusest tulenevate õiguste kasulik mõju, tuleks direktiivi 91/533/EMÜ isikulist kohaldamisala ajakohastada. Euroopa Liidu Kohus on määranud oma praktikas kindlaks töötaja seisundi kindlakstegemise kriteeriumid,<sup>34</sup> mis on asjakohased käesoleva direktiivi isikulise kohaldamisala kindlakstegemiseks. Artikli 2 lõike 1 kohane töötaja määratlus **põhineb neil** kriteeriumidel. Nende kriteeriumidega tagatakse direktiivi isikulise kohaldamisala ühetaoline rakendamine, jättes samas kohaldamise konkreetsete olukordade

(7) Et tagada liidu õigusest tulenevate õiguste kasulik mõju **ja selle mittediskrimineeriv rakendamine**, tuleks direktiivi 91/533/EMÜ isikulist kohaldamisala ajakohastada. Euroopa Liidu Kohus on määranud oma praktikas kindlaks töötaja seisundi kindlakstegemise kriteeriumid,<sup>34</sup> mis on asjakohased käesoleva direktiivi isikulise kohaldamisala kindlakstegemiseks. Artikli 2 lõike 1 kohane töötaja määratlus **peab põhinema Euroopa Liidu Kohtu ja Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni välja töötatud** kriteeriumidel. Nende kriteeriumidega

suhtes riikide ametiasutuste ja kohtute ülesandeks. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse **võivad kuuluda** koduabilised, töötajad, kes teevad nõudetööd või töötavad lühiajaliselt, vautšeripõhiselt või digiplatvormi kaudu, ja **praktikandid**, tingimusel et nad vastavad kõnealustele kriteeriumidele.

tagatakse direktiivi isikulise kohaldamisala ühetaoline rakendamine, jättes samas kohaldamise konkreetsete olukordade suhtes riikide ametiasutuste ja kohtute ülesandeks. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse **peavad kuuluma** koduabilised, töötajad, kes teevad nõudetööd või töötavad lühiajaliselt, vautšeripõhiselt või digiplatvormi kaudu, **praktikandid** ja **teadlased**, tingimusel et nad vastavad kõnealustele kriteeriumidele.

---

<sup>34</sup> Järgmised kohtuotsused: 3. juuli 1986, Deborah Lawrie-Blum, 66/85; 14. oktoober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09; 9. juuli 2015, Balkaya, C-229/14; 4. detsember 2014, FNV Kunsten, C-413/13; 17. november 2016, Ruhrlandklinik, C-216/15.

---

<sup>34</sup> Järgmised kohtuotsused: 3. juuli 1986, Deborah Lawrie-Blum, 66/85; 14. oktoober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09; 9. juuli 2015, Balkaya, C-229/14; 4. detsember 2014, FNV Kunsten, C-413/13; 17. november 2016, Ruhrlandklinik, C-216/15.

## **Muudatusettepanek 8**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(7 a) ILO soovitus 198 kohaselt tuleks majanduslikku sõltuvust pidada peamiseks lisakriteeriumiks, kui hinnatakse, kas tegemist on töötajaga ja ei ole võimalik otseselt kindlaks määrata, kas töötatakse kellegi juhtimise all.**

## **Muudatusettepanek 9**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 7 b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(7 b) ILO soovitus 198 kohaselt tuleks töösuhte olemasolu kindlakstegemisel tugineda faktidele töö tegeliku tegemise kohta, mitte sellele, kuidas osapooled**

*suhet kirjeldavad.*

## **Muudatusettepanek 10**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 7 c (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(7 c) ILO soovitus 198 kohaselt tuleks automaatselt ette näha õiguslik eeldus, et töösuhe on olemas juhul, kui esineb üks või mitu asjaomast näitajat.**

## **Muudatusettepanek 11**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 8**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(8) Arvestades, et üha rohkem töötajaid on jäetud direktiivi 91/533/EMÜ kohaldamisalast välja erandite tõttu, mille liikmesriigid on teinud sama direktiivi artikli 1 alusel, on vaja need erandid asendada liikmesriikide võimalusega mitte kohaldada kõnealust direktiivi sellise töösuhete suhtes, mille kogukestus ei ületa kaheksat tundi ühe kuu pikkuse võrdlusperioodi jooksul. See erand ei mõjuta artikli 2 lõike 1 kohast töötaja määratlust.**

**välja jäetud**

## **Muudatusettepanek 12**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 9**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(9) Arvestades nõudetöö, sealhulgas nulltunnilepingute vähest prognoositavust, ei tuleks kaheksat töötundi kuus käsitleda erandit kasutada selliste töösuhete korral, kus tasustatud**

**välja jäetud**



*töö tagatud mahtu ei ole enne töö algust kindlaks määratud.*

### Muudatusettepanek 13

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 10

##### *Komisjoni ettepanek*

(10) Tööandja ülesandeid ja kohustusi võivad tegelikkuses täita mitu eri füüsilist või juriidilist isikut. Liikmesriikidele peaks jääma õigus määrata täpsemalt kindlaks isik(ud), keda loetakse täielikult või osaliselt vastutavaks käesolevas direktiivis tööandjatele ette nähtud kohustuste täitmise eest, tingimusel et need kohustused on täidetud. Samuti peaks liikmesriikidel olema võimalik otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline. ***Liikmesriikidel peaks olema võimalik kehtestada konkreetset eeskirjad, millega vabastatakse koduabiliste tööandjatena tegutsevad isikud kohustusest kaaluda muud liiki tööle ülemineku taotlust ja selle vastata ning pakkuda tasuta kohustuslikku koolitust, ning jäetakse nad välja sellise õiguskaitsemehhanismi kohaldamisalast, mille puhul kasutatakse juhul, kui kirjalikus tõendis puudub teavet, soodsaid eeldusi.***

### Muudatusettepanek 14

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 11

##### *Komisjoni ettepanek*

(11) Direktiiviga 91/533/EMÜ kehtestati selliste oluliste aspektide ***loetelu***, millest tuleb töötajaid kindlasti kirjalikult ***teatada***. Seda ***loetelu*** on vaja kohandada, et võtta arvesse tööturu arengut, eriti

##### *Muudatusettepanek*

(10) Tööandja ülesandeid ja kohustusi võivad tegelikkuses täita mitu eri füüsilist või juriidilist isikut. Liikmesriikidele peaks jääma õigus määrata täpsemalt kindlaks isik(ud), keda loetakse täielikult või osaliselt ***või ühiselt*** vastutavaks käesolevas direktiivis tööandjatele ette nähtud kohustuste täitmise eest, tingimusel et need kohustused on täidetud. Samuti peaks liikmesriikidel olema võimalik otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline. ***Kui tööandjana vastutab mitu füüsilist või juriidilist isikut, on nad solidaarselt vastutavad.***

##### *Muudatusettepanek*

(11) Direktiiviga 91/533/EMÜ kehtestati selliste oluliste aspektide ***miinimumloetelu***, millest tuleb töötajaid kindlasti kirjalikult ***teavitada***. Seda ***miinimumloetelu*** on vaja kohandada, et

mittestandardsete tööhõivevormide osatähtsuse kasvu.

võtta arvesse tööturu arengut, eriti mittestandardsete tööhõivevormide osatähtsuse kasvu. ***Liikmesriikidel on õigus laiendada seda miinimumloetelu vastavalt siseriiklikele nõuetele.***

## Muudatusettepanek 15

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 12

#### *Komisjoni ettepanek*

(12) Tööaega käsitlev teave peaks olema kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2003/88/EÜ<sup>35</sup> ning sisaldama teavet vaheaegade, igapäevase ja -nädalase puhkeaja ning tasustatava puhkuse kohta.

---

<sup>35</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

#### *Muudatusettepanek*

(12) Tööaega käsitlev teave peaks olema kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2003/88/EÜ<sup>35</sup> ning sisaldama teavet vaheaegade, igapäevase ja -nädalase puhkeaja ning tasustatava puhkuse kohta, ***tagades sellega töötajate ohutuse ja tervise kaitse.***

---

<sup>35</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

## Muudatusettepanek 16

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 13

#### *Komisjoni ettepanek*

(13) Tasu käsitlev teave peaks hõlmama kõiki tasu elemente, sealhulgas rahalisi ja mitterahalisi komponente, mille töötaja saab oma töö eest otseselt või kaudselt. Sellise teabe andmine ei tohiks piirata tööandjate vabadust näha ette muid tasuelemente, nt ühekordseid makseid. See, et kõnealusesse teabesse ei ole lisatud õigusest või kollektiivlepingust tulenevaid tasuelemente, ei tohiks olla põhjus, mille alusel töötaja neist ilma jätta.

#### *Muudatusettepanek*

(13) Tasu käsitlev teave peaks ***muu hulgas*** hõlmama kõiki tasu elemente ***ja selle arvutamise meetodeid***, sealhulgas rahalisi ja mitterahalisi komponente, mille töötaja saab oma töö eest otseselt või kaudselt, ***ületunnitöötasusid, preemiaid ja muid hüvitisi, näiteks haigushüvitist.*** Sellise teabe andmine ei tohiks piirata tööandjate vabadust näha ette muid tasuelemente, nt ühekordseid makseid. See, et kõnealusesse teabesse ei ole lisatud õigusest või kollektiivlepingust tulenevaid

tasuelemente, ei tohiks olla põhjus, mille alusel töötaja neist ilma jätta.

## Muudatusettepanek 17

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 14

#### *Komisjoni ettepanek*

(14) Kui töö laadi tõttu ei ole võimalik märkida kindlat töögraafikut, **peaksid töötajad teadma**, kuidas nende töögraafik kindlaks määratakse, sealhulgas ajavahemikud, mille kestel neid võib tööle kutsuda, ja tööle kutsumise vähim etteteatamisaeg.

#### *Muudatusettepanek*

(14) Kui töö laadi tõttu ei ole võimalik märkida kindlat töögraafikut, **tuleks töötajaid teavitada**, kuidas nende töögraafik kindlaks määratakse, sealhulgas ajavahemikud, mille kestel neid võib tööle kutsuda, ja tööle kutsumise vähim etteteatamisaeg.

## Muudatusettepanek 18

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 14 a (uus)

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

**(14 a) Töötunnid tuleks korraldada kooskõlas majanduslike põhimõtete ja tootlikkusega, aga ka rangelt inimlikust vaatepunktist, mis tähendab, et töötundide arvu tuleks järk-järgult vähendada, et tagada töötajatele rohkem vaba aega.**

## Muudatusettepanek 19

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 15

#### *Komisjoni ettepanek*

(15) Sotsiaalkindlustussüsteeme käsitlev teave peaks vajaduse korral hõlmama haigushüvitisi, rasedus- ja sünnitus- ning muid samaväärseid hüvitisi ning vanema-, isadus-, vanadus-, invaliidsus-, toitjakaotus-, töötus-, eelpensioni- ja perehüvitisi. Tööandjalt

#### *Muudatusettepanek*

(15) Sotsiaalkindlustussüsteeme käsitlev teave peaks vajaduse korral hõlmama **vähemalt** haigushüvitisi, rasedus- ja sünnitus- ning muid samaväärseid hüvitisi ning vanema-, isadus-, vanadus-, invaliidsus-, toitjakaotus-, töötus-, eelpensioni- ja perehüvitisi **ning kõiki**

sotsiaalkindlustuskaitse kohta saadud teave peaks **vajaduse korral** sisaldama hõlmatust täiendavate pensioniskeemidega nõukogu direktiivi 98/49/EÜ<sup>36</sup> ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/50/EL<sup>37</sup> tähenduses.

---

<sup>36</sup> Nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiv 98/49/EÜ ühenduse piires liikuvate töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate täiendavate pensioniõiguste kaitse kohta (EÜT L 209, 25.7.1998, lk 46).

<sup>37</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. aprilli 2014. aasta direktiiv 2014/50/EL, mis käsitleb miinimumnõudeid liikmesriikidevahelise töötajate liikuvuse suurendamiseks täiendavate pensioniõiguste omandamise ja säilitamise parandamise teel (ELT L 128, 30.4.2014, lk 1).

## Muudatusettepanek 20

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 16

#### *Komisjoni ettepanek*

(16) Töötajatel peaks olema õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult **enne** töötamise **algust** töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest. Seepärast peaksid nad saama asjakohase teabe hiljemalt **esimesel tööpäeval**.

## Muudatusettepanek 21

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 17

**muid määrusega (EÜ) nr 883/2004 hõlmatud ohte**. Tööandjalt sotsiaalkindlustuskaitse kohta saadud teave peaks sisaldama hõlmatust täiendavate pensioniskeemidega nõukogu direktiivi 98/49/EÜ<sup>36</sup> ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/50/EL<sup>37</sup> tähenduses.

---

<sup>36</sup> Nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiv 98/49/EÜ ühenduse piires liikuvate töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate täiendavate pensioniõiguste kaitse kohta (EÜT L 209, 25.7.1998, lk 46).

<sup>37</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. aprilli 2014. aasta direktiiv 2014/50/EL, mis käsitleb miinimumnõudeid liikmesriikidevahelise töötajate liikuvuse suurendamiseks täiendavate pensioniõiguste omandamise ja säilitamise parandamise teel (ELT L 128, 30.4.2014, lk 1).

#### *Muudatusettepanek*

(16) Töötajatel peaks olema õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult töötamise **alguses** töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest. Seepärast peaksid nad saama asjakohase teabe hiljemalt **töölepingu allkirjastamisel, kui see on asjakohane, ja enne esimest tööpäeva**.

### *Komisjoni ettepanek*

(17) Et aidata tööandjatel õigel ajal teavet anda, peaksid liikmesriigid tagama, et riigi tasandil on kättesaadavad vormid, sealhulgas asjakohane ja piisavalt põhjalik teave kohaldatava õigusraamistiku kohta. ***Neid vorme*** võivad riigiasutused ja sotsiaalpartnerid sektorite või kohalikul tasandil ***edasi arendada***.

### **Muudatusettepanek 22**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 18**

### *Komisjoni ettepanek*

(18) Välismaale lähetatud või saadetud töötajad peaksid saama nende olukorraga seotud lisateavet. Mitmes liikmesriigis või kolmandas riigis järjestikku täidetavate tööülesannete korral, nt rahvusvahelise maanteeveo puhul, võib sellise teabe esitada mitme ülesande kohta kokku enne esimest lahkumist ja seda pärast olukorra muutumise korral muuta. Kui töötajad liigituvad lähetatud töötajateks Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ<sup>38</sup> alusel, tuleks neid teavitada ka vastuvõtva liikmesriigi loodud ühtsest riiklikust veebisaidist, kust saab asjakohast teavet nende olukorras kehtivate töötingimuste kohta. ***Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, kohaldatakse neid kohustusi juhul, kui töö välismaal kestab kauem kui neli järjestikust nädalat.***

<sup>38</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu

### *Muudatusettepanek*

(17) Et aidata tööandjatel õigel ajal teavet anda, peaksid liikmesriigid tagama, et riigi tasandil on kättesaadavad vormid, sealhulgas asjakohane ja piisavalt põhjalik teave kohaldatava õigusraamistiku kohta. ***Euroopa Komisjon peaks abistama liikmesriike nende vormide koostamisel, et vältida mis tahes sisuerinevusi eri liikmesriikide vahel. Nende vormide sisu*** võivad ***kindlaks määrata*** riigiasutused ja sotsiaalpartnerid sektorite või kohalikul tasandil, ***tingimusel et ei tekitata ebaproportsionaalset või ülemäära tääendavat halduskoormust.***

### *Muudatusettepanek*

(18) Välismaale lähetatud või saadetud töötajad peaksid saama nende olukorraga seotud lisateavet. Mitmes liikmesriigis või kolmandas riigis järjestikku täidetavate tööülesannete korral, nt rahvusvahelise maanteeveo puhul, võib sellise teabe esitada mitme ülesande kohta kokku enne esimest lahkumist ja seda pärast ***enne asjaomase ülesande algust või*** olukorra muutumise korral muuta. Kui töötajad liigituvad lähetatud töötajateks Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ<sup>38</sup> alusel, tuleks neid teavitada ka vastuvõtva liikmesriigi loodud ühtsest riiklikust veebisaidist, kust saab asjakohast teavet nende olukorras kehtivate töötingimuste kohta. ***Välismaale lähetatud töötajaid tuleb teavitada selle riigi ametlikus keeles, kus esialgne tööleping on sõlmitud.***

<sup>38</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu

16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1).

16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1).

## Muudatusettepanek 23

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 19

#### *Komisjoni ettepanek*

(19) Katseaeg võimaldab tööandjatel kontrollida, kas töötaja sobib ametikohale, millele ta on tööle võetud, ning pakkuda talle samal ajal vajalikku tuge ja koolitust. **Sellise aja jooksul võib kaitse töölt vabastamise eest olla väiksem.** Tööturule tulekuga ega uuele ametikohale üleminekuga ei tohiks kaasneda pikaajast ebakindlust. Euroopa sotsiaalõiguste samba kohaselt peaks seepärast olema katseaeg mõistliku kestusega. Märkimisväärne arv liikmesriike on kehtestanud katseaja üldise maksimumkestuse kolm kuni kuus kuud, mida tuleks lugeda mõistlikuks. Katseaeg võib kesta kauem kui **kuus** kuud, **kui seda õigustab töö laad, nt juhtivate ametikohtade puhul või** juhul, kui see on töötaja huvides, näiteks pika haiguse korral või kui võetakse erimeetmeid, millega soodustakse alalisele tööle asumist eelkõige noorte töötajate hulgas.

## Muudatusettepanek 24

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 20

#### *Komisjoni ettepanek*

(20) Tööandjad ei tohiks keelata töötajatel töötada väljaspool nende heaks töötatavat aega teiste tööandjate heaks piirides, mis on sätestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2003/88/EÜ<sup>39</sup>. **Kokkusobimatusklauslid,**

#### *Muudatusettepanek*

(19) Katseaeg võimaldab tööandjatel kontrollida, kas töötaja sobib ametikohale, millele ta on tööle võetud, ning pakkuda talle samal ajal vajalikku tuge ja koolitust. Tööturule tulekuga ega uuele ametikohale üleminekuga ei tohiks kaasneda pikaajast ebakindlust. Euroopa sotsiaalõiguste samba kohaselt peaks seepärast olema katseaeg mõistliku kestusega. Märkimisväärne arv liikmesriike on kehtestanud katseaja üldise maksimumkestuse kolm kuni kuus kuud, mida tuleks lugeda mõistlikuks **ja mida ei tohiks mingil juhul pikendada.** Katseaeg võib kesta kauem kui **kolm** kuud **ainult** juhul, kui see on töötaja huvides, näiteks pika haiguse korral või kui võetakse erimeetmeid, millega soodustakse alalisele tööle asumist eelkõige noorte töötajate hulgas.

*mida mõistetakse teatavat liiki tööandjate heaks töötamise piiramisena, võivad olla vajalikud objektiivsetel põhjustel, nagu ärisaladuste kaitse või huvide konflikti vältimine.*

2003/88/EÜ<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

---

<sup>39</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

## Muudatusettepanek 25

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 22

#### *Komisjoni ettepanek*

(22) Viitekellaajad ja -päevad, mida mõistetakse ajavahemikena, mille jooksul võib töö tööandja nõudmisel toimuda, tuleks määrata kindlaks kirjalikult töösuhte *alguses*.

#### *Muudatusettepanek*

(22) Viitekellaajad ja -päevad, mida mõistetakse ajavahemikena, mille jooksul võib töö tööandja nõudmisel toimuda, tuleks määrata kindlaks kirjalikult *enne* töösuhte *algust*.

## Muudatusettepanek 26

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 23

#### *Komisjoni ettepanek*

(23) **Mõistlik** vähim etteteatamisaeg, mida mõistetakse ajavahemikuna, mis jääb töötajale uuest tööülesandest teatamise ja tööülesande alguse vahele, on veel üks töö prognoositavuse vajalik element töösuhetes, kus töögraafik on muutuv või selle määrab peamiselt kindlaks tööandja. Etteteatamisaja pikkus võib sektori vajadustest sõltuvalt *erineda*, samas tuleb aga tagada töötajate piisav kaitse. See ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/15/EÜ<sup>40</sup> kohaldamist.

#### *Muudatusettepanek*

(23) **15päevane mõistlik** vähim etteteatamisaeg, mida mõistetakse ajavahemikuna, mis jääb töötajale uuest tööülesandest teatamise ja tööülesande alguse vahele, on veel üks töö prognoositavuse vajalik element töösuhetes, kus töögraafik on muutuv või selle määrab peamiselt kindlaks tööandja. Etteteatamisaja pikkus võib sektori vajadustest sõltuvalt *pikem olla*, samas tuleb aga tagada töötajate piisav kaitse. See ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/15/EÜ<sup>40</sup> kohaldamist.

---

<sup>40</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/15/EÜ autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute tööaja korralduse kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 35).

---

<sup>40</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/15/EÜ autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute tööaja korralduse kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 35).

## Muudatusettepanek 27

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 25

#### *Komisjoni ettepanek*

(25) Kui tööandjatel on võimalik pakkuda mittestandardsetes tööhõives töötajatele täistööajaga või tähtajatuid töölepinguid, tuleks soodustada üleminekut kindlamatele tööhõivevormidele. Töötajatel peaks olema võimalik taotleda muud prognoositavamad ja kindlamad tööhõivevormi, kui see on olemas, ning saada tööandjalt kirjalik vastus, milles on võetud arvesse töötaja ja tööandja vajadusi.

#### *Muudatusettepanek*

(25) Kui tööandjatel on võimalik pakkuda mittestandardsetes tööhõives töötajatele täistööajaga või tähtajatuid töölepinguid, tuleks soodustada üleminekut kindlamatele tööhõivevormidele **kooskõlas Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba 5. põhimõttega, mille eesmärk on soodustada üleminekut tähtajatutele tööhõivevormidele**. Töötajatel peaks olema võimalik taotleda muud prognoositavamad ja kindlamad tööhõivevormi, kui see on olemas, ning saada tööandjalt **asjakohaselt põhjendatud** kirjalik vastus, milles on võetud arvesse töötaja ja tööandja vajadusi.

## Muudatusettepanek 28

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 26

#### *Komisjoni ettepanek*

(26) Kui **töötajad** peavad õigusaktide või kollektiivlepingute kohaselt andma töötajatele koolitust selle töö tegemiseks, mille jaoks nad on tööle võetud, on tähtis tagada, et sellist koolitust antakse võrdselt, sealhulgas mittestandardsetes tööhõives töötajatele. Sellise koolituse kulusid ei tohiks töötajalt sisse nõuda ega neid tema

#### *Muudatusettepanek*

(26) Kui **tööandjad** peavad õigusaktide või kollektiivlepingute **või sise-eeskirjade** kohaselt andma töötajatele koolitust selle töö tegemiseks, mille jaoks nad on tööle võetud, on tähtis tagada, et sellist koolitust antakse võrdselt **ja diskrimineerimata**, sealhulgas mittestandardsetes tööhõives töötajatele. Sellise koolituse kulusid ei



töötasust kinni pidada või maha arvata.

tohiks töötajalt sisse nõuda ega neid tema töötasust kinni pidada või maha arvata.  
***Koolitus peaks toimuma tööajal.***

## **Muudatusettepanek 29**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27**

#### *Komisjoni ettepanek*

(27) Sotsiaalpartnerid võivad leida, et teatavates sektorites või olukordades sobivad käesoleva direktiivi eesmärgi saavutamiseks paremini muud sätted ***kui*** käesoleva ***direktiivi kolmandas peatükis esitatud miinimumnõuded***. Seepärast peaks liikmesriikidel olema võimalik lubada sotsiaalpartneritel sõlmida kollektiivlepinguid, milles on nimetatud peatüki sätteid muudetud, tingimusel et ***ei vähendata*** töötajate üldist kaitset.

#### *Muudatusettepanek*

(27) Sotsiaalpartnerid võivad leida, et teatavates sektorites või olukordades sobivad käesoleva direktiivi eesmärgi saavutamiseks paremini muud sätted, ***tingimusel et need on täielikus kooskõlas*** käesoleva ***direktiiviga ja pakuvad suuremat kaitset***. Seepärast peaks liikmesriikidel olema võimalik lubada sotsiaalpartneritel sõlmida kollektiivlepinguid, milles on nimetatud peatüki sätteid muudetud, tingimusel et töötajate üldist kaitset ***suurendatakse mittediskrimineerival viisil ega vähendata mingil juhul***.

## **Muudatusettepanek 30**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27 a (uus)**

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

***(27 a) Liikmesriikides, kus töötajad ja tööandajad on väga organiseerunud ja kus sotsiaalpartnerite peamine kohustus töötajate ja tööandjate esindajatena on reguleerida tööturu töötingimusi, peaksid sotsiaalpartneritel olema täielikud volitused kollektiivlepingute sõlmimiseks. Selliselt sõlmitud töötingimusi reguleerivad kollektiivlepingud, mis töötajat üldiselt kaitsevad, võivad kalduda käesolevas direktiivis sätestatud minimaalsetest õigustest kõrvale tingimusel, et direktiivi eesmärgist***

*peetakse kinni.*

## **Muudatusettepanek 31**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 27 b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(27 a) Liikmesriigid peaksid tagama igasuguse diskrimineerimise kaotamise seoses tasustamise ja töötingimuste kõikide aspektidega ning olenemata töötaja lepingu liigist.**

## **Muudatusettepanek 32**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 28**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

(28) Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta peetud konsultatsiooni tulemustest selgus, et liidu tööõiguse tulemuslikkuse tagamiseks on vaja tugevdada selle täitmise tagamist. Direktiivi 91/533/EMÜ hindamine õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmi alusel<sup>41</sup> andis kinnitust, et direktiivi saaks tulemuslikumaks muuta tugevdatud täitemehhanismide abil. Hindamisel ilmnes, et üksnes kahjunõuetel põhinevad õiguskaitstesüsteemid on vähem tulemuslikud kui süsteemid, millega nähakse ette ka karistused (nt ühekordsed trahvid või lubadest ilmajäämine) tööandjatele, kes ei ole andnud kirjalikku tõendit. Samuti ilmnes, et töötajad püüavad harva saada töösuhte jooksul õiguskaitset, mistõttu on raskem saavutada kirjalikku tõendit käsitleva sätte eesmärki, milleks on tagada, et töötajaid teavitatakse nende töösuhte olulistest elementidest. Seetõttu on vaja kehtestada nõuete täitmise tagamise sätteid, millega tagatakse soodsate eelduste kasutamine töösuhte kohta teabe

(28) Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta peetud konsultatsiooni tulemustest selgus, et liidu tööõiguse tulemuslikkuse tagamiseks on vaja tugevdada selle täitmise tagamist. Direktiivi 91/533/EMÜ hindamine õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmi alusel<sup>41</sup> andis kinnitust, et direktiivi saaks tulemuslikumaks muuta tugevdatud täitemehhanismide abil. Hindamisel ilmnes, et üksnes kahjunõuetel põhinevad õiguskaitstesüsteemid on vähem tulemuslikud kui süsteemid, millega nähakse ette ka karistused (nt ühekordsed trahvid või lubadest ilmajäämine) tööandjatele, kes ei ole andnud kirjalikku tõendit. Samuti ilmnes, et töötajad püüavad harva saada töösuhte jooksul õiguskaitset, mistõttu on raskem saavutada kirjalikku tõendit käsitleva sätte eesmärki, milleks on tagada, et töötajaid teavitatakse nende töösuhte olulistest elementidest. Seetõttu on vaja kehtestada nõuete täitmise tagamise sätteid, millega tagatakse soodsate eelduste kasutamine töösuhte kohta teabe

andmata jätmise korral **või** sellise haldusmenetluse kasutamine, mille kohaselt võib töandjalt nõuda puuduva teabe esitamist ja talle määrata karistuse, kui ta seda ei tee. Selle õiguskaitsevahendi puhul tuleks kohaldada menetlust, et töandjat teavitatakse teabe puudumisest ning tal on täieliku ja õige teabe esitamiseks aega 15 päeva.

---

<sup>41</sup> SWD(2017)205 final, lk 26.

andmata jätmise korral **ja** sellise haldusmenetluse kasutamine, mille kohaselt võib töandjalt nõuda puuduva teabe esitamist ja talle määrata karistuse, kui ta seda ei tee. Selle õiguskaitsevahendi puhul tuleks kohaldada menetlust, et töandjat teavitatakse teabe puudumisest ning tal on täieliku ja õige teabe esitamiseks aega 15 päeva.

---

<sup>41</sup> SWD(2017)205 final, lk 26.

### **Muudatusettepanek 33**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 29**

##### *Komisjoni ettepanek*

(29) Pärast direktiivi 91/533/EMÜ on vastu võetud ulatuslik liidu sotsiaalse õigustiku täitmise tagamise sätete süsteem eelkõige diskrimineerimisvastase võitluse ja võrdsete võimaluste valdkonnas ning **selle** süsteemi **elemente tuleks** kohaldada käesoleva direktiivi suhtes tagamaks, et töötajatel on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kajastades Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtet.

### **Muudatusettepanek 34**

#### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Põhjendus 33 a (uus)**

##### *Komisjoni ettepanek*

AD\1163822ET.docx

19/50

##### *Muudatusettepanek*

(29) Pärast direktiivi 91/533/EMÜ on vastu võetud ulatuslik liidu sotsiaalse õigustiku täitmise tagamise sätete süsteem eelkõige diskrimineerimisvastase võitluse ja võrdsete võimaluste valdkonnas ning **seda** süsteemi **tuleks täies ulatuses** kohaldada käesoleva direktiivi suhtes tagamaks, et töötajatel, **nagu on määratletud käesoleva direktiivi artiklis 2,** on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kajastades Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtet. **Samuti tuleks kiiremas korras kaaluda täitmise tagamise sätete laiendamist kõigile töötingimustega seotud küsimustele.**

**(33 a) Kuna Euroopa Liidu õigusnormide täitmise tulemuslik**

PE621.111v02-00

*tagamine on eurooplastele tähtis, on vaja töökindlat, tõhusat ja tulemuslikku süsteemi, mis tagaks, et liikmesriigid kohaldavad ja rakendavad ELi õigust täies ulatuses, tagavad selle täitmise ning pakuvad piisavaid õiguskaitse võimalusi. Eelkõige kollektiivsete koondamiste korral peaksid töötajad sellisest süsteemist kasu saama. Seetõttu peaksid liikmesriigid võimaldama ametiühingutel esitada esindushagisid, mille eesmärk on kaitsta töötajate kollektiivseid huve.*

### **Muudatusettepanek 35**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 33 b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(33 b) Kohustus tõendada, et töösuhet ei ole olnud, peaks lasuma füüsilisel või juriidilisel isikul, keda on võimalik faktidele tuginedes tööandjaks pidada.*

### **Muudatusettepanek 36**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 33 c (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*(33 c) Käesolevas direktiivis sätestatud õiguste rikkumistest teatavaid isikuid tuleks täielikult kaitsta kehtivate ja tulevaste Euroopa õigusnormidega, mis käsitlevad rikkumisest teatajate kaitset.*

### **Muudatusettepanek 37**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 36 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(36 a) Tööd tuleb struktureerida vastavalt sellele individuaalsetele ja kollektiivsetele majanduslikele eesmärkidele, aga ka kui vahendit, mille abil töötaja ennast inimesena teostab.**

### **Muudatusettepanek 38**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 36 b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(36 b) Selles osas on tööl isiklik ja individuaalne mõõde ning ka kollektiivne ja sotsiaalne mõõde.**

### **Muudatusettepanek 39**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 37**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(37) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast palutakse liikmesriikidel hinnata oma ülevõtmisakti mõju VKEdele, veendumaks et selle mõju VKEdele ei ole ebaproportsionaalne, ning pöörata seejuures eritähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele, samuti palutakse neil sellise hindamise tulemused avaldada.**

**välja jäetud**

### **Muudatusettepanek 40**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Põhjendus 38**

*Komisjoni ettepanek*

(38) Liikmesriigid **võivad teha** sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

*Muudatusettepanek*

(38) Liikmesriigid **peaksid tegema** sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

**Muudatusettepanek 41**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 1 – lõige 1**

*Komisjoni ettepanek*

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada töötingimusi, edendades kindlamat ja prognoositavamamat tööhõivet ning tagades samas tööturu kohanemisvõime.

*Muudatusettepanek*

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada töötingimusi, edendades kindlamat, **läbipaistvamat, selgemat, teadlikumat** ja prognoositavamamat tööhõivet ning tagades samas tööturu kohanemisvõime **ja õigusnormide tõhusa ja mittediskrimineeriva kohaldamise**.

**Muudatusettepanek 42**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 1 – lõige 2**

*Komisjoni ettepanek*

2. Käesolevas direktiivis on sätestatud miinimumõigused, mis kehtivad kõigile töötajatele liidus.

*Muudatusettepanek*

2. Käesolevas direktiivis on sätestatud miinimumõigused, mis kehtivad kõigile töötajatele liidus. **Neid miinimumõigusi kohaldatakse iga isiku suhtes, kes on de facto töötaja, olenemata tema ametlikust staatusest või kirjaliku töölepingu olemasolust, Euroopa Liidus avalikus või erasektoris.**

### **Muudatusettepanek 43**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 1 – lõige 3**

*Komisjoni ettepanek*

**3. Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi töötajate suhtes, kellel on töösuhe, mille kogukestus ei ületa kaheksat tundi ühe kuu pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Selle kaheksatunnise perioodi arvestamisel võetakse arvesse töötamist kõigi tööandjate juures, kes moodustavad sama ettevõtte, kontserni või üksuse või kuuluvad samasse ettevõttesse, kontserni või üksusesse.**

*Muudatusettepanek*

**välja jäetud**

### **Muudatusettepanek 44**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 1 – lõige 4**

*Komisjoni ettepanek*

**4. Lõiget 3 ei kohaldata sellise töösuhte suhtes, kus tasustatud töö tagatud mahtu ei ole enne töö algust kindlaks määratud.**

*Muudatusettepanek*

**välja jäetud**

### **Muudatusettepanek 45**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 1 – lõige 5**

*Komisjoni ettepanek*

**5. Liikmesriigid võivad määrata kindlaks isikud, kes vastutavad käesolevas direktiivis sätestatud tööandjate kohustuste täitmise eest, tingimusel et kõik kohustused on täidetud. Nad võivad ka otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline.**

*Muudatusettepanek*

**5. Liikmesriigid võivad määrata kindlaks isikud, kes vastutavad käesolevas direktiivis sätestatud tööandjate kohustuste täitmise eest, tingimusel et kõik kohustused on täidetud. Nad võivad ka otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline.**

Käesoleva lõike kohaldamine ei piira direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamist.

Käesoleva lõike kohaldamine ei piira direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamist. **Juhul kui ühel või enamal füüsilisel või juriidilisel isikul on otseselt või kaudselt töötajaga töösuhe, vastutavad nad solidaarselt käesolevas direktiivis sätestatud kohustuste nõuetekohase ja täieliku täitmise eest.**

## Muudatusettepanek 46

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 1 – lõige 6

*Komisjoni ettepanek*

6. **Lükkmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada artiklites 10 ja 11 ning artikli 14 punktis a sätestatud kohustusi füüsiliste isikute suhtes, kes kuuluvad leibkonda, milles tehakse tööd selle leibkonna jaoks.**

*Muudatusettepanek*

**välja jäetud**

## Muudatusettepanek 47

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 1 – lõige 7

*Komisjoni ettepanek*

7. **Käesoleva direktiivi II peatükki kohaldatakse meremeeste ja kalurite suhtes, ilma et see piiraks vastavalt nõukogu direktiivi 2009/13/EÜ ja nõukogu direktiivi 2017/159/EL kohaldamist.**

*Muudatusettepanek*

7. **Käesolevat direktiivi kohaldatakse meremeeste ja merel kala püüdvate kalurite suhtes, võttes arvesse sektori eritingimusi, ilma et see piiraks nõukogu direktiivi 2009/13/EÜ ja nõukogu direktiivi (EL) 2017/159 või mis tahes selliste asjakohaste liidu õigusnormide kohaldamist, millega tagatakse meremeestele ja kaluritele parem kaitse.**

## Muudatusettepanek 48

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 2 – lõige 1 – punkt a



*Komisjoni ettepanek*

(a) „töötaja“ – füüsiline isik, kes osutab **teatava aja jooksul teisele isikule selle isiku** juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu;

**Muudatusettepanek 49**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 2 – lõige 1 – punkt b**

*Komisjoni ettepanek*

(b) „tööandja“ – üks või mitu füüsilist või juriidilist isikut, kes on otseselt või kaudselt töötajaga töösuhtes;

**Muudatusettepanek 50**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 2 – lõige 1 – punkt e**

*Komisjoni ettepanek*

(e) „viitekellaajad ja -päevad“ – ajavahemikud kindlaksmääratud päevadel, mille kestel võib töö tööandja nõudmisel toimuda;

**Muudatusettepanek 51**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 2 – lõige 1 – punkt e a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

(a) „töötaja“ – füüsiline isik, kes osutab **tööandjale tööandja** juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu;

*Muudatusettepanek*

(b) „tööandja“ – üks või mitu füüsilist või juriidilist isikut (**virtuaalplatvormi või muul kujul**), kes **kasutab/kasutavad ühe või mitme töötaja teenuseid ja** on otseselt või kaudselt **vähemalt ühe** töötajaga töösuhtes;

*Muudatusettepanek*

(e) „viitekellaajad ja -päevad“ – **töögraafikud, vahetused ja** ajavahemikud kindlaksmääratud päevadel, mille kestel võib töö tööandja nõudmisel toimuda;

*Muudatusettepanek*

(e a) „katseaeg“ – **piiratud ja eelnevalt kokku lepitud ajavahemik töösuhte alguses, mille kestel töötajat juhendatakse ja tema tegevust jälgitakse tähelepanelikult, et hinnata tema võimeid,**

*ning mille puhul on eelnevalt kindlaks määratud selged tulemuslikkuse eesmärgid ja mille jooksul saab töösuhte igal ajal lõpetada.*

## **Muudatusettepanek 52**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 1**

*Komisjoni ettepanek*

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad on kohustatud teavitama töötajaid töösuhte olulistest aspektidest.

*Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad on kohustatud teavitama töötajaid töösuhte olulistest aspektidest ***ning et töötajatel on õigus sellist teavet nõuda.***

## **Muudatusettepanek 53**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 2 – sissejuhatav osa**

*Komisjoni ettepanek*

2. Lõikes 1 osutatud teave hõlmab järgmist:

*Muudatusettepanek*

2. Lõikes 1 osutatud teave hõlmab ***vähemalt*** järgmist:

## **Muudatusettepanek 54**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 2 – punkt a**

*Komisjoni ettepanek*

(a) töösuhte poolte andmed;

*Muudatusettepanek*

(a) töösuhte poolte andmed, ***sealhulgas vähemalt täisnimed, aadressid ja asjakohasel juhul õiguslikud esindajad;***

## **Muudatusettepanek 55**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 2 – punkt e**

*Komisjoni ettepanek*

(e) ajutise töösuhte puhul selle lõppkuupäev või eeldatav kestus;

*Muudatusettepanek*

(e) ajutise töösuhte puhul selle lõppkuupäev või eeldatav kestus, ***renditöötajate puhul kasutajaettevõtte nimi, samuti kasutajaettevõtte töötasuskaala, et tagada võrdne töötasu;***

**Muudatusettepanek 56**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 2 – punkt g**

*Komisjoni ettepanek*

(g) ***tööandaja poolt pakutav koolitus;***

*Muudatusettepanek*

(g) ***koolitus, mida tööandja peab pakkuma vastavalt seadusele või kollektiivlepingute tingimustele või tööandja üldise koolituspoliitika kohaselt;***

**Muudatusettepanek 57**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 2 – punkt i**

*Komisjoni ettepanek*

(i) kord, sealhulgas etteteatamisaeg, mida tööandja ja töötaja peavad järgima juhul, kui töösuhe lõpetatakse, või kui teavitamise ajal ei ole võimalik etteteatamisega märkida, siis sellise etteteatamisaja määramise viis;

*Muudatusettepanek*

(i) kord, sealhulgas etteteatamisaeg, mida tööandja ja töötaja peavad järgima juhul, kui töösuhe lõpetatakse, või kui teavitamise ajal ei ole võimalik etteteatamisega märkida, siis sellise etteteatamisaja määramise viis, ***samuti töösuhte lõpetamise teatele esitatavad nõuded ja tähtajad õiguslike nõuete esitamiseks, mis hõlmab tähtaegasid hagi esitamiseks seoses töölt vabastamise vaidlustamise või tööõnnetuse/-vigastuse või töötaja õiguste rikkumise eest hüvitise saamisega;***

**Muudatusettepanek 58**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 2 – punkt j**

*Komisjoni ettepanek*

(j) algne põhipalk, muud tasu osad ja see, kui sageli ja mis meetodiga makstakse tasu, millele töötajal õigus on;

*Muudatusettepanek*

(j) algne põhipalk, muud tasu osad, ***mis on eraldi välja toodud, nagu ületunnitöötasud, preemiaid ja muud hüvitised, nagu haigushüvitis, tööandja makstava sotsiaalkindlustusmakse suurus*** ja see, kui sageli ja mis meetodiga makstakse tasu, millele töötajal õigus on;

**Muudatusettepanek 59**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 3 – lõige 2 – punkt 1 – alapunkt ii a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***ii a) rahalise hüvitise saamise tingimused ja suurusjärk juhul, kui tööandja töö tühistab;***

**Muudatusettepanek 60**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 3 – lõige 2 – punkt m**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

(m) kollektiivlepingud, milles käsitletakse töötaja töötingimusi; väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -asutuste sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud pädeva organi või ühisasutuse nimetus;

(m) kollektiivlepingud, milles käsitletakse töötaja töötingimusi, ***ja kollektiivlepingutes sätestatud tähtajad nendest lepingutest tulenevate nõuete esitamiseks***; väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -asutuste sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud pädeva organi või ühisasutuse nimetus ***ja lõpptähtajad, kui need on esitatud***;

**Muudatusettepanek 61**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 3 – lõige 2 – punkt n a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(n a) kõik tähtajad tööandja vastu õiguslike nõuete esitamiseks;**

## **Muudatusettepanek 62**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 2 – punkt n b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(n b) kõik mitterahalised hüvitised, mille tööandja töötajale tagab;**

## **Muudatusettepanek 63**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 2 – punkt n c (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(n c) kõik liigitamised üldises töötasusüsteemis.**

## **Muudatusettepanek 64**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 3**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

3. ***Kui see on asjakohane, siis võib lõike 2 punktides f–k ja n nimetatud teabe esitada viidetega*** õigus- ja haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, millega reguleeritakse neid küsimusi.

3. ***Lõike 2 punktides f–k ja n nimetatud teabele lisatakse viited*** õigus- ja haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, millega reguleeritakse neid küsimusi.

## **Muudatusettepanek 65**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 3 – lõige 3 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**3 a.** Artikli 3 lõikes 2 osutatud teavet ei tohi tõlgendada töötaja antud nõusolekuna.

## **Muudatusettepanek 66**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 4 – lõige 1**

*Komisjoni ettepanek*

1. Artikli 3 lõikes 2 osutatud teave esitatakse töötajale individuaalselt **dokumendi** kujul hiljemalt töösuhte **esimesel päeval. Selle dokumendi võib esitada ja edastada elektrooniliselt, tingimusel et see on töötajale kergesti kättesaadav ning seda saab salvestada ja välja trükkida.**

*Muudatusettepanek*

1. Artikli 3 lõikes 2 osutatud teave esitatakse töötajale individuaalselt **paberdokumendi** kujul **võimalikult vara ja asjakohasel juhul töölepingu allkirjastamisel ning** hiljemalt **enne** töösuhte **esimest päeva. Töötaja taotlusel esitatakse ja edastatakse dokument elektrooniliselt sellisel kujul, et seda saab salvestada ja välja trükkida, nõudes selle kättesaamise kinnitust. See teave kujutab endast tööandja teatist kokkulepitud töötingimuste kohta. Kokkulepitud töötingimuste kohta kirjaliku nõusoleku esitamise tähtaeg on vähemalt üks nädal enne töö algust.**

## **Muudatusettepanek 67**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 4 – lõige 1 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**1 a.** Dokument esitatakse samal ajal töötaja esindajale ja vastutavatele sotsiaalkaitseasutustele.

## **Muudatusettepanek 68**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 4 – lõige 2**

### *Komisjoni ettepanek*

2. Liikmesriigid töötavad välja lõikes 1 osutatud dokumendi vormid ja näidised ning teevad need töötajatele ja tööandjatele kättesaadavaks, sealhulgas ühtse ametliku riikliku veebisaidi kaudu ja muude asjakohaste vahenditega.

### *Muudatusettepanek*

2. Liikmesriigid töötavad **pärast sidusrühmade ja sotsiaalpartneritega konsulteerimist** välja lõikes 1 osutatud dokumendi vormid ja näidised ning teevad need töötajatele ja tööandjatele kättesaadavaks, sealhulgas ühtse ametliku riikliku veebisaidi kaudu ja muude asjakohaste vahenditega. ***Euroopa Komisjon abistab liikmesriike nende vormide või näidiste koostamisel, et vältida mis tahes sisuerinevusi eri liikmesriikide vahel.***

## **Muudatusettepanek 69**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 4 – lõige 3**

#### *Komisjoni ettepanek*

3. Liikmesriigid tagavad, et kohaldatavat õigusraamistikku reguleerivaid õigus- ja haldusnorme või põhikirjasätteid või kollektiivlepinguid käsitlev teave, mille tööandja peab edastama, tehakse üldiselt **kättesaadavaks** tasuta **selgel, läbipaistval, terviklikul ning** eemalt ja elektrooniliste vahenditega kergesti kättesaadaval viisil, sealhulgas olemasolevate veebipõhiste liidu kodanikele ja ettevõtetele mõeldud portaalide kaudu.

#### *Muudatusettepanek*

3. Liikmesriigid tagavad, et kohaldatavat õigusraamistikku reguleerivaid õigus- ja haldusnorme või põhikirjasätteid või **üldiselt kohaldatavaks tunnistatud üldiselt siduvaid** kollektiivlepinguid käsitlev teave, mille tööandja peab edastama, tehakse üldiselt tasuta **kättesaadavaks** eemalt ja elektrooniliste vahenditega kergesti kättesaadaval viisil, sealhulgas olemasolevate veebipõhiste liidu kodanikele ja ettevõtetele mõeldud portaalide kaudu.

## **Muudatusettepanek 70**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 5 – lõik 1**

#### *Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et tööandja teatab töötajale kõik muudatused, mis on tehtud artikli 3 lõikes 2 osutatud töösuhte aspektides ja artiklis 6 osutatud lisateabes välismaale lähetatud või saadetud

#### *Muudatusettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et tööandja teatab töötajale kõik muudatused, mis on tehtud artikli 3 lõikes 2 osutatud töösuhte aspektides ja artiklis 6 osutatud lisateabes välismaale lähetatud või saadetud

töötajatele, **dokumendi** vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval.

töötajatele, **paberdokumendi** vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval. **Töötaja taotlusel tuleb dokument esitada ja edastada elektrooniliselt, nõudes selle kättesaamise kinnitust, nagu on sätestatud artikli 4 lõikes 1.**

## Muudatusettepanek 71

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 1 – sissejuhatav osa

#### *Komisjoni ettepanek*

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajalt nõutakse töötamist mõnes muus liikmesriigis või kolmandas riigis kui see liikmesriik, kus ta tavaliselt töötab, esitatakse artikli 4 lõikes 1 osutatud dokument enne töötaja ärasõitu ning see sisaldab vähemalt järgmist lisateavet:

#### *Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajalt nõutakse töötamist mõnes muus liikmesriigis või kolmandas riigis kui see liikmesriik, kus ta tavaliselt töötab, esitatakse artikli 4 lõikes 1 osutatud dokument **mõistliku aja jooksul** enne töötaja ärasõitu ning see sisaldab vähemalt järgmist lisateavet:

## Muudatusettepanek 72

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 1 – punkt a

#### *Komisjoni ettepanek*

(a) **riik** või **riigid**, kus tuleb välismaal tööd teha, ja töö kestus;

#### *Muudatusettepanek*

(a) **töökoha täpne asukoht** või **täpsed asukohad riigis või riikides**, kus tuleb välismaal tööd teha, ja töö kestus, **samuti tööperioodi võimaliku pikendamise või lühendamise kord**;

## Muudatusettepanek 73

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 1 – punkt b a (uus)

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

(b a) **tööaeg, riigipühased käsitlevad eeskirjad ning maksude ja julgeolekuga**



*seotud kord riigis, kus tuleb tööd teha;*

#### **Muudatusettepanek 74**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 6 – lõige 1 – punkt b b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(b b) selle vahetu ülemuse nimi  
töökohas või -kohtades, kus tuleb  
välismaal tööd teha, kellele lähtetatud  
töötaja allub;**

#### **Muudatusettepanek 75**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 6 – lõige 1 – punkt d a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(d a) kõik maksu- ja  
sotsiaalkindlustuskorralduse muudatused  
perioodil, mil tuleb välismaal tööd teha;**

#### **Muudatusettepanek 76**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 6 – lõige 1 – punkt d b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**(d b) kõik tööperioodi võimalikku  
pikendamist või lühendamist käsitlevad  
korraldused;**

#### **Muudatusettepanek 77**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 6 – lõige 2 – sissejuhatav osa**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

2. Liikmesriigid tagavad, et kui  
välismaale saadetud töötaja on lähetatud

2. Liikmesriigid tagavad, et kui  
välismaale saadetud töötaja on lähetatud

töötaja, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, tehakse talle lisaks sellele teatavaks:

töötaja, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, tehakse talle lisaks sellele **vastavalt artikli 4 lõikele 1** teatavaks:

### Muudatusettepanek 78

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 2 – punkt a

##### *Komisjoni ettepanek*

(a) **tasu**, millele töötajal on õigus vastavalt vastuvõtvast liikmesriigis kohaldatavale õigusele;

##### *Muudatusettepanek*

(a) **direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõike 1 kohased töötingimused, sealhulgas tasu**, millele töötajal on õigus vastavalt vastuvõtvast liikmesriigis kohaldatavale õigusele;

### Muudatusettepanek 79

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 3

##### *Komisjoni ettepanek*

3. **Kui see on asjakohane, siis võib lõike 1 punktis b ja lõike 2 punktis a osutatud teabe esitada viidetega** õigus- või haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, millega reguleeritakse neid küsimusi.

##### *Muudatusettepanek*

3. **Lõike 1 punktis b ja lõike 2 punktis a osutatud teave esitatakse kirjalikult, tuues selgelt välja viited** õigus- või haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, millega reguleeritakse neid küsimusi, **ja tehakse kättesaadavaks keeles, mida lähetatud töötaja mõistab, või tõlgitakse sellesse keelde.**

### Muudatusettepanek 80

#### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 6 – lõige 4

##### *Komisjoni ettepanek*

4. **Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kohaldata lõikeid 1 ja 2 juhul, kui iga tööperioodi kestus väljaspool seda liikmesriiki, kus töötaja tavaliselt töötab,**

##### *Muudatusettepanek*

**välja jäetud**

*on neli järjestikust nädalat või vähem.*

## **Muudatusettepanek 81**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 7 – lõige 1**

*Komisjoni ettepanek*

1. Liikmesriigid tagavad, et juhul, kui töösuhte puhul kasutatakse katseaega, ei ole see aeg **koos kõigi pikendustega** pikem kui **kuus** kuud.

*Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid tagavad, et juhul, kui töösuhte puhul kasutatakse katseaega, ei ole see aeg pikem kui **kolm** kuud.

## **Muudatusettepanek 82**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 7 – lõige 2**

*Komisjoni ettepanek*

2. Liikmesriigid võivad ette näha pikema katseaja juhul, kui **seda õigustab** töö **laad** või juhul, kui see on töötaja huvides.

*Muudatusettepanek*

2. Liikmesriigid võivad ette näha pikema katseaja **kestusega kuni kuus kuud** juhul, kui **see on asjakohaselt õigustatud** töö **laadi, oskuste või töötingimuste tõttu** või juhul, kui see on töötaja huvides.

## **Muudatusettepanek 83**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 7 – lõige 2 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**2 a. Katseaeg ei takista õiguste kehtima hakkamist.**

## **Muudatusettepanek 84**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 8 – pealkiri**

*Komisjoni ettepanek*

*Paralleelne tööhõive*

## **Muudatusettepanek 85**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 8 – lõige 2**

*Komisjoni ettepanek*

2. **Tööandja** võib siiski sätestada kokkuseobimatuse tingimused, kui sellised piirangud on vajalikud õigustatud põhjustel, nagu ärisaladuste kaitse või huvide konflikti vältimine.

## **Muudatusettepanek 86**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 9 – lõik 1 – sissejuhatav osa**

*Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et **kui töötajate töögraafik on täielikult või peamiselt muutuv ja täielikult või peamiselt tööandja poolt kindlaks määratud, võib tööandja nõuda töötajalt töötamist ainult juhul,**

## **Muudatusettepanek 87**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 9 – lõik 1 – punkt a**

*Komisjoni ettepanek*

(a) **kui töö toimub eelnevalt kindlaksmääratud viitekellaegade ja -päevade jooksul, mis on kirjalikult kehtestatud töösuhte alguses kooskõlas**

*Muudatusettepanek*

*Teiste tööandjate heaks töötamine*

*Muudatusettepanek*

2. **Liikmesriik** võib siiski sätestada kokkuseobimatuse tingimused, kui sellised piirangud on vajalikud õigustatud põhjustel, nagu ärisaladuste kaitse või huvide konflikti vältimine. **Tööandjal ei ole lubatud kehtestada ühepoolset kokkuseobimatuse tingimusi.**

*Muudatusettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et **tööandja võib tavapärasest tööaega muuta ainult juhul, kui täidetud on järgmised tingimused:**

*Muudatusettepanek*

(a) **muutmine on õigustatud töö laadiga seotud objektiivsetel põhjustel;**

*artikli 3 lõike 2 punkti 1 alapunktiga i, ja*

### **Muudatusettepanek 88**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 9 – lõik 1 – punkt b**

*Komisjoni ettepanek*

**(b) kui tööandja on teavitanud töötajat tööülesandest mõistliku etteteatamisajaga kooskõlas artikli 3 lõike 2 punkti 1 alapunktiga ii.**

*Muudatusettepanek*

**(b) töötajat on teavitatud vastava nädala tavapärasest tööajast vähemalt kahepäevase etteteatamisajaga, välja arvatud hädaolukordade puhul;**

### **Muudatusettepanek 89**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 9 – lõik 1 – punkt b a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

**(b a) muutmine ei ole vastuolus töötaja õigustatud huvidega;**

*Muudatusettepanek*

### **Muudatusettepanek 90**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 9 – lõik 1 – punkt b b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

**(b b) muutmine ei ole vastuolus ühegi teise lepinguga;**

*Muudatusettepanek*

### **Muudatusettepanek 91**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 9 – lõik 1 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

**Liikmesriigid tagavad, et iga töösuhte puhul määratakse selgelt kindlaks tavapärase tööaja pikkus ja ajaline jaotumine. Ületunnitöö eest maksavad**

*Muudatusettepanek*

## Muudatusettepanek 92

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 10 – lõige 1

#### *Komisjoni ettepanek*

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajad, kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, võivad **taotle**da prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega **tööhõivevormi**, kui see on olemas.

#### *Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajad, kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, võivad **üle minna** prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega **tööhõivevormile**, kui see on olemas. **Selle kuuekuuse perioodi arvestamisel võetakse arvesse samas ettevõttes, kontsernis või üksuses või füüsilise või juriidilise isiku juures töötatud aega.**

## Muudatusettepanek 93

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 10 – lõige 2

#### *Komisjoni ettepanek*

2. Tööandja annab kirjaliku vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. Tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute ning mikro-, väikeste või keskmise suurusega ettevõtjate puhul võivad liikmesriigid ette näha selle tähtaja pikendamise mitte rohkem kui **kolme ja lubada suulist vastust, kui sama töötaja on esitanud uue sarnase taotluse ja vastuse põhjendus seoses töötaja olukorraga ei muutu.**

#### *Muudatusettepanek*

2. Tööandja **kaalub üleminekut tõsiselt ja** annab **asjakohaselt põhjendatud** kirjaliku vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. Tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute ning mikro-, väikeste või keskmise suurusega ettevõtjate puhul võivad liikmesriigid ette näha selle tähtaja pikendamise mitte rohkem kui **veel ühe** kuuni. **Kui ülemineku taotlusele ühe kuu jooksul ei vastata, loetakse üleminek toimunuks sellele perioodile järgnevast esimesest päevast.** Taotluse tagasilükkamise korral peab põhjenduse õigsus olema kontrollitav.

## Muudatusettepanek 94

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 10 – lõige 2 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**2 a. Liikmesriigid tagavad, et töötajad, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ning keda on saadetud tegema ajutist tööd samas kasutajaettevõttes selle ettevõtte järelevalve ja juhtimise all vähemalt kuueks kuuks, tuleb võtta kasutajaettevõttes tööle alalise töötajana.**

## **Muudatusettepanek 95**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 11 – lõik 1**

*Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et kui liidu või siseriiklike õigusaktide või asjakohaste kollektiivlepingute kohaselt peavad tööandjad andma töötajatele koolitust selle töö tegemiseks, mille jaoks nad on tööle võetud, peab selline koolitus olema töötajale tasuta.

*Muudatusettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et kui liidu või siseriiklike õigusaktide või asjakohaste kollektiivlepingute kohaselt peavad tööandjad andma töötajatele koolitust **või väljaõpet** selle töö tegemiseks, mille jaoks nad on tööle võetud, peab selline koolitus **või väljaõpe** olema töötajale tasuta.

## **Muudatusettepanek 96**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 11 – lõik 1 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et töötajatel on õigus minimaalsele tööajal pakutavale koolitusmahule, mis vastab vähemalt ühele tavapärasele tööpäevale aastas.

*Muudatusettepanek*

**Liikmesriigid tagavad, et töötajatel on õigus minimaalsele tööajal pakutavale koolitusmahule, mis vastab vähemalt ühele tavapärasele tööpäevale aastas.**

## **Muudatusettepanek 97**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 11 – lõik 1 b (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***Töötaja saab endiselt sama tasu, mis töötatud aja eest.***

### **Muudatusettepanek 98**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 11 – lõik 1 c (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***Koolitus toimub võimaluse korral tavapärasel tööajal. Igal juhul loetakse koolitusel veedetud aeg tööajaks.***

### **Muudatusettepanek 99**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 11 – lõik 1 d (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***Liikmesriigid tagavad, et töötajatel on õigus tasustatud õppepuhkusele.***

### **Muudatusettepanek 100**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 11 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

***Artikkel 11 a***

***Võrdne kohtlemine***

***Liikmesriigid tagavad, et võrdse tasu ja võrdsete tingimuste põhimõtted kehtivad kõigile töötajatele, ning tagavad sellega seoses igasuguse diskrimineerimise kaotamise, olenemata tööalasest staatusest.***



## Muudatusettepanek 101

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 12 – lõik 1

#### *Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid võivad lubada sotsiaalpartneritel sõlmida vastavalt siseriiklikule õigusele või tavale kollektiivlepinguid, milles kehtestatakse töötajate töötingimusi käsitlev kord, mis erineb artiklites 7–11 kirjeldatud korrast, **ja** järgitakse samas töötajate üldise kaitse põhimõtet.

#### *Muudatusettepanek*

Liikmesriigid võivad lubada sotsiaalpartneritel sõlmida vastavalt siseriiklikule õigusele või tavale kollektiivlepinguid, milles kehtestatakse töötajate töötingimusi käsitlev kord, mis erineb artiklites 7–11 kirjeldatud korrast, **kuid ei ole sellest ebasoodsam, ning milles** järgitakse samas **täielikult** töötajate üldise kaitse põhimõtet **ja tagatakse, et käesolevas direktiivis sätestatud miinimumnõudeid ei vähendata.**

## Muudatusettepanek 102

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 13 – lõik 1

#### *Komisjoni ettepanek*

**Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiivi sätetega vastuolus olevad** sätted individuaalsetes või kollektiivlepingutes, ettevõtete sise-eeskirjades või muudes kokkulepetes **tunnistatakse kehtetuks või** neid muudetakse, et viia need vastavusse käesoleva direktiivi sätetega.

#### *Muudatusettepanek*

**Käesoleva direktiivi sätetega vastuolus olevad ja töötaja jaoks vähem soodsad** sätted individuaalsetes või kollektiivlepingutes, ettevõtete sise-eeskirjades või muudes kokkulepetes **on kehtetud ning** neid muudetakse, et viia need **vähemalt** vastavusse käesoleva direktiivi sätetega.

## Muudatusettepanek 103

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 14 – lõik 1 – sissejuhatav osa

#### *Komisjoni ettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et kui töötaja ei ole saanud õigel ajal kõiki artikli 4 lõikes 1, artiklis 5 või artiklis 6 osutatud dokumente või osa neist, **ja kui tööandja ei ole kõrvaldanud seda puudust 15 päeva**

#### *Muudatusettepanek*

Liikmesriigid tagavad, et kui töötaja ei ole saanud õigel ajal kõiki artikli 4 lõikes 1, artiklis 5 või artiklis 6 osutatud dokumente või osa neist, kohaldatakse **järgmisi süsteeme:**

*jooksul pärast sellest teatamist, kohaldatakse ühte järgnevatest süsteemidest:*

#### **Muudatusettepanek 104**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 14 – lõik 1 – punkt a**

*Komisjoni ettepanek*

(a) töötaja suhtes kasutatakse **liikmesriigi poolt kindlaks määratud soodsaid eeldusi**. Kui esitatud teave ei sisalda artikli 3 lõike 2 punktides e, f, k või l osutatud teavet, **kuuluvad soodsate eelduste** hulka eeldused, et töötajal on tähtajatu töösuhe, et puudub katseaeg ja et töötajal on täistööajaga töökoht. Tööandjatel on võimalik need eeldused ümber lükata; **või**

*Muudatusettepanek*

(a) töötaja suhtes kasutatakse **soodsaid eeldusi, mille liikmesriik on kohustatud kindlaks määrama**. Kui esitatud teave ei sisalda artikli 3 lõike 2 punktides e, f, k või l osutatud teavet, **kohaldatakse töötaja osutatud soodsaid eeldusi, nagu oleksid need kokku lepitud, ja nende** hulka **kuuluvad** eeldused, et töötajal on tähtajatu töösuhe, et puudub katseaeg ja et töötajal on täistööajaga töökoht. Tööandjatel on võimalik need eeldused ümber lükata; **ning**

#### **Muudatusettepanek 105**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 14 – lõik 1 – punkt b**

*Komisjoni ettepanek*

(b) töötajal on võimalus esitada õigel ajal kaebus pädevale asutusele. Kui pädev asutus leiab, et kaebus on põhjendatud, annab ta asjaomas(te)ele tööandja(te)le korralduse esitada puuduv teave. Kui tööandja ei esita puuduvat teavet 15 päeva jooksul pärast korralduse kättesaamist, on kõnealusel asutusel võimalik kehtestada asjakohane **halduskaristus**, isegi kui töösuhe on lõppenud. Tööandjatel on võimalus esitada karistuse määramise otsuse peale vaie. Liikmesriigid võivad pädevaks asutuseks määrata olemasoleva asutuse.

*Muudatusettepanek*

(b) töötajal on võimalus esitada õigel ajal kaebus pädevale asutusele. Kui pädev asutus leiab, et kaebus on põhjendatud, annab ta asjaomas(te)ele tööandja(te)le korralduse esitada puuduv teave. Kui tööandja ei esita puuduvat teavet 15 päeva jooksul pärast korralduse kättesaamist, on kõnealusel asutusel võimalik kehtestada asjakohane **eelnevalt kindlaks määratud kohustuslik ja hoiatav karistus**, isegi kui töösuhe on lõppenud. Tööandjatel on võimalus esitada karistuse määramise otsuse peale vaie. Liikmesriigid võivad pädevaks asutuseks määrata olemasoleva asutuse.

## Muudatusettepanek 106

Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 14 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

*Artikkel 14 a*

*Tuginemine faktidele*

*Töösuhte olemasolu kindlakstegemisel  
juhitudakse töö tegeliku tegemisega  
seotud faktidest ega tugineta sellele,  
kuidas pooled suhet kirjeldavad.*

## Muudatusettepanek 107

Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 16 – lõik 1

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid, sealhulgas töötajate esindajaid, tööandjapoolse mis tahes ebasoodsa kohtlemise eest või selliste ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või kohtumenetlusest, mille eesmärk on tagada **käesoleva direktiiviga ettenähtud** õiguste järgimine.

Liikmesriigid kehtestavad **kõik** vajalikud meetmed, **muu hulgas eelnevalt kindlaks määratud kohustuslikud ja hoiatavad karistused**, et kaitsta **kõiki** töötajaid, **olenemata nende õiguslikust või ametlikust staatusest**, sealhulgas töötajate **või ametiühingute** esindajaid, tööandjapoolse mis tahes ebasoodsa kohtlemise eest või selliste ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või kohtumenetlusest, mille eesmärk on tagada **asjaomaste** õiguste järgimine.

## Muudatusettepanek 108

Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 16 – lõik 1 a (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**Käesolevas direktiivis sätestatud õiguste rikkumistest teatavaid isikuid tuleb täielikult kaitsta Euroopa õigusnormidega, mis käsitlevad liidu**

## **Muudatusettepanek 109**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 17 – lõige 1**

#### *Komisjoni ettepanek*

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata töötajate töölt vabastamine või sellega samaväärsed meetmed ja töölt vabastamise ettevalmistamine põhjusel, et töötaja on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi.

#### *Muudatusettepanek*

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata **ja tunnistada õiguslikult tühiseks** töötajate töölt vabastamine või sellega samaväärsed meetmed ja töölt vabastamise ettevalmistamine **või muu kahjulik või ebasoodne kohtlemine** põhjusel, et töötaja on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi. **Tööandja esitab piisava teabe töölt vabastamise põhjuste kohta, vastasel juhul loetakse töölt vabastamine õiguslikult tühiseks. Vajalikud meetmed hõlmavad ka õigust tööle ennistamisele ja hüvitisele.**

## **Muudatusettepanek 110**

### **Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 17 – lõige 2**

#### *Komisjoni ettepanek*

2. Kui töötajatele tundub, et nad vabastati töölt või et nende suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid põhjusel, et nad on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, võivad nad nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või sellega samaväärse meetme kohta. Tööandja peab esitama selle põhjenduse kirjalikult.

#### *Muudatusettepanek*

2. Kui töötajatele tundub, et nad vabastati töölt või et nende suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid põhjusel, et nad on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, võivad nad nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või sellega samaväärse meetme kohta. Tööandja peab esitama selle põhjenduse kirjalikult. **Liikmesriigid tagavad, et töölt vabastamise vaidlustamise tähtaeg peatatakse seni, kuni töötaja ei ole saanud tööandjalt kirjalikku põhjendust.**

## Muudatusettepanek 111

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 17 – lõige 3

#### *Komisjoni ettepanek*

3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 2 osutatud töötajad esitavad kohtule või muule pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada sellist töölt vabastamist või sellega samaväärseid meetmeid, on kostja ülesanne tõendada, et töölt vabastamise põhjus oli lõikes 1 osutatust erinev.

#### *Muudatusettepanek*

3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 2 osutatud töötajad esitavad kohtule või muule pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada sellist töölt vabastamist või sellega samaväärseid meetmeid, on kostja ülesanne tõendada, et töölt vabastamise põhjus oli lõikes 1 osutatust erinev. ***Töölt vabastamine ei jõustu seni, kuni küsimus on lahendatud.***

## Muudatusettepanek 112

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 17 – lõige 6 a (uus)

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

***6 a. Liikmesriigid võimaldavad ametiühingutel esitada vastavalt direktiivi 2009/22/EÜ<sup>1 a</sup> eeskirjadele esindushagisid, mille eesmärk on kaitsta töötajate kollektiivseid huve seoses käesoleva direktiiviga.***

---

***<sup>1 a</sup> Tunnistatakse kehtetuks menetlusega 2018/0089(COD); ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, mis käsitleb tarbijate kollektiivsete huvide kaitsmise esindushagisid.***

## Muudatusettepanek 113

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 17 – lõige 6 (uus)

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

**6 b. Kui tööandja ei esita töölt vabastamise või sellega samaväärsete meetmete kohta põhjendusi kooskõlas artikli 17 lõikega 2, eeldatakse, et töötaja vabastati töölt käesoleva direktiivi kohaste õiguste kasutamise alusel.**

## **Muudatusettepanek 114**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 17 a (uus)**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

### **Artikkel 17 a**

**Töösuhte olemasolu tõendamise kohustus  
Töösuhte puudumise tõendamise  
kohustus lasub tööandjana tuvastataval  
füüsilisel või juriidilisel isikul.**

## **Muudatusettepanek 115**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv  
Artikkel 18 – lõik 1**

*Komisjoni ettepanek*

*Muudatusettepanek*

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud siseriiklike õigusnormide või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste õigusnormide rikkumise korral. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende karistuste kohaldamine. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Karistuseks **võib olla** trahv. **Samuti võib karistuseks olla** hüvitise maksmine.

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud siseriiklike õigusnormide või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste õigusnormide rikkumise korral. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende karistuste kohaldamine. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Karistuseks **on ka** trahv **ning asjakohase ja vähemalt proportsionaalse** hüvitise maksmine.

## Muudatusettepanek 116

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 19 – lõige 1

#### *Komisjoni ettepanek*

1. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna piisavat alust töötajatele võimaldatava kaitse üldist taset alandada.

#### *Muudatusettepanek*

1. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna piisavat alust töötajatele võimaldatava kaitse üldist taset alandada. ***Käesoleva direktiivi rakendamine ei tohi olla põhjus liikmesriigis valitseva olukorra halvendamiseks seoses töötajate üldise kaitsetaseme ja valdkondadega, mille suhtes direktiivi kohaldatakse.***

## Muudatusettepanek 117

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 19 – lõige 2 a (uus)

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

***2 a. Liikmesriigid peavad järk-järgult parandama töötajate kaitse taset käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvates õigusvaldkondades, järgides täiel määral Euroopa Liidu põhiõiguste hartat ja Euroopa sotsiaalhartat.***

## Muudatusettepanek 118

### Ettepanek võtta vastu direktiiv Artikkel 20 a (uus)

#### *Komisjoni ettepanek*

#### *Muudatusettepanek*

#### *Artikkel 20 a*

#### ***Kaebuste esitamise lihtsustamine***

***Liikmesriigid tagavad tõhusate mehhanismide olemasolu, mille kaudu töötajatel on võimalik esitada kaebus oma tööandja kohta kas otse või liikmesriigi määratud kolmanda isiku, näiteks ametiühingu või muu ühenduse või, kui see on siseriiklike õigusaktidega ette***

*nähtud, liikmesriigi pädeva asutuse kaudu.*

## **Muudatusettepanek 119**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 21 – lõik 1**

*Komisjoni ettepanek*

Käesolevas direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi kohaldatakse olemasolevate töösuhete suhtes alates [jõustumise kuupäev + 2 aastat]. ***Siiski peavad tööandjad artikli 4 lõikes 1, artiklis 5 või artiklis 6 osutatud dokumendid esitama või neid täiendama ainult töötaja taotluse korral. Sellise taotluse puudumine ei jäta töötajat ilma käesoleva direktiiviga kehtestatud miinimumõigustest.***

*Muudatusettepanek*

Käesolevas direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi kohaldatakse olemasolevate töösuhete suhtes alates [jõustumise kuupäev + 2 aastat].

## **Muudatusettepanek 120**

**Ettepanek võtta vastu direktiiv**

**Artikkel 22 – lõik 1**

*Komisjoni ettepanek*

Komisjon vaatab hiljemalt [jõustumise kuupäev + 8 aastat] liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil konsulteerides ning võttes arvesse mõju väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele läbi käesoleva direktiivi kohaldamise, et esitada vajaduse korral ettepanekud vajalike muudatuste kohta.

*Muudatusettepanek*

Komisjon vaatab hiljemalt [jõustumise kuupäev + 5 aastat] liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil konsulteerides ning võttes arvesse mõju ***mikro-*** väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele läbi käesoleva direktiivi kohaldamise, et esitada vajaduse korral ettepanekud vajalike muudatuste kohta.



## NÕUANDVA KOMISJONI MENETLUS

<b>Pealkiri</b>	Läbipaistvad ja prognoositavad töötingimused Euroopa Liidus		
<b>Viited</b>	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
<b>Vastutav komisjon</b> istungil teada andmise kuupäev	EMPL 18.1.2018		
<b>Arvamuse esitajad</b> istungil teada andmise kuupäev	JURI 18.1.2018		
<b>Arvamuse koostaja</b> nimetamise kuupäev	Kostas Chrysogonos 24.1.2018		
<b>Läbivaatamine parlamendikomisjonis</b>	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
<b>Vastuvõtmise kuupäev</b>	24.9.2018		
<b>Lõpphääletuse tulemus</b>	+: –: 0:	20 0 1	
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud liikmed</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
<b>Lõpphääletuse ajal kohal olnud asendusliikmed (art 200 lg 2)</b>	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

## NIMELINE LÕPPHÄÄLETUS NÕUANDVAS KOMISJONIS

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Kasutatud tähised:

+ : poolt

- : vastu

0 : erapooletu