

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV 2014/54/EL,**16. aprill 2014,****meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise raames töötajatele antud õiguste kasutamist****(EMPs kohaldatav tekst)**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artiklit 46,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust ⁽¹⁾,

pärast konsulteerimist Regioonide Komiteega,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt ⁽²⁾

ning arvestades järgmist:

- (1) Töötajate vaba liikumine on liidu kodanike põhiõigus ja üks liidu siseturu alustala, mis on sätestatud Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artiklis 45. Selle õiguse rakendamist on täiendavalt käsitletud liidu õiguses, mille eesmärk on tagada liidu kodanikele ja nende pereliikmetele antud õiguste täielik kasutamine. Mõistet „pereliige” tuleks käsitada Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2004/38/EÜ ⁽³⁾ artikli 2 punktis 2 määratletud mõiste tähenduses ning seda kohaldatakse ka piirialatöötajate pereliikmete suhtes.
- (2) Töötajate vaba liikumine on keskne element liidu tõelise tööturu väljaarendamisel, mis võimaldab töötajatel liikuda sinna, kus on tööjõupuudus või rohkem töövõimalusi, aitab suuremal hulgal inimestel leida töökoht, mis vastab paremini nende oskustele ning ületab tööturu kitsaskohti.
- (3) Töötajate vaba liikumine annab igale liidu kodanikule, sõltumata tema elukohast, õiguse liikuda vabalt teise liikmesriiki, et seal töötada ja/või töötamise eesmärgil elada. See kaitseb liidu kodanikke kodakondsuse alusel diskrimineerimise eest tööturule juurdepääsu, töölepingu- ja töötingimuste, eelkõige töötasu, töölepingu ülesütlemise ning sotsiaal- ja maksusoodustuste puhul, tagades siseriikliku õiguse, tava ja kollektiivlepingute kohaselt kõnealuse liikmesriigi kodanikega võrdse kohtlemise. Selliseid õigusi peaksid saama kasutada ilma diskrimineerimiseta kõik oma vaba liikumise õigust kasutavad liidu kodanikud, sealhulgas alalised, hooaja- ja piirialatöötajad. Töötajate vaba liikumist tuleb eristada teenuste osutamise vabadusest, mis hõlmab ettevõtjate õigust pakkuda teenuseid mõnes teises liikmesriigis, misjuhul nad võivad lähetada oma töötajaid ajutiselt teise liikmesriiki selleks, et nad teeksid tööd, mis on vajalik teenuste osutamiseks kõnealuses liikmesriigis.
- (4) ELi toimimise lepingu artiklist 45 tulenevad vaba liikumise õigust kasutavatele liidu töötajatele ja nende pereliikmetele märkimisväärsed õigused, mida on täpsustatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruses (EL) nr 492/2011 ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ ELT C 341, 21.11.2013, lk 54.

⁽²⁾ Euroopa Parlamendi 12. märtsi 2014. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata) ja nõukogu 14. aprilli 2014. aasta otsus.

⁽³⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta direktiiv 2004/38/EÜ, mis käsitleb Euroopa Liidu kodanike ja nende pereliikmete õigust liikuda ja elada vabalt liikmesriikide territooriumil ning millega muudetakse määrust (EMÜ) nr 1612/68 ja tunnistatakse kehtetuks direktiivid 64/221/EMÜ, 68/360/EMÜ, 72/194/EMÜ, 73/148/EMÜ, 75/34/EMÜ, 75/35/EMÜ, 90/364/EMÜ, 90/365/EMÜ ja 93/96/EMÜ (ELT L 158, 30.4.2004, lk 77).

⁽⁴⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määrus (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires (ELT L 141, 27.5.2011, lk 1).

- (5) Töötajate vaba liikumise õiguse tegeliku kasutamiseks on siiski endiselt suuri probleeme ning palju liidu töötajaid ei ole väga sageli oma vaba liikumise õigusest teadlikud. Kuna nad on potentsiaalselt muu hulgas haavatavamas olukorras, võivad liidu töötajad liikumisel teise liikmesriiki endiselt kogeda põhjendamatuid piiranguid või takistusi vaba liikumise õiguse kasutamisel, nt kvalifikatsioonide mittetunnustamist, kodakondsuse alusel diskrimineerimist ning ärakasutamist. Seetõttu esineb õiguse ja selle tegelikkuses kohaldamise vahel erinevus, mis tuleks kõrvaldada.
- (6) Oma 2010. aasta juuli teatises „Töötajate vaba liikumine — õiguste tagamine ja olulisemad muutused” märkis komisjon, et ta uurib võimalusi uute vajaduste ja probleemide lahendamiseks, võttes eelkõige arvesse liikuvuse uusi mudeleid, millega liidu töötajad ja nende pereliikmed kokku puutuvad. Teatises märgiti ka, et lähtudes siseturu uue strateegia kontekstist, otsustab komisjon, kuidas edendada ja muuta paremini toimivaks mehhanisme, mis aitavad tõhusalt tagada vaba liikumise õigust kasutavate liidu töötajate ja nende pereliikmete võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist. Komisjon tegi ka kokkuvõtte õigusaktide ja kohtupraktika arengust, eelkõige seoses töötajate vaba liikumist käsitleva liidu õiguse reguleerimisalasse kuuluvate isikute ning liidu töötajate ja nende pereliikmete õiguste olemusega.
- (7) Komisjon märkis 27. oktoobri 2010. aasta aruandes ELi kodakondsuse kohta „ELi kodanike õigusi piiravate takistuste kõrvaldamine”, et vaba liikumist käsitleva liidu õiguse erinev ja väär kohaldamine on üks peamine takistus, millega liidu kodanikud oma liidu õigusest tulenevate õiguste tõhusal kasutamisel silmitsi seisavad. Sellest tulenevalt teatas komisjon oma kavatsusest võtta meetmeid, et lihtsustada ELi kodanike ja nende kolmandate riikide kodanikest pereliikmete vaba liikumist, jõustades rangemalt ELi eeskirju, sealhulgas mittediskrimineerimise kohta, edendades head tava ja suurendades teadlikkust ELi asjaomastest eeskirjadest ning tõhustades ELi kodanike teavitamist nende vaba liikumise õiguse kohta (2010. aasta ELi kodakondsuse aruande meede 15). Peale selle käsitles komisjon 2013. aasta aruandes ELi kodakondsuse kohta „ELi kodanikud: sinu õigused, sinu tulevik” vajadust kõrvaldada haldustakistused ja lihtsustada liidu kodanike jaoks teistes liikmesriikides elamise, töötamise ja reisi- mise korda.
- (8) Oma 18. aprilli 2012. aasta teatises „Töövõimalusterohke majanduse taastumine” („tööhõivepakett”) teatas komisjon oma kavatsusest esitada seadusandlik ettepanek (teave ja nõuanded), et toetada liikumisvabadust kasutavaid töötajaid ELi toimimise lepingust ja määrusest (EL) nr 492/2011 tulenevate õiguste teostamisel, ning nõudis tungival, et liikmesriigid suurendaksid teadlikkust liidu õigusega antud õigustest seoses mittediskrimineerimise, soolise võrdsuse ja töötajate vaba liikumisega, ning võimaldaksid ja hõlbustaksid liidu kodanikele juurdepääsu oma avaliku sektori töökohtadele kooskõlas liidu õigusega, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Liidu Kohus. Sellega seoses on Euroopa Liidu Kohtu järjekindel praktika olnud, et teatavatele avaliku teenistuse töökohtadele juurdepääsu piiramist sellisel, et neile pääsevad juurde ainult liikmesriigi enda kodanikud, tuleb tõlgendada piiravalt ning et see hõlmab ainult selliseid töökohti, mis eeldavad otsesest või kaudset osalemist avaliku võimu teostamises ja sisaldavad ametikohustusi, mille eesmärk on kaitsta riigi või muude avalik-õiguslike asutuste üldisi huve.
- (9) ELi toimimise lepingu artikli 45 ja määruse (EL) nr 492/2011 nõuetekohane ja tõhus kohaldamine ning täitmise tagamine, aga ka õiguste tundmine, on liidu töötajate ja nende pereliikmete õiguste kaitsmise ja võrdse kohtlemise peamised elemendid, samal ajal kui puudulikult tagatud täitmine nõrgendab selles valdkonnas kehtivate liidu eeskirjade tõhusust ning ohustab liidu töötajate ning nende pereliikmete õigusi ja kaitset.
- (10) Töötajate vaba liikumist käsitlevate liidu eeskirjade tõhusam ja ühetaolisem kohaldamine on oluline ka siseturu laitmatu toimimise seisukohast.
- (11) Töötajate vaba liikumist käsitlevate liidu eeskirjade kohaldamist ja seiret tuleks parandada, et tagada liidu töötajate ja nende pereliikmete, tööandjate, avalik-õiguslike asutuste ning muude asjaomaste isikute parem informeeritus vaba liikumise õigustest ja vastutusest, aidata ja kaitsta liidu töötajaid ja nende pereliikmeid kõnealuste õiguste kasutamisel ning võidelda kõnealuste eeskirjade rikkumise vastu avalik-õiguslike asutuste ja avaliku sektori või eraõiguslike tööandjate poolt. Seoses sellega võivad liikmesriigid võtta arvesse ka suurenenud liikuvuse mõju nagu „ajude äravoolu” ja „noorte äravoolu”.
- (12) Selleks et tagada töötajate vaba liikumist käsitlevate sisuliste liidu eeskirjade nõuetekohane kohaldamine ning nende täitmise järelevalve, peaksid liikmesriigid võtma asjakohaseid meetmeid, et kaitsta liidu töötajaid ja nende pereliikmeid nende vaba liikumise õiguse kasutamisel nii kodakondsuse alusel diskrimineerimise eest kui ka põhjendamatute piirangute või takistuste eest nimetatud õiguse kasutamisel.

- (13) Seetõttu on asjakohane sätestada konkreetset eeskirjad ELi toimimise lepingu artiklist 45 ning määrusest (EL) nr 492/2011 tulenevate töötajate vaba liikumist reguleerivate sisuliste eeskirjade tõhusaks jõustamiseks ning nende parema ja ühetaolisema kohaldamise hõlbustamiseks. Kõnealuse põhivabaduse järgimise tagamisel tuleks võtta arvesse naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtet ning liidu töötajate ja nende pereliikmete diskrimineerimise keeldu mis tahes alusel, mis on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta („harta“) artiklis 21.
- (14) Kõnealuses kontekstis peaks liidu töötajatele ja nende pereliikmetele, keda on kodakondsuse alusel diskrimineeritud või kes on kogenud põhjendamatuid piiranguid või takistusi oma vaba liikumise õiguse kasutamisel, olema tagatud tegelik ja tõhus õiguskaitse. Kui liikmesriik näeb õiguskaitsevahendina ette haldusmenetluse, siis peaks ta tagama, et iga haldusotsuse võib vaidlustada kohtus harta artikli 47 tähenduses. Võttes arvesse õigust tõhusale õiguskaitsele, tuleks liidu töötajaid kaitsta pahatahtliku kohtlemise ja negatiivsete tagajärgede eest seoses kaebuse või menetlusega, mille eesmärk on käesoleva direktiiviga tagatud õiguste maksmapanek.
- (15) Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühingutele ja juriidilistele isikutele, sealhulgas sotsiaalpartneritele anda samuti õigus, kui liikmesriik nii otsustab, esineda väidetava kannatanu nõusolekul menetluses tema nimel või tema toetuseks. See ei tohiks piirata siseriiklikke kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnorme ning siseriikliku õiguse või tava kohaseid sotsiaalpartnerite, töötajate ja tööandjate esindajate muid pädevusi ja kollektiivseid õigusi, näiteks seoses kollektiivlepingute täitmise tagamisega, kui see on asjakohane, sealhulgas kollektiivsete huvide kaitseks esitatavate nõuetega. Tõhusa õiguskaitse tagamiseks ja piiramata sotsiaalpartneritele kättesaadavaid olemasolevaid kollektiivseid kaitsemehhanisme ning siseriiklikku õigust või tavasid, kutsutakse liikmesriike üles vaatama läbi keelava iseloomuga ja kahju hüvitamisele suunatud kollektiivsete õiguskaitsevahendite suhtes kohaldatavate ühiste põhimõtete rakendamine.
- (16) Kooskõlas Euroopa Liidu Kohtu praktikaga peaksid käesoleva direktiivi kohaste õiguste maksmapaneku tähtaegu käsitlevad siseriiklikud eeskirjad olema sellised, et need ei muuda kõnealuste õiguste kasutamist võimatuks või üleliia keeruliseks.
- (17) Kaitse kodakondsuse alusel diskrimineerimise eest tugeneks iseenesest, kui liikmesriikides oleks asjakohaste eksperditeadmistega tõhusad asutused, mille pädevuses on edendada võrdset kohtlemist, analüüsida liidu töötajate ja nende pereliikmete probleeme, otsida võimalikke lahendusi ja pakkuda neile konkreetset abi. Kõnealuste asutuste pädevuses peaks muu hulgas olema sõltumatu õigusabi või muu abi andmine liidu töötajatele ning nende pereliikmetele, nagu neile õigusnõu andmine töötajate vaba liikumist käsitlevate asjakohaste liidu ja siseriiklike eeskirjade kohaldamise kohta ning teabe andmine kaebuste esitamise menetluste kohta ning abi andmine töötajate ja nende pereliikmete õiguste kaitsmisel. See võiks hõlmata ka abi andmist kohtumenetluses.
- (18) Iga liikmesriik peaks saama otsustada, kas anda käesoleva direktiivi kohaselt täidetavad ülesanded eespool nimetatud asutustele või olemasolevatele asutustele, kel on liikmesriigi tasandil sarnased eesmärgid, näiteks isikute vaba liikumise edendamine, võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine või üksikisikute õiguste kaitsmine. Kui liikmesriik otsustab olemasoleva asutuse pädevust laiendada, peaks ta tagama olemasolevale asutusele piisavate vahendite eraldamise tema olemasolevate ja täiendavate ülesannete tõhusaks ja nõuetekohaseks täitmiseks. Kui ülesanded määratakse rohkem kui ühele asutusele, peaks liikmesriik tagama nende nõuetekohase koordineerimise.
- (19) Liikmesriigid peaksid tagama, et vähemalt üks kõnealustest asutustest toimiks kontaktpunktina ning et ta teeks koostööd ja vahetaks teavet teistes liikmesriikides asuvate võrdväärsete kontaktpunktidega, jagades näiteks kõigi asutuste kontaktandmeid, teavet õiguskaitsevahendite kohta ning liidu töötajatele ja nende pereliikmetele teavet andvate ja teenuseid pakkuvate ühenduste, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute kontaktandmeid. Kontaktpunktide nimekiri tuleks teha üldsusele kättesaadavaks.
- (20) Liikmesriigid peaksid edendama koostööd nende poolt käesoleva direktiivi alusel määratud asutuste vahel ning selliste olemasolevate teabe- ja tugiteenuste vahel, mida osutavad sotsiaalpartnerid, ühendid, organisatsioonid või muud asjakohased juriidilised isikud, nagu organisatsioonid, kes vastutavad Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004⁽¹⁾ kohaselt koordineerimise korraldamise eest, ning tööinspeksioonid, kui see on asjakohane.

⁽¹⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta (ELT L 166, 30.4.2004, lk 1).

- (21) Liikmesriigid peaksid tagama sünergia edendamise liidu tasandil olemasolevate teabe- ja tugivahenditega ning peaksid selleks tagama olemasolevate või loodavate asutuste tiheda koostöö olemasolevate teabe- ja tugiteenustega, nagu „Teie Euroopa”, SOLVIT, Euroopa ettevõtlusvõrgustik, ühtsed kontaktpunktid ning EURES, sealhulgas vajaduse korral EURESe piiriüleised partnerlused.
- (22) Liikmesriigid peaksid edendama sotsiaalpartnerite ja asjakohaste valitsusväliste organisatsioonide vahelist dialoogi, et tegeleda põhjendamatute piirangute ja takistustega vaba liikumise õiguse kasutamisel või kodakondsuse alusel diskrimineerimise eri vormidega ja võidelda nende vastu.
- (23) Liikmesriigid peaksid sätestama, kuidas liidu kodanikud, nagu töötajad, üliõpilased ja äsja ülikooli lõpetanud ning tööandjad, sotsiaalpartnerid ja muud huvitatud isikud saavad lihtsasti kättesaadavat ja asjakohast teavet käesoleva direktiivi ja määruse (EL) nr 492/2011 sätete kohta, sealhulgas teavet käesoleva direktiivi alusel määratud asutuste ning kättesaadavate õiguskaitsevahendite ja kaitse kohta. Liikmesriigid peaksid võtma meetmeid, et kõnealune teave oleks kättesaadav enam kui ühes liidu ametlikus keeles, võttes arvesse tööturu nõudmisi. See ei tohiks mõjutada keelte kasutamist käsitlevaid liikmesriikide õigusakte. Kõnealust teavet võiks anda individuaalse nõustamise teel ja see peaks olema lihtsasti kättesaadav ka „Teie Euroopa” veebisaidi ja EURESi kaudu.
- (24) Liidu õigusega ette nähtud õiguste maksmapaneku hõlbustamiseks tuleks nõukogu direktiivi 91/533/EMÜ⁽¹⁾ järjepidevalt rakendada ja selle rakendamist seirata.
- (25) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, võimaldades liikmesriikidel kehtestada või säilitada soodsamad õigusnormid. Liikmesriikidel on ka võimalus laiendada nende organisatsioonide pädevust, kellele on usaldatud ülesanded, mis on seotud liidu töötajate kaitsmisega kodakondsuse alusel diskrimineerimise eest, et hõlmata kõigi liidu kodanike, kes kasutavad oma vaba liikumise õigust, ja nende pereliikmete võrdset kohtlemist kodakondsuse alusel diskrimineerimata, nagu on sätestatud ELi toimimise lepingu artiklis 21 ning direktiivis 2004/38/EÜ. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei tohiks põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist.
- (26) Käesoleva direktiivi tõhus rakendamine eeldab, et kui liikmesriigid võtavad asjakohased sätted käesoleva direktiivi kohaste nõuete täitmiseks, lisavad nad rakendusmeetmete ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile.
- (27) Kooskõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta kohustuvad liikmesriigid põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja ülevõtvate siseriiklike õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et kõnealuste dokumentide edastamine on põhjendatud.
- (28) Kui käesolevat direktiivi on piisava aja jooksul rakendatud, peaks komisjon koostama aruande selle rakendamise kohta, hinnates eelkõige võimalust esitada vajalik ettepanek, et tagada vaba liikumist käsitleva liidu õiguse parem täitmine. Kõnealuses aruandes peaks komisjon käsitlema võimalikke raskusi, mida kogeavad tööd otsivad noored koolilõpetajad kogu liidus ja liidu töötajate abikaasad, kes on pärit kolmandast riigist.
- (29) Käesolev direktiiv austab põhiõigusi ning järgib hartas tunnustatud põhimõtteid, eelkõige õigust kutsevabadusele ja õigust teha tööd, õigust mittediskrimineerimisele, eelkõige kodakondsuse alusel, kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise õigust, häid ja õiglaseid töötingimusi, liikumis- ja elukohavabadust ning õigust tõhusale õiguskaitsevahendile ja õiglasele kohtulikule arutamisele. Direktiivi tuleb rakendada kooskõlas nimetatud õiguste ja põhimõtetega.
- (30) Käesoleva direktiiviga võetakse arvesse liikmesriikide erinevaid tööturu mudeleid, kaasa arvatud kollektiivlepingu- ja reguleeritavaid tööturu mudeleid.
- (31) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt üldise ühise raamistiku loomine selliste asjakohaste sätete, meetmete ja mehhanismide jaoks, mis on vajalikud ELi toimimise lepingust ja määrusest (EL) nr 492/2011 tulenevate töötajate vaba liikumise õiguste paremaks ja ühetaolisemaks kohaldamiseks ja tegeliku kaitse tagamiseks, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab seda meetme ulatuse ja mõju tõttu paremini saavutada liidu tasandil,

⁽¹⁾ Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ töandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 288, 18.10.1991, lk 32).

võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Reguleerimisese

Käesoleva direktiiviga kehtestatakse sätted, mis hõlbustavad ELi toimimise lepingu artiklist 45 ning määruse (EL) nr 492/2011 artiklitest 1–10 tulenevate õiguste ühetaolist kohaldamist ja tegeliku kaitse tagamist. Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõnealuseid õigusi kasutavate liidu kodanike ja nende pereliikmete („liidu töötajad ja nende pereliikmed“) suhtes.

Artikkel 2

Kohaldamisala

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse töötajate vaba liikumisega seotud ja määruse (EL) nr 492/2011 artiklites 1–10 osutatud järgmiste valdkondade suhtes:

- a) juurdepääs tööturule;
 - b) töölepingu- ja töötingimused, eelkõige seoses töötasu, töölepingu ülesütlemise, töötervishoiu ja tööohutuse ning liidu töötajate töötuks jäämise korral tööle ennistamise või uue töökoha leidmisega;
 - c) juurdepääs sotsiaal- ja maksusoodustustele;
 - d) ametiühingute liikmesus ning õigus olla valitud ettevõtte töötajate esindusorganitesse;
 - e) juurdepääs koolitusele;
 - f) eluaseme kättesaadavus;
 - g) liidu töötajate laste juurdepääs haridusele, õpipoisiõppele ja kutseõppele;
 - h) tööhõivetalituste abi.
2. Käesoleva direktiivi kohaldamisala on identne määruse (EL) nr 492/2011 kohaldamisalaga.

Artikkel 3

Õiguste kaitse

1. Liikmesriigid tagavad, et pärast võimalikku pöördumist muude pädevate asutuste poole, sealhulgas, kui nad seda vajalikuks peavad, lepitusmenetluse kasutamist, on kohtumenetlused, milles tagatakse ELi toimimise lepingu artiklist 45 ja määruse (EL) nr 492/2011 artiklitest 1–10 tulenevate kohustuste täitmine, kättesaadavad kõigile liidu töötajatele ja nende pereliikmetele, kes leiavad, et nad on kannatanud või kannatavad nende vaba liikumise õiguse põhjendamatute piirangute ja takistuste tõttu või et neid on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu õigusvastaselt koheldud, isegi kui selline töösuhe, millega kaasnes väidetav piiramine, takistamine või diskrimineerimine, on lõppenud.

2. Liikmesriigid tagavad, et ühingud ja organisatsioonid, sealhulgas sotsiaalpartnerid või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumide, tava või kollektiivlepingutega õigustatud huvi käesoleva direktiivi järgimise tagamiseks, võivad liidu töötajat või tema pereliikmeid nende nõusoleku korral esindada või toetada kõigis haldus- ja/või kohtumenetlustes, mis on ette nähtud artiklis 1 osutatud õiguste maksmapanekuks.

3. Lõige 2 ei piira, kui see on asjakohane, siseriiklikust õigusest või tavast tulenevaid sotsiaalpartnerite, töötajate ja tööandjate esindajate muid pädevusi ja kollektiivseid õigusi, sealhulgas õigust esitada nõue kollektiivse huvi kaitsmiseks.

4. Lõige 2 ei piira siseriiklikke kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnorme.

5. Käesoleva artikli lõiked 1 ja 2 ei piira siseriiklike eeskirjade kohaldamist, mis on seotud artiklis 1 osutatud õiguste maksmapaneku tähtaegadega. Kõnealused siseriiklikud tähtajad ei tohi muuta kõnealuste õiguste kasutamist peaaegu võimatuks või üleliia keeruliseks.

6. Liikmesriigid võtavad oma õigussüsteemis meetmed, mis on vajalikud, et kaitsta liidu töötajaid mis tahes pahatahtliku kohtlemise või negatiivsete tagajärgede eest, mis on seotud kaebuse või menetlustega, mille eesmärk on tagada artiklis 1 osutatud õiguste järgimine.

Artikkel 4

Võrdset kohtlemist edendavad ning liidu töötajaid ja nende pereliikmeid toetavad asutused

1. Iga liikmesriik määrab vähemalt ühe organisatsiooni või asutuse („asutused”), kes tegeleb liidu töötajate ja nende pereliikmete võrdse kohtlemise edendamise, analüüsi, seire ja toetamisega neid kodakondsuse alusel diskrimineerimata, vaba liikumise õigust põhjendamatult piiramata või takistamata ning võtab nende asutuste nõuetekohaseks toimimiseks vajalikud meetmed. Nimetatud asutused võivad olla siseriiklikul tasandil olemasolevate sarnaste eesmärkidega asutuste osad.
2. Liikmesriigid tagavad, et kõnealuste asutuste pädevus hõlmab järgmist:
 - a) osutada sõltumatut õigusabi ja/või muud abi liidu töötajatele ja nende pereliikmetele või tagada sellise abi osutamist, ilma et see piiraks kõnealuste liidu töötajate ja nende pereliikmete õigusi ning artiklis 3 osutatud ühingute, organisatsioonide ja muude juriidiliste isikute õigusi;
 - b) tegutseda teiste liikmesriikide võrdväärsete kontaktpunktide kontaktpunktina koostöö tegemiseks ja asjakohase teabe jagamiseks;
 - c) korraldada või tellida sõltumatuid uuringuid ja analüüse liidu töötajate ja nende pereliikmete vaba liikumise õiguse põhjendamatute piirangute ja takistuste või kodakondsuse alusel diskrimineerimise kohta;
 - d) tagada sõltumatute aruannete avaldamine ja teha soovitusi kõigil selliste piirangute ja takistuste või diskrimineerimisega seotud teemadel;
 - e) avaldada asjakohast teavet töötajate vaba liikumist käsitlevate liidu eeskirjade kohaldamise kohta.

Seoses esimese lõigu punktiga a, kui asutused annavad kohtumenetlustes abi, peab selline abi olema kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga tasuta neile, kel puuduvad piisavad vahendid.

3. Liikmesriigid edastavad komisjonile kontaktpunktide nimed ja kontaktandmed ning teavitavad ka igasugusest kõnealuse teabe ajakohastamisest ja muutumisest. Komisjon peab kontaktpunktide nimekirja ja teeb selle liikmesriikidele kättesaadavaks.
4. Liikmesriigid tagavad, et olemasolevad või loodavad asutused on teadlikud olemasolevatest liidu tasandi teabe- ja tugiteenustest, nagu „Teie Euroopa”, SOLVIT, EURES, Euroopa ettevõtlusvõrgustik ja ühtsed kontaktpunktid, ning on võimelised neid kasutama ja tegema nendega koostööd.
5. Kui lõikes 2 osutatud ülesanded määratakse rohkem kui ühele asutusele, tagavad liikmesriigid kõnealuste ülesannete asjakohase koordineerimise.

Artikkel 5

Dialog

Liikmesriigid edendavad dialoogi sotsiaalpartnerite ja asjaomaste valitsusväliste organisatsioonidega, kellel on kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga õigustatud huvi aidata võidelda liidu töötajate ja nende pereliikmete vaba liikumise õiguse põhjendamatute piirangute ja takistuste ja kodakondsuse alusel diskrimineerimise vastu, et edendada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist.

Artikkel 6

Teabe kättesaadavus ja levitamine

1. Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi ja määruse (EL) nr 492/2011 artiklite 1–10 alusel vastu võetud sätted tehakse asjaomastele isikutele, eelkõige liidu töötajatele ja tööandjatele, liikmesriikide territooriumil sobival viisil teatavaks.
2. Liikmesriigid annavad enam kui ühes liidu institutsioonide ametlikus keeles selget, tasuta, kergesti kättesaadavat, igakülset ja ajakohast teavet õiguste kohta, mis on antud töötajate vaba liikumist käsitleva liidu õigusega. Nimetatud teave peab olema hõlpsasti kättesaadav ka „Teie Euroopa” veebisaidi ja EURESi kaudu.

*Artikkel 7***Miinimumnõuded**

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada sätteid, mis kaitsevad võrdse kohtlemise põhimõtet enam kui käesoleva direktiivi sätteid.
2. Liikmesriigid võivad sätestada, et käesoleva direktiivi artiklis 4 osutatud asutuste pädevus, kes tegelevad liidu töötajate ja nende pereliikmete võrdse kohtlemise ja kodakondsuse alusel mittediskrimineerimise edendamise, analüüsi, seire ja toetamisega, hõlmab ka kõigi liidu kodanike, kes kasutavad vaba liikumise õigust, ja nende pereliikmete võrdse kohtlemise õigust kodakondsuse alusel diskrimineerimata kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 21 ja direktiiviga 2004/38/EÜ.
3. Käesoleva direktiivi rakendamine ei ole mingil juhul piisav alus liidu töötajate ja nende pereliikmete kaitstuse taseme alandamiseks valdkondades, mille suhtes käesolevat direktiivi kohaldatakse, ilma et see piiraks liikmesriikide õigust lähtuvalt olukorra muutumisest kehtestada 20. mail 2014 kehtivatest normidest erinevaid õigus- ja haldusnorme, tingimusel et järgitakse käesolevat direktiivi.

*Artikkel 8***Ülevõtmine**

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 21. mail 2016. Liikmesriigid edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas vastuvõetud põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

*Artikkel 9***Aruanne**

Komisjon esitab hiljemalt 21. novembril 2018 Euroopa Parlamendile, nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele aruande käesoleva direktiivi rakendamise kohta, tehes vajaduse korral ettepaneku asjakohasteks muudatusteks.

*Artikkel 10***Jõustumine**

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

*Artikkel 11***Adressaadid**

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourg, 16. aprill 2014

Euroopa Parlamendi nimel
president
M. SCHULZ

Nõukogu nimel
eesistuja
D. KOURKOULAS