



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 22.9.2004
KOM(2004) 607 lõplik

2004/0209 (COD)

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,
millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta**

(komisjoni esitatud)

{SEK(2004) 1154}

SELETUSKIRI

I. ETTEPANEKU EESMÄRK

1. Käesoleva ettepaneku eesmärk on muuta Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta.¹
2. Direktiivi 2003/88/EÜ teatavate sätete läbivaatamine nende võimalikuks muutmiseks on kehtestatud direktiivis endas. Kõnealune direktiiv sisaldab kahte sätet, mis tuleb vaadata uuesti läbi enne 23. novembrit 2003. Need sätted puudutavad võrdlusperioodi erandeid seoses artikli 6 (maksimaalne iganädalane tööaeg) kohaldamisega ja võimalust artiklit 6 mitte kohaldada, kui töötaja annab oma nõusoleku sellist tööd teha.
3. Teiselt poolt on Euroopa Kohus oluliselt mõjutanud tööaja mõistet kõnealuse direktiivi tõlgendamisel mitme eelotsuse tegemisel vastavalt asutamislepingu artiklile 234 ning seega mõjutanud direktiivi olulisi sätteid. Komisjon peab seega vajalikuks ja õigeaegseks analüüsida selle kohtupraktika tagajärgi, eelkõige otsuseid SIMAPI² ja Jaegeri³ kohtuasjas seoses arstide valvekorra tööaja kestusega vastavalt füüsilise kohaloleku korrale tervishoiuasutuses.
4. Vastavalt asutamislepingu artiklile 138 konsulteeris komisjon ühenduse tasandil tööturu osapooltega ühenduse tegevuse võimaliku suuna üle selles valdkonnas. Pärast kõnealust konsultatsiooni pidas komisjon ühenduse meetmeid soovitavaks ja konsulteeris uuesti ühenduse tasandil tööturu osapooltega kavandatava ettepaneku sisu üle vastalt asutamislepingu artikli 138 lõikele 3. Konsulteerimise teise etapi tulemus on alljärgnevalt kokku võetud.

II. TÖÖTURU OSAPOOLTEGA KONSULTEERIMISE TEISE ETAPI TULEMUSED

5. Kõigepealt tuleb märkida, et tööturu osapooled lükkasid tagasi üleskutse algatada selles valdkonnas läbirääkimised Euroopa kokkuleppeni jõudmiseks ning taotlesid komisjonilt direktiivi kohta ettepaneku esitamist.
6. Nimetatud ettepaneku sisu suhtes tekkisid lahkharvamused. Seoses artikli 22 lõikega 1 ("kohaldamisest loobumine") leiab töövõtjaid esindav organisatsioon, et ainult kõnealuse artikli järkjärguline ja võimalikult kiire tühistamine on aktsepteeritav. Kuid tööandjate esindusorganisatsioonidest leiab Euroopa Tööandjate Föderatsioon vastupidiselt, et praegust artikli 22 lõiget 1 tuleb säilitada ja sinna tuleb lisada

¹ 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.

² Kohtuotsus 3. oktoobrist 2000 kohtuasjas C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) versus Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, õigusaktide kogu 2000, lk. I-07963.

³ Kohtuotsus 9. oktoobrist 2003 kohtuasjas C-151/02, hagi on esitatud Landesarbeitsgericht Schleswig-Holsteini (Saksamaa) kohtule seal menetlemisel oleva kohtuvaidluse raames Landeshauptstadt Kieli ja Norbert Jaegeri vahel; seni avaldamata.

liikmesriikidele võimalus kohaldamisest loobumiseks kollektiivlepingu kaudu. Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus omalt poolt pooldab nimetatud sätte säilitamist tugevdades selle rakendustingimusi.

7. Seoses võrdlusperioodide eranditega tuleb töövõtjaid esindav organisatsioon meelde, et võrdlusperioodi aastapõhiseks muutmine on juba praeguste õigusaktide raames võimalik. Töövõtjaid esindav organisatsioon leiab, et võimalus pikendada võrdlusperioodi õigus- või haldusnormidega 12 kuule töötaks vastu tänapäevastele tööaega käsitlevatele lepingutele. Seega pooldab ta praeguste sätete säilitamist. Euroopa Tööandjate Föderatsioon on seisukohal, et direktiiv peaks lubama aastast võrdlusperioodi koos võimalusega seda pikendada kollektiivlepingu kaudu. See muudatus võimaldaks vastata suure personali voolavusega ettevõtjate vajadustele, vähendaks halduskulusid, eriti väikeste ja keskmise suurusega ettevõtetes, ning soodustaks tööjõu kasutamist nõudluse muutumise perioodidel. Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus arvamused langeb sellega kokku.
8. Tööaja määratlemise küsimuses on arvamused samuti üsna erinevad. Töövõtjaid esindav organisatsioon leiab, et mõiste “valvekorra tegevusetu aeg” sisseviimine on liialt suurejooneline võrreldes probleemidega, millega liikmesriikidel tuleb tegelda. Töövõtjaid esindava organisatsiooni sõnade kohaselt võiks kaaluda väiksema ulatusega lahendusi. Euroopa Tööandjate Föderatsioon väidab, et ainult tegelikku tööaega tuleb arvestada tööajana, ning pakub välja “tööaja” vastavasisulist mõiste muutmist. Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus toetab “valvekorra tegevusetu aja” kategooria lisamist, mida ei arvestataks tööaja sisse.

III. ETTEPANEKU PÕHJENDUS

9. Komisjon rõhutas mitmel korral⁴ oma veendumust, et ainult globaalne lähenemine nimetatud neljale valdkonnale ja nende arutamine ühenduse tasandil tööturu osapooltega lubaks leida tasakaalustatud lahenduse ja tagaks, et määratletud kriteeriumidest peetakse kinni.
10. Komisjon teatas eelnevalt ka kriteeriumid, millele ettepanek peaks vastama:
 - tagada töötajate tööaja suhtes tervishoiu ja ohutuse kõrge kaitstus;
 - anda ettevõtjatele ja liikmesriikidele suurem paindlikkus tööaja juhtimisel;
 - sobitada omavahel paremini kokku töö- ja eraelu;
 - vältida järelemõtlematute piirangute kehtestamist ettevõtjatele, eriti väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele.
11. Nimelt leiab komisjon, et käesolev ettepanek võimaldab kõnealuseid kriteeriume paremini täita.

⁴ Vt mõlemat dokumenti seoses tööturu osapoolte konsulteerimisega: komisjoni kiri nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele seoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ läbivaatamisega – dokument KOM(2003) 843 lõplik – ja ühenduse tasandil tööturu osapooltega konsulteerimise teist faasi seoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ läbivaatamisega – dokument SEK(2004) 610.

12. Käesolev ettepanek võimaldab suurendada töötajate kaitstust, jättes samal ajal ettevõtjatele vajaliku paindlikkuse tööaja korraldamiseks. Konkreetsemalt üksikute kohaldamisest loobumiste kohta, mille puhul on lubatud ületada 48 tunni piiri, on käesolevas ettepanekus kehtestatud kahekordne süsteem, kus on ühendatud individuaalse lähenemise eelised ja kollektiivsetest läbirääkimistest tulenev lisaturvalisus. Kohaldamisest loobumine on lubatud tingimusel, et see on lubatud eelnevalt tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingute või lepingutega ja seda vaid juhul, kui kõnealused lepingud on lubatud kehtiva seaduse ja/või siseriiklike tavadega. Vastasel juhul on endiselt võimalik kohaldamisest loobuda isiklikul nõusolekul, kuid kohaldamise tingimused vaadatakse uuesti läbi, et vältida kuritarvitamist ja tagada töötajale täiesti vaba valik. Lisaks on ettepanekus ette nähtud sellisteks juhtudeks iganädalase töötundide arvu piirang ükskõik millisel nädalal.
13. Samuti võimaldab see paremini sobitada kokku tööd ja eraelu, eelkõige artikli 22 lõiget 1 puudutavate väljapakutud muudatuste kaudu. Lissaboni strateegia eesmärkide raames märgitakse põhjenduses 6, et liikmesriikide ülesanne on õhutada tööturu osapoolte läbirääkimisi selles valdkonnas.
14. Lisaks annab käesolev ettepanek ettevõtjatele ja liikmesriikidele tööaja juhtimiseks suurema paindlikkuse. Iganädalase tööaja maksimaalse pikkuse arvutamise võrdlusperiood võib olla määratletud ühe aastaga, andes seega ettevõtjatele võimaluse reageerida nõudluse enam-vähem regulaarsele muutumisele.
15. Et tagada adekvaatne tasakaal ühelt poolt töötajate tervis ja ohutuse kaitse ja teiselt poolt ettevõtjate paindlikkuse vajaduse vahel, ning arvestades, et tegevusetud ajavahemikud valvekorra ajal ei eelda samasugust kaitstust kui aktiivsed perioodid, sätestatakse ettepanekus, et valvekorra tegevusetud ajavahemikud ei ole tööaeg direktiivi mõistes, kui siseriiklikes õigusaktides, tööturu osapoolte vahelistes kollektiivlepingutes või lepingutes ei ole ette nähtud teisiti.
16. Lõpuks võtab ettepanek arvesse ettevõtjate, eriti väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete eri olukorda. Individuaalne kohaldamisest loobumine jääks avatuks ettevõtjatele, kellel ei ole kollektiivlepinguid ega töötajate esindust (eriti üliväikestes ja väikestes ettevõtetes), ning võimalus võrdlusperioodi määratleda ühe aastaga lihtsustaks palgatöötajate tööaja juhtimist, võimaldades samas paremat kohandumist nõudluse muutumisega.

IV. ETTEPANEKU SISU

17. Tehakse ettepanek direktiivi 2003/88/EÜ muutmiseks järgmiselt:
18. *Artikkel 2 (Mõisted):* Mõistete “tööaeg” ja “puhkeaeg” määratlused jäävad samaks. Käesolev ettepanek lisab kaks uut mõistet: “valvekord” ja “valvekorra tegevusetu aeg”, mis lisanduvad olemasolevatele määratlustele. Nende kahe uue mõiste eesmärk on lisada direktiivi ajakategooria, mis ei ole otsesõnu kolmas ajakategooria, vaid mis kattub erinevas osas mõistetega “tööaeg” ja “puhkeaeg”. Väljapakutud mõiste “valvekord” hõlmab olukordi, kus töötajal on kohustus viibida oma töökohas.
19. *Uus artikkel 2a (Valvekord):* Seoses kahe nimetatud mõiste lisamisega on käesoleva artikli eesmärk määratleda valvekorra puhul, täpsemalt valvekorra tegevusetul ajal kohaldatav kord. On selgelt määratletud, et valvekorra tegevusetu aeg ei ole tööaeg,

välja arvatud juhul, kui siseriikliku seadusega, siseriiklike õigusaktidega ja/või siseriiklike tavade kohaselt tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingus või lepingus ei ole ette nähtud teisiti. Ajavahemikke, mille jooksul töötaja teeb tegelikult oma tööd või täidab oma ülesandeid, tuleb arvestada täieliku tööajana direktiivi mõistes.

20. *Artikli 16 punkt b (Võrdlusperioodid)*: Käesoleva muudatuse kohaselt jääb “standardseks” võrdlusperioodiks 4 kuud. Kuid liikmesriigid võivad seda ajavahemikku pikendada ühe aastani, tingimusel et konsulteeritakse huvitatud tööturu osapooltega ja innustatakse asjaomast sotsiaalset dialoogi. Samuti täpsustakse, et võrdlusperioodi pikkus ei saa mingil juhul olla pikem töölepingu kehtivusajast.
21. *Artikli 17 lõiked 1 ja 3 (Erandid)*: Käesolevaid muudatusi tuleb vaadelda koos artikli 16 punkti b muudatusega. Viimane kaotab võimaluse erandite tegemiseks neljakuulise võrdlusperioodi korral. Arvestades, et siseriikliku seadusega võib kehtestada aastase võrdlusperioodi, ei ole enam vaja ette näha erandeid, mis võivad kesta kuni kuus kuud.
22. *Artikli 17 lõige 2 (Erandid)*: Artiklites 3 ja 5 on kehtestatud igapäevase ja iganädalase puhkeaja, mis on vastavalt 11 tundi järjestikust puhkeajaga iga 24 tunnise ajavahemiku kohta ning 24 pluss 11 tundi igapäevase puhkuse tundi iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Siiski on nende kahe artikli puhul võimalikud erandid. Erandite puhul tuleb töötajatele see hüvitada puhkeajaga. Käesoleva muudatuse eesmärk on teha kindlaks, et puhkeajaga hüvitamine toimuks mõistliku ajavahemiku jooksul ja mitte mingil juhul hiljem kui 72 tunni pärast.
23. *Artikkel 18 (Erandid kollektiivlepingute kaudu)*: Käesolev artikkel sisaldab ka hüvituseks antava puhkeaja selgitust (vaadata eespool).
24. Artikli 19 esimene ja kolmas lõik ning artikli 20 teine lõik tunnistatakse kehtetuks. Mõlemal juhul on tegemist võrdlusperioodi erandite tühistamisega, mis muutuvad õigustühiseks artikli 16 punkti b muudatusettepaneku tagajärjel.
25. Artikli 22 lõige 1: See säte kehtestab liikmesriikidele tingimused, mida tuleb järgida, et artiklit 6 (maksimaalne iganädalane tööaeg) oleks võimalik mitte kohaldada.

Artikli 6 võib jätta kohaldamata tingimusel, et see on lubatud tööturu osapoolte vahelise kollektiivlepinguga või samal tasemel sõlmitud lepinguga.

Tekst näeb ette, et kõnealuse kollektiivlepinguga sätestatud luba ei kohaldata, kui puudub kehtiv kollektiivleping ja kui ettevõttes või asutuses ei ole töötajate esindust, kellel oleks volitused selles valdkonnas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadele vastavat nõuetekohast kollektiivlepingut või lepingut sõlmida. Sellisel juhul piisab töötaja individuaalsest nõusolekust vastavalt määratletud tingimustele.

Kollektiivlepinguga või lepinguga saadud luba on vajalik, kuid mitte piisav. Vajalik on siiski endiselt ka töötaja nõusolek. Võrreldes endise olukorraga on tingimused määratletud selgemalt ja rangemalt. Seega peab töötaja nõusolek olema antud kirjalikult, seda ei tohi anda töösuhte alustamisel ega katseajal, selle kehtivusaeg on piiratud, absoluutne maksimaalne töötundide arv on kindlaks määratud ja arvepidamiskohustus on täpsustatud.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,

millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 137 lõiget 2,

võttes arvesse komisjoni ettepaneku,⁵

võttes arvesse Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust,⁶

võttes arvesse regioonide komitee arvamust,⁷

toimides asutamislepingu artiklis 251 menetluse kohaselt⁸

ning arvestades järgmist:

- 1) Asutamislepingu artiklis 137 on ette nähtud, et ühendus toetab ja täiendab liikmesriikide tegevust, pidades silmas töökeskkonna parandamist töötajate tervise ja turvalisuse kaitseks. Nimetatud artikli alusel vastu võetud direktiivid peavad vältima haldus-, finants- ja juriidilise piirangute kehtestamist, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete asutamist ja arengut.
- 2) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiviga 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta⁹ määratakse kindlaks minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded tööaja korralduse kohta ning mida kohaldatakse igapäevase puhkeaja, vaheaegade, igapäevase puhkeaja, maksimaalse igapäevase tööaja, igapäevase puhkuse ja lisaks teatava öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse aspektide suhtes.
- 3) Direktiivi 2003/88/EÜ kaks sätet lähtuvad klauslist, et need tuleb enne 23. novembril 2003 uuesti läbi vaadata. See kehtib artikli 19 ja artikli 22 lõike 1 kohta.

⁵ ELT C [...], [...], p. [...].

⁶ ELT C [...], [...], p. [...].

⁷ ELT C [...], [...], p. [...].

⁸ ELT C [...], [...], p. [...].

⁹ 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.

- 4) Rohkem kui kümme aastat pärast nõukogu direktiivi 93/104/EÜ¹⁰ vastuvõtmist, mis on algdirektiiv tööaja korralduse valdkonnas, on osutunud vajalikuks kaasajastada ühenduse õigusakte, et need vastaksid paremini nii tööandjate kui ka töötajate uuele olukorrale ja uutele nõudmistele.
- 5) Töö- ja perekonnaelu omavaheline sobitamine on oluline osa, et saavutada Euroopa Liidu Lissaboni strateegias püstitatud eesmärged. Selle eesmärk on luua mitte ainult parem töökliima, vaid võimaldada ka paremat kohandamist töötaja vajadustega, eriti perekondlike kohustustega. Mitmed direktiivis 2003/88/EÜ tehtud muudatused, eriti seoses artikliga 22, võimaldavad tööd ja perekonnaelu paremini kokku sobitada.
- 6) Selleks kontekstis lasub liikmesriikidel kohustus kutsuda tööturu osapooli üles sõlmima asjaomasel tasandil lepinguid, kus oleks kehtestatud eeskirjad paremaks töö- ja perekonnaelu omavahel kokkusobitamiseks.
- 7) On tekkinud vajadus leida uus tasakaal töötajate tervise ja turvalisuse kaitse ning vajaduse vahel tuua rohkem paindlikkust tööaja korraldusse, eriti valvekordade puhul ja täpsemalt tegevusetute ajavahemike puhul valvekorra jooksul.
- 8) Samuti tuleb vaadata uuesti läbi võrdlusperioodiga seotud sätted, et lihtsustada olemasolevat korda ja vastata paremini ettevõtete ja töötajate vajadustele.
- 9) Artikli 22 lõike 1 kohaldamise käigus saadud kogemused näitavad, et täiesti individuaalne lõplik otsus mitte pidada kinni direktiivi artiklist 6 võib tekitada probleeme seoses töötajate tervise ja turvalisuse kaitsega ning töötaja vaba valikuga.
- 10) Vastavalt asutamislepingu artikli 138 lõikele 2 konsulteeris komisjon ühenduse tasandil tööturu osapooltega ühenduse tegevuse võimaliku suuna üle selles valdkonnas.
- 11) Pärast konsulteerimist pidas komisjon ühenduse meetmeid soovitavaks ja konsulteeris uuesti ühenduse tasandil tööturu osapooltega kavandatava ettepaneku sisu üle vastavalt asutamislepingu artikli 138 lõikele 3.
- 12) Nimetatud teise konsultatsioonietapi kestel ei teavitanud tööturu osapooled komisjoni oma soovist alata asutamislepingu artikli 138 lõikes 4 ettenähtud menetlust, mille tulemuseks võiks olla lepingu sõlmimine.
- 13) Et kavandatava meetme eesmärged, mis taotlevad ühenduse õigusaktide kaasajastamist, ei saa liikmesriigid piisaval määral teostada ning parem oleks neid teostada ühenduse tasandil, võib ühendus võtta vastavalt asutamislepingu artiklis 5 osutatud subsidiaarsuse põhimõttele meetmeid. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev otsus kaugemale kui nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalik.
- 14) Käesolev direktiiv arvestab põhiõigusi ja järgib põhimõtteid, mida tunnustab Euroopa Liidu Põhiõiguste harta. Eelkõige on käesoleva direktiivi eesmärk tagada sobivate ja

¹⁰ Nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiiv 93/104/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, EÜT L 307, 13.12.1993, lk 18.

õiglaste töötingimuste õiguse täielik järgmine (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 31).

- 15) Vastavalt asutamislepingu artiklis 5 osutatud subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõttele ei saa liikmesriigid allpool kavandatud meetme eesmärke piisaval määral teostada, sest tegemist kehtiva ühenduse õigusakti muutmisega.

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Direktiivi 2003/88/EÜ muudetakse järgmiselt:

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

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

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

2. Lisatakse järgmine artikkel 2a:

“Artikkel 2a

Valvekord

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

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

3. Artikli 16 punkt b asendatakse järgmiselt:

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

Kuid liikmesriigid võivad õigus- ja haldusnormide abil, objektiivsetel või tehnilistel põhjustel või tööorganisatsiooniga seotud põhjustel pikendada seda võrdlusperioodi kaheteistkümnele kuule, tingimusel et järgitakse üldisi põhimõtteid seoses töötajate tervise ja turvalisuse kaitsega ning tingimusel, et konsulteeritakse huvitatud tööturu osapooltega ja tehakse jõupingutusi, et soodustada kõiki sotsiaalse dialoogi asjaomaseid vorme, kaasa arvatud läbirääkimised kutseorganisatsioonidega, kui pooled seda vajalikuks peavad.

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

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

4. Artiklit 17 muudetakse järgmiselt:

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

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

c) Lõike 3 sissejuhatavas lauses asendatakse sõnad “artiklitest 3, 4, 5 8 ja 16” sõnadega “artiklitest 3, 4, 5, 8 ja artiklist 16 punktidest a ja c”.

d) Lõiget 5 muudetakse järgmiselt:

i) Esimene lõik asendatakse järgmise tekstiga:

“Käesoleva artikli lõike 2 kohaselt võib teha erandeid artiklist 6 koolitusel olevate arstide puhul ning seda käesoleva lõike teises kuni seitsmendas lõigus määratletud tingimustel.”

ii) Viimane lõik jäetakse välja.

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

6. Artikkel 19 asendatakse järgmise tekstiga:

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

7. Artiklis 20 jäetakse välja lõige 2.

8. Artiklit 22 muudetakse järgmiselt:

a) Lõige 1 asendatakse järgmisega:

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

kollektiivlepinguga või lepinguga, mis on sõlmitud tööturu osapoolte vahel asjaomasel tasandil.

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

b) Lisatakse järgmine lõige 1a:

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

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

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

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

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

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

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

10. Lisatakse järgmine artikkel 24a:

“Artikkel 24a

Aruanne kohaldamise kohta

Vähemalt viis aastat pärast käesoleva direktiivi artiklis 3 ettenähtud kuupäeva esitab komisjon Euroopa Parlamendile, nõukogule ja Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele aruande käesoleva direktiivi sätete kohaldamise, eelkõige artikli 22 lõigete 1 ja 2 kohaldamise kohta, millega kaasnevad vajaduse korral asjakohased

ettepanekud, mille eesmärgiks on vajaduse korral kõnealused sätted järkjärgulist tühistada.

Artikkel 2

Liikmesriigid kehtestavad korra käesoleva direktiivi kohaldamiseks kehtestatud siseriiklike sätete rikkumiste eest määratavate karistuste kohta ja võtavad kõik vajalikud meetmed nende sätete kohaldamiseks. Kõnealused karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatava iseloomuga. Liikmesriigid teatavad komisjonile nendest sätetest hiljemalt artiklis 3 nimetatud kuupäevaks ning edastavad kõik edasised muudatused võimalikult kiiresti. Eriti kannavad nad hoolt selle eest, et töötajad ja/või nende esindajad kasutaksid asjakohaseid menetlusi käesoleva direktiiviga ettenähtud kohustuste täitmiseks.

Artikkel 3

Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldussätted hiljemalt [-] või tagavad hiljemalt selleks kuupäevaks, et tööturu osapooled on kehtestanud lepingute kaudu vajalikud sätted, sest liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed, et tagada igal hetkel käesolevas direktiivis kehtestatud eesmärkide täitmine. Liikmesriigid edastavad komisjonile viivitamata nende meetmete teksti ja samuti kõnealuste meetmete ja käesoleva direktiivi vahelise vastavustabeli.

Kui liikmesriigid võtavad kõnealused sätted vastu, sisalduvad neis viited käesolevale direktiivile või lisatakse kõnealused viited nende ametlikul avaldamisel. Kõnealuse viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

Artikkel 4

Käesolev direktiiv jõustub järgmisel päeval pärast selle avaldamist Euroopa Liidu Teatajas.

Artikkel 5

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, [...]

Euroopa Parlamendi nimel
president
[...]

Nõukogu nimel
eesistuja
[...]