

Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvamuse teemal “Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta”

KOM(2004) 607 (lõplik) — 2004/0209 COD

(2005/C 267/03)

Vastavalt EÜ asutamislepingu artiklile 262 otsustas nõukogu 20. oktoobril 2004. aastal konsulteerida Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteega ülalmainitud teemal.

Arvamuse ettevalmistamise eest vastutav tööhõive, sotsiaalküsimuste ja kodakondsuse sektsioon võttis arvamuse vastu 21. aprillil 2005. Raportöör oli **pr Engelen-Kefer**.

Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee võttis 417. plenaaristungil 11.–12. mail 2005 (11. mai istungil) käesoleva arvamuse vastu 160 poolt- ja 101 vastuhäälega, 8 jäi erapooletuks.

1. Sissejuhatus

1.1 Euroopa Komisjon esitas 22. septembril 2004 “Ettepaneku: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta”.⁽¹⁾

1.2 Komisjon põhjendab käesolevat muudatusettepanekut sellega, et läbivaatamise vajadus tuleneb direktiivist endast. Kõnealune direktiiv sisaldab kahte sätet, mis näevad ette uuesti läbivaatamise enne 23. novembrit 2003. Nimetatud sätted puudutavad võrdlusperioodi erandeid seoses artikli 6 (maksimaalne iganädalane tööaeg) kohaldamisega ja võimalust mitte kohaldada artiklit 6, kui töötaja annab selleks nõusoleku (artikkel 22, individuaalne kohaldamisest loobumine). Lisaks tõdeb komisjon, et Euroopa Kohtu poolt kõnealusele direktiivile antud tõlgendus on mõjutanud tööaja mõistet ning seega direktiivi olulisi sätteid, mis tuleks uuesti läbi vaadata.

1.3 Lepingus ettenähtud kaheastmelise konsulteerimise tulemusel lükkasid tööturu osapooled tagasi komisjoni üleskutse algatada kõnealuses küsimuses läbirääkimised. Selle asemel taotlesid nad hoopis komisjonilt direktiivi kohta ettepaneku esitamist.

1.4 Komisjon juhib tähelepanu sellele, et on vaja leida tasakaalustatud lahendus, mis hõlmab tööturu osapoolte esitatud põhküsimusi ja vastab teatud kriteeriumidele. Need on:

— tagada seoses tööajaga töötajate tervise ja ohutuse parem kaitse;

— anda ettevõtjatele ja liikmesriikidele suurem paindlikkus tööaja juhtimisel;

— võimaldada paremat töö- ja perekonnaelu ühitamist;

— vältida ebaotstarbekate piirangute kehtestamist ettevõtjatele, eriti väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele.⁽²⁾

1.5 Komisjon leiab, et käesolev ettepanek võimaldab arvestada kõnealuseid kriteeriume.

2. Ettepaneku sisu

2.1 Mõisted (artikkel 2)⁽³⁾

2.1.1 Tööaja mõiste määratlus jääb samaks. Käesolev ettepanek sisaldab kahte uut mõistet: “valvekord” ja “valvekorra tegevusetu aeg”. Viimati nimetatud määratletakse kui ajavahe- mikku, mil töötaja on valvekorras, “kuid tööandja ei ole teda kutsunud oma tööd tegema või ülesandeid täitma” (artikkel 2, punkt 1b).

2.1.2 Samas märgitakse, et valvekorra tegevusetut aega “ei loeta tööajaks, kui siseriiklik seadus või siseriiklike õigusaktide ja/või tavade vastavuses olev tööturu osapoolte vaheline kollektiivleping või leping ei nõua teisiti” (artikkel 2a).

2.2 Võrdlusperioodid (artiklid 16 ja 19), puhkeajaga hüvitamise ajavahemik (artikkel 17)

2.2.1 Maksimaalse iganädalase tööaja võrdlusperiood “ei ületa nelja kuud”, nagu on sätestatud artiklis 6. Tehakse ettepanek täienduseks, mille kohaselt liikmesriigid “võivad õigus- ja haldusnormide abil, objektiivsetel või tehnilistel põhjustel või tööorganisatsioonidega seotud põhjustel pikendada seda võrdlusperioodi kaheteistkümnemele kuule” (artikkel 16, punkt b). Seejuures tuleb järgida üldisi põhimõtteid seoses töötajate tervise ja turvalisuse kaitse ning tööturu osapooltega konsulteerimisega ning edendada sotsiaalset dialoogi.

⁽¹⁾ KOM(2004) 607 (lõplik) – 2004/209 (COD) (tõlge lähtub dokumendi ingliskeelsest versioonist).

⁽²⁾ KOM(2004) 607 (lõplik) – 2004/209 (COD), lk 3.

⁽³⁾ Punktides 2.1, 2.2 ja 2.3 viidatakse direktiivi nr 2003/88/EÜ artiklitele.

2.2.2 Kollektiivlepinguga sätestatud võrdlusperioodi erandite puhul maksimaalse igapäevase töötaja suhtes ei kehti senine kuuekuine määr. Liikmesriigid võivad siiski lubada objektiivsetel, tehnilistel või töökorraldusega seotud põhjustel kehtestada "tööturu osapoolte vahel sõlmitud kollektiivlepingutega või lepingutega võrdlusperioodid maksimaalse igapäevase töötaja kohta, mille pikkus ei ületa mingil juhul kahteist kuud" (artikkel 19). Seejuures tuleb järgida töötajate tervise ja turvalisuse kaitse üldisi põhimõtteid.

2.2.3 Vastavalt direktiivi artiklitele 3 ja 5 kehtestatakse igapäevaseks puhkeajaks 11 järjestikusest tunnist koosnev puhkeajaks iga 24-tunnise ajavahemiku kohta ning igapäevaseks puhkeajaks 24 tundi pluss 11 igapäevase puhkeaja tundi iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta. Kui nimetatud eeskirjadest kõrvale kaldutakse, tuleb töötajatele tagada võrdväärse pikkusega puhkeajaga hüvitamine. Kõnealuste, direktiiviga kehtestatud võimaluste puhul erandi andmiseks teatud tegevuste ja töötajarühmade suhtes (sh tervishoiu valdkonnas) täpsustatakse mõistlik ajavahemik, mille jooksul võimaldatakse võrdväärse pikkusega puhkeajad ning "mis ei tohi ületada 72 tundi" (artikkel 17, lõige 2).

2.3 Individuaalne kohaldamisest loobumine (artikkel 22)

2.3.1 Vastavalt kehtivale direktiivile ei pea liikmesriigid teatud tingimustel rakendama artikliga 6 sätestatud maksimaalset igapäevast töötajaga, kui töötaja annab selleks nõusoleku. Muudatusettepanek võimaldab individuaalset kohaldamisest loobumist, kuid seob kõnealuse võimaluse kasutamise konkreetselt nõudmisega, et see oleks kollektiivlepingus sätestatud. Juhul kui ettevõttes puudub kehtiv kollektiivleping ja töötajate esindus, peaks siiski olema võimalik artikli 6 kohaldamisest loobumisel maksimaalse igapäevase töötaja suhtes rakendada individuaalset kokkulepet töötajaga. Seejuures tuleb järgida töötajate tervise ja turvalisuse kaitse üldisi põhimõtteid.

2.3.2 Võrreldes kehtiva direktiiviga on järgmised tingimused seoses individuaalsest kohaldamisest loobumisega uued:

- Töötaja nõusolek kehtib maksimaalselt ühe aasta ja seda võib pikendada. Töölepingu allkirjutamise käigus või katseajal antud nõusolek on õigustühine ja ei kehti.
- Liikmesriigid peavad tagama, et ükski töötaja ei tööta rohkem kui 65 tundi nädalas, välja arvatud juhul, kui kollektiivlepingus või tööturu osapoolte vahel sõlmitud lepingus on sätestatud teisiti.
- Tööandja peab arvestust realselt töötatud tundide arvu kohta ning on kohustatud sellest teavitama pädevaid ametiasutusi viimaste nõudmisel.

2.3.3 Muudatusettepanek näeb ette, et Euroopa Komisjon esitab hiljemalt viis aastat pärast direktiivi jõustumist aruande selle kohaldamise kohta, pidades eriti silmas individuaalset kohaldamisest loobumist.

3. Üldine hinnang

3.1 Euroopa tööturu osapooled ei kasutanud EÜ asutamislepingu artikliga 139 ettenähtud võimalust sõlmida omavaheline kokkulepe, sest neil on väga erinevad seisukohad direktiivi uuesti läbivaatamise suhtes. Muudatusettepaneku seletuskirjas esitatakse erinevad seisukohad, milleni jõuti teise arutelu tulemusena Euroopa Komisjoniga. Kuigi Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) oli valmis läbirääkimisteks, leidis Euroopa Tööandjate Föderatsioon (UNICE) ETUCi komisjonile antud vastuste valguses, et sotsiaalse dialoogi teel ei ole võimalik kokkulepet saavutada.⁽⁴⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee kahetseb, et ei toimunud läbirääkimisi tööturu osapoolte vahel. Komitee leiab siiski, et tema ülesanne ei ole asendada tööturu osapoolte vahelisi läbirääkimisi ning juhib pigem veelkord tähelepanu sellele, et just töötaja küsimuses on tööturu osapooltel väga oluline roll.⁽⁵⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvates peaksid komisjon ja nõukogu koos Euroopa Parlamendiga leidma kompromissi, mis arvestaks tasakaalustatud tööturu osapoolte huvidega. Seetõttu keskendub komitee oma arvamuses Euroopa Komisjoni muudatusettepaneku üldistele märkustele ja hinnangutele.

3.2 Turgude ja tootmissuhete globaliseerumine ning sellega kaasnev rahvusvahelise tööjaotuse süvenemine esitab uusi väljakutseid ettevõtetele ja kogu Euroopa majandusele. Kahtlemata teravdab globaliseerumine rahvusvahelist konkurentsi ja vajadust kohaneda muutunud turutingimustega. Kõnealuse arengu tõttu satub surve alla Euroopa sotsiaalmudel, mida iseloomustab majandusliku tootlikkuse ja sotsiaalse progressi kooskõla. Lissaboni strateegias väljenduv Euroopa arengumudel põhineb integreeritud strateegial majandussuutlikkuse, inimestesse investeerimise, sotsiaalse ühtekuuluvuse, töö kvaliteedi, sotsiaalkaitse kõrge taseme ja sotsiaalse dialoogi tähtsuse tunnustamise edendamiseks. Sotsiaalsed miinimumstandardid on Euroopa sotsiaalpoliitika oluline osa ning need peaksid soodustama sotsiaalkaitse tugevdamist, et piirata sel moel sotsiaalse standardite konkurentsi ja samas vältida konkurentsimoonusi. Seetõttu tuleks töötajaga reguleeriva direktiivi uuesti läbivaatamisel kontrollida selle vastavust kõnealusele eesmärgile.

⁽⁴⁾ UNICE kiri volinik Dimas'ele, 2.6.2004.

⁽⁵⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee 30. juuni 2004 aasta aramus teemal "Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele ning ühenduse tasandi sotsiaalpartneritele seoses töötaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ uuesti läbivaatamisega", punkt 2.2.5, ELT C 302, 7.12.2004, lk 74.

3.3 Euroopa Liidu tööaega reguleeriv direktiiv kujutab endast minimaalset eeskirja ühenduse sotsiaalsete eesmärkide saavutamiseks asutamislepingu mõttes. Asutamislepingu sotsiaalsätetes seatakse eesmärgiks "parandatud elamis- ja töötingimused, et võimaldada nende ühtlustamist samal ajal jätkuva parandamisega" (artikkel 136, EÜ asutamisleping). Seejuures viidatakse selgesõnaliselt Euroopa sotsiaalhartale (1961) ja ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartale (1989), millest tuleks lähtuda ühenduse sotsiaalsete eesmärkide elluviimisel. Vastavalt ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartale (1989) peavad igal töötajal "olema rahuldavad tervishoiu- ja ohutustingimused" ning "kõnealuse valdkonna tingimuste edasiseks ühtlustamiseks" tuleb võtta kohaseid meetmeid.⁽⁶⁾ Euroopa Nõukogu poolt vastu võetud Euroopa sotsiaalhartas (1961, täiendatud 1989), mida tunnustasid kõik ELi liikmesriigid, sõnastatakse sotsiaalne õigus õiglastele töötingimustele. Lepingule allkirjutanud riigid kohustuvad "tagama vastuvõetava igapäevase ja -nädalase tööaja ning töönädala järkjärgulise lühendamise" ja "tagama igapäevase puhkeaja" (artikkel 2). Vastavalt mõlemale hartale on tööaja piiramine ja järkjärguline lühendamine üks sotsiaalseid põhiõigusi ning selle ühtlustamine minimaalsete nõuete abil Euroopa tasandil aitab kaasa sotsiaalse arengu edendamisele.

3.4 Vastavalt Euroopa Liidu põhiõiguste hartale, mis on osa tulevases Euroopa põhiseaduse lepingust, vaadeldakse õigust maksimaalse tööaja piiramiseks kui üht ELi siduvat sotsiaalset põhiõigust. Õigust sobivatele ja õiglastele töötingimustele täpsustatakse: "Igal töötajal on õigus maksimaalse tööaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeagadele ja igapäevasele tasulisele puhkusele."⁽⁷⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee leiab, et Euroopa Komisjoni muudatusettepaneku hindamisel tuleb lähtuda vastavast arengust Euroopa tasandil ning arvestada seda. Tekib küsimus, kas muudatusettepanek aitab kaasa kõnealuse sotsiaalse põhiõiguse rakendamisele üle-euroopaliste miinimumnõuete kaudu või laiendatakse sellega hoopis tegevusvabadust majanduslike huvide kasuks, arvestamata töötajate kaitse vajadustega? Kindlasti ei ole see sobiv lahendus paindliku ettevõtluse ja töötajate ohutuse tagamise uuendamiseks, mida teenuste- ja teadmispõhine ühiskond nõuab igalt ettevõttelt, eelkõige väikestelt ja keskmise suurusega ning sotsiaalmajanduslikelt ettevõtetelt.

3.5 Lisaks hinnatakse muudatusettepaneku sisu vastavalt Euroopa Komisjoni poolt määratletud eesmärkide saavutamisele. Kõnealused eesmärgid seisnevad töö- ja tervisekaitse parandamise sidumises tööaja paindlikuma korraldusega, arvestades eelkõige töö- ja perekonnaelu tõhusamat ühitamist, kuid vältides liigset koormust väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee käsitles kõnealust eesmärki arvamuses Euroopa Komisjoni teatise kohta

tööaega reguleeriva direktiivi⁽⁸⁾ teemal ning jõudis järeldusele, et direktiivi "tuleks pidada teatud määral läbirääkimispaindlikust võimaldavaks"⁽⁹⁾. Lisaks märkis komitee, et "tööaega käsitlevad siseriiklikud õigusaktid põhinevad üldiselt sellel, et tööandjad ja töövõtjad võtavad ühise vastutuse tööaja rahuldava korraldamise eest. Töökohal tekkivate tööajaga seotud probleemide lahendamine on liikmesriikide erinevate tasandite sotsiaalpartnerite ülesanne, kes teevad oma otsused tööaega reguleerivate eeskirjade põhjal ning kollektiivlepingute osana."⁽¹⁰⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee on seisukohal, et liikmesriigid peavad tagama üldise töö- ja tervisekaitse maksimaalse igapäevase tööaja seadusliku piiramisega. Kollektiivlepingu osapooled võivad tagada vastavalt seaduse ja kollektiivlepinguga kehtestatud piirmääradele paindlik tööaja korraldus, mis vastab valdkonna spetsiifikale ning järgib töö- ja tervisekaitset. Komitee ühendada paindlikkus sotsiaalse kindlustatusega. Komitee arvates on oluline tasakaalustatud suhe paindlikkuse ja sotsiaalkaitse vahel, mida on võimalik kõige paremini tagada kollektiivlepingu kaudu.

3.6 Vastavalt kehtivale direktiivile on võimalik pikendada võrdlusperioodi üle nelja kuu vaid kollektiivlepingu alusel. Alles muudatusettepaneku kohaselt võivad liikmesriigid õigus- ja haldusnormide abil pikendada võrdlusperioodi kaheteistkümneme kuule.

Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee käsitles kõnealust küsimust ka ühes oma varasemas arvamuses ning sedastas järgmist: "Kuna paljudes liikmesriikides on 12-kuuline võrdlusperiood kollektiivlepingute põhjal juba kasutusel, leiab EMSK, et praegusi sätteid arvestades, mis võimaldavad võrdlusperioodi pikendamise valiku tegemist läbi kollektiivlepingute, on sotsiaalpartneritel olemas vajalik paindlikkus tööaja kohandamiseks arvestades erinevaid olukordi liikmesriikides, majandusharudes ning ettevõtetes. Seepärast peab neist sätetest kinni pidama."⁽¹¹⁾ Komitee leiab, et kehtiva direktiivi raames arvestavad paindlikud tööajamudelid kollektiivlepingute abil ka töötajate huvidega, nt vabadusega aja planeerimisel ning eelkõige ka töö- ja perekonnaelu parema ühitamisega. Lisaks võimaldavad paindlikud tööajamudelid tagada töötajatele töö- ja tervisekaitse, mis on olulise tähtsusega.

3.7 Euroopa Komisjoni teeb ettepaneku, mille kohaselt ei loeta nn valvekorra tegevusetut aega tööajaks, sest tööandja ei ole kutsunud töötajat oma ülesandeid täitma. Valvekorra ja valvekorra tegevusetu aja määratlused ei ole kooskõlas Euroopa

⁽⁸⁾ Komisjoni 15.1.2004. aasta teatis, (KOM(2003) 843 (lõplik)).

⁽⁹⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee 30. juuni 2004 aasta arvamus teemal "Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele ning ühenduse tasandi sotsiaalpartneritele seoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ uuesti läbivaatamisega", punkt 2.2.8, ELT C 302, 7.12.2004.

⁽¹⁰⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee 30. juuni 2004 aasta arvamus teemal "Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele ning ühenduse tasandi sotsiaalpartneritele seoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ uuesti läbivaatamisega", punkt 2.2.7, ELT C 302, 7.12.2004.

⁽¹¹⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee 30. juuni 2004 aasta arvamus teemal "Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele ning ühenduse tasandi sotsiaalpartneritele seoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ uuesti läbivaatamisega", punkt 3.1.7, ELT C 302, 7.12.2004.

⁽⁶⁾ Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta, lõige 19.

⁽⁷⁾ Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 31 (põhiseaduse lepingu eelnõu artikkel II-91).

Kohtu otsustega Simap'i, Sergas'i, Jaeger'i ja Pfeiffer'i kohtuasjades, vastavalt millele käsitletakse valves oldud aega tööna ning see loetakse tööaja hulka.⁽¹²⁾ Nimetatud otsus ei lähtu mitte ainult kehtiva direktiivi sõnastusele antud tõlgendusest, vaid tugineb ka rahvusvahelistele õigusnormidele nagu ILO konventsioon nr 1 (tööstus) ja nr 30 (kaubandus ja bürood) ning Euroopa sotsiaalharta. See tähendab, et liikmesriigid oleksid pidanud siseriiklikus tööajaseaduses tööaja mõiste määratlemisel lähtuma Euroopa Kohtu kõnealuse direktiivi tõlgendusest.

3.7.1 Lähtudes tööandjate nõudmisest, ei määratleta valvekorra tegevusetut aega enam tööajana. Kõnealune seisukoht ei võimalda mõista, et töötajad ei ole valvekorras oma tööülesannetest vabad ning nende käsutuses ei ole vaba ega puhkeaega. Valvekorrale on iseloomulik, et töötaja ei saa oma aja üle otsustada, vaid peab olema töökohal valmis koheseks ülesannete täitmiseks, seega olema kättesaadaval. Nimetatud erilise tööaja samastamine puhkeajaga põhjustaks liiga pikki tööaegu, mis ohustavad märgatavalt kõnealuste töötajate töö- ja tervisekaitset. Lisaks tundub, et ei ole võimalik määratleda valvekorra tegevusetut aega kui tööandja korralduse puudumist, sest tööülesannete täitmine otsustatakse vastavalt konkreetsele vajadusele töökohal ning mitte tööandja korraldusele, mida on lihtne mõista haigla- või tuletõrjetöö kontekstis.

3.7.2 Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee väitis juba oma varasemas arvamuses, et "tööaja korraldus kollektiivlepingutes [on] määrava tähtsusega sotsiaalpartnerite jaoks, kellel on neis küsimustes rikkalikult teadmisi ja kogemusi".⁽¹³⁾ Eeltoodud väide kehtib komitee arvates eriti tööaja korralduse suhtes valvekorra puhul. Seepärast peaks kõnealune valdkond jääma kollektiivlepingu osapoolte pädevusse, kes peavad sealjuures arvestama siduvate põhidokumentidega, millele viidatakse punktis 3.7.

3.7.3 Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee on teadlik, et erinevate valdkondade, elukutsete ja ettevõtete puhul valitsevad erinevad tingimused valvekorra ajal tehtud töö suhtes. Komisjoni ettepanek jagada valvekord tööks kasutatud ja tegevusetuks ajaks ei aita komitee arvates lahendada kõnealuseid probleeme. Valvekord kui tööaja eriliik nõuab erilisi igale valdkonnale ja/või tegevusele vastavaid eeskirju, mille koostamisega tegelevad kollektiivlepingu osapooled. Senised kollektiivlepingud sisaldavad palju häid näiteid kõnealuse teema kohta.

3.8 Puhkeajaga sätestavatest eeskirjadest kõrvalekaldumise korral ettenähtava samaväärse puhkeaja tagamise suhtes ei

⁽¹²⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee 30. juuni 2004 aasta arvamus teemal "Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele ning ühenduse tasandi sotsiaalpartneritele seoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ uuesti läbivaatamisega", punkt 3.2.2, ELT C 302, 7.12.2004.

⁽¹³⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee 30. juuni 2004 aasta arvamus teemal "Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele ning ühenduse tasandi sotsiaalpartneritele seoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ uuesti läbivaatamisega", punkt 2.2.6, ELT C 302, 7.12.2004.

määratleta kehtivas direktiivis mingit tähtaega. Muudatusettepanekuga esitatud täpsustus toob selgust, kuid ei ole kooskõlas Euroopa Kohtu vastavasisuliste otsustega. Jaeger'i kohtuasja puhul otsustas Euroopa Kohus, et töötajale hüvituseks antav puhkeae tuleb tagada koheselt. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee on arvamisel, et teatud paindlikkus puhkeajaga hüvitamisel — nagu nähakse ette muudatusettepanekuga — on nii ettevõtte kui ka asjaomaste töötajate huvides, kui samaaegselt järgitakse töö- ja tervisekaitset. Ka sel juhul peaksid kollektiivlepingu osapooled leidma ettevõtete erinevatele tingimustele kohandatud lahendused vastavalt riikide tavadele.

3.9 Individuaalne kohaldamisest loobumine on erand maksimaalset iganädalast tööaega käsitleva direktiivi miinimummääras. Muudatusettepanekuga esitatakse teatud täiendavad nõuded, millega on võimalik vähendada eeskirja kuritarvitamist. Tõsiasi, et individuaalne kohaldamisest loobumine antakse kollektiivlepingu pädevusse, ei tähenda siiski seda, et vastutus töö- ja tervisekaitse eest läheb vastavalt maksimaalse iganädalase tööaja seaduslikule piirangule liikmesriikidelt üle kollektiivlepingu osapooltele. Lisaks sellele on lubatud ka edaspidi nimetatud erandit kasutada, kui puudub kehtiv kollektiivleping ning asutuses või ettevõttes ei ole töötajate esindust.

3.9.1. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee käsitles juba oma varasemas arvamuses kõnealuse erandi tagajärgi töö- ja tervisekaitsele ning viitas sellele, et nimetatud erandit "võib kasutada ainult siis, kui liikmesriik respektseb "töötajate ohutuse ja tervisekaitse üldpõhimõtteid"⁽¹⁴⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee tunnustab Euroopa Komisjoni püüet vähendada muudatusettepanekuga eeskirja kuritarvitamist. Komitee kahtleb siiski, kas kavandatavad lisatingimused selleks sobivad. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee on mures, et individuaalsest kohandamisest loobumise säilitamine on vastuolus direktiivi eesmärgiga esitada töötajate tervise ja ohutuse kaitse üle-euroopalised miinimumnõuded. Komisjoni teatisest tööturu osapooltega konsulteerimise esimese etapi raames selgub, et komisjon jagab komitee kahtlusi: "Artikli 18 lõike 1 punktis b) i) kehtestatud sätteid, mille kohaselt võimaldatakse teatud võrdlusperioodil töötada vabatahtlikul ja individuaalsel alusel keskmiselt üle 48 tunni nädalas, võivad ohustada direktiivi eesmärki töötajate tervisekaitse ja ohutuse osas".⁽¹⁵⁾ Tekst jätkub: "Lisaks ilmneb mitte taotluslik mõju: kohaldamisest loobumisega nõustunud töötajate puhul on raske tagada

⁽¹⁴⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee 30. juuni 2004 aasta arvamus teemal "Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele ning ühenduse tasandi sotsiaalpartneritele seoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ uuesti läbivaatamisega", punkt 3.3.2, ELT C 302, 7.12.2004.

⁽¹⁵⁾ KOM(2003) 843 (lõplik), 30.12.2003. Artikkel tsitaadis viitab direktiivile 93/104/EÜ.

teistest direktiivi sätetest kinnipidamist (või seda vähemalt kontrollida).⁽¹⁶⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee sooviks tõstatada küsimuse, miks komisjon ei ole kasutanud tööturu osapooltega konsulteerimise teise etapi raames koostatud nõuandvas dokumendis kirjeldatud võimalust, mille pakkus välja Euroopa Parlament, ja "heita võimalikult kiiresti kõrvale individuaalsest kohaldamisest loobumine ning kaaluda vahepeal meetmeid kuritarvituste vastu võitlemiseks" ja "kindlustada oma kokkuleppe vabatahtlikkust".⁽¹⁷⁾

3.10 Komisjoni muudatusettepaneku keskne eesmärk on aidata kaasa töö- ja perekonnaelu paremale ühitamisele. Kõnealus esoses viitab komisjon artikli 22 lõikes 1 kavandatud muudatustele (individuaalne kohaldamisest loobumine) ning põhjendusele 6, milles kutsutakse tööturu osapooli üles sõlmima vastavaid kokkuleppeid. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee on arvamisel, et komisjon käsitleb nimetatud viidetes kõnealust teemat liiga pealiskaudselt. Töö- ja perekonnaelu paremaks ühitamiseks on tarvis varakult planeeritavaid ja arvestatavaid tööaegu, st paindlikkust, mis ei lähtu ainult ettevõtte huvidest, vaid annab asjaomastele lapsevanematele võimaluse planeerida oma tööaega vastavalt perekondlikele vajadustele. Individuaalne kohaldamisest loobumine ei aita kaasa nimetatud eesmärgi saavutamisele, sest sellega lubatakse igapäevase ja -nädalase tööaja pikendamist üle direktiivi miinimummäära. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee tõdes juba oma varasemas arvamuses: "Kohaldamisest loobumisel paistab seega olevat negatiivne mõju naiste ja meeste võrdsete võimaluste tagamisele"⁽¹⁸⁾. Komitee arvates võimaldab kehtiv direktiiv piisavalt paindlikkust, et arvestada perekondade eriliste vajadustega, mille puhul on individuaalselt kohaldamisest loobumisel pigem pärssiv kui soodustav mõju.

4. Lõppjärelused

4.1 Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvates tulenevad mõtisklustest üldise hinnangu üle põhjendatud kahtlused selle kohta, kas komisjoni ettepanek on sobiv kõnealuste eesmärkide

saavutamiseks. Nimetatud kahtlused puudutavad eelkõige tasakaalustatud suhet paindlikkuse ning töö- ja tervisekaitse vahel ning seeläbi ka töö- ja perekonnaelu paremat ühitamist. Kui jõutakse järeldusele, et ettepanekuga ei ole võimalik tasakaalustatult ühildada kõnealuseid eesmärgi, jääb üle vaid komisjoni ettepanekut muuta. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvates on Euroopa Parlamendi ülesanne valmistada õigusloome protsessi raames ette vajalikud muudatusettepanekud. Kõnealus esoses on komitee arvamisel, et teatud määral õigustatult võib tõstatada küsimuse, kas individuaalsest kohaldamisest loobumine, mis annab võimaluse tühistada direktiivi minimaalsed eeskirjad maksimaalse iganädalase tööaja kohta, on kooskõlas uue põhiseaduse lepingu eesmärkidega põhiõigustest.

4.2 Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee soovib veelkord rõhutada, et kollektiivlepingu osapoolte esmane ülesanne riiklikul tasandil on kooskõlastada paindlikud tööajamudelid, mis arvestavad valdkonna erinõudmiste ja põhiõigustega. See kehtib eelkõige ka valvekorra kui tööaja eriliigi korralduse kohta.

4.3 Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee pöördub seetõttu Euroopa Komisjoni, Euroopa Parlamendi ja Euroopa Ülemkogu poole palvega lähtuda direktiivi uuesti läbivaatamisel järgmistest aspektidest:

- kollektiivlepingu osapooltel on oluline roll maksimaalse iganädalase tööaja arvestamise ja sellest kinni pidamise võrdlusperioodi läbivaatamisel kehtiva direktiivi piires;
- valvekorra käsitlemine vastavalt kollektiivlepingus esitatud ettepanekutele, mis on kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega;
- sobivad tööaja korraldamise meetmed töö- ja perekonnaelu paremaks ühitamiseks;
- individuaalsest kohaldamisest loobumise läbivaatamine lähtuvalt vaatenurgast, kas see ei ole vastuolus direktiivi mõtte ja eesmärgiga seda tagada.

Brüssel, 11. mai 2005

Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee
president
Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁶⁾ KOM(2003) 843 (lõplik), 30.12.2003.

⁽¹⁷⁾ Euroopa Komisjoni nõuandev dokument "Ühenduse tasandi tööturu osapooltega konsulteerimise teine etapp esoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ läbivaatamisega" (mitteametlik tõlge). Artikkel tsitaadis viitab direktiivile 93/104/EÜ.

⁽¹⁸⁾ Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee 30. juuni 2004 aasta arvamus teemal "Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ja regioonide komiteele ning ühenduse tasandi sotsiaalpartneritele esoses tööaja korralduse teatavaid aspekte käsitleva direktiivi 93/104/EÜ uuesti läbivaatamisega", punkt 3.3.6, ELT C 302, 7.12.2004.

LISA

Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvamusele

Tagasi lükati järgnev muudatusettepanek, mis kogus siiski enam kui veerandi antud häältest:

(VASTUARVAMUS)

Asendada kogu sektsiooni arvamus järgneva:

Üldiselt toetab komitee Euroopa Komisjoni ettepanekut, muutmaks direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta.

Kõnealune ettepanek lähtub Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikli 137 lõigetest 1 ja 2, millest tulenevalt peaksid vastuvõetavad direktiivid "parandama töökeskkonda, et kaitsta töötajate tervist ja turvalisust" ning samaaegselt "hoiduma haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut". Komitee on seisukohal, et käesolev ettepanek võimaldab suurendada töötajate tervise ja ohutuse kaitset, andes samal ajal ettevõtetele vajaliku paindlikkuse tööaja korraldamiseks.

Komitee toetab täielikult komisjoni määratletud kriteeriume, millele iga tulevane ettepanek peaks vastama:

- seoses tööajakorraldusega tagada töötajate tervise ja ohutuse parem kaitse;
- võimaldada ettevõtetele ja liikmesriikidele suuremat paindlikkust tööaja korraldamisel;
- ühitada paremini töö- ja perekonnaelu;
- vältida põhjendamatute piirangute kehtestamist ettevõtetele, eriti väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele.

Komisjon rõhutas liikmesriikide ja sotsiaalpartnerite olulist rolli antud küsimuses nii riiklikul, valdkondlikul, kui ettevõtte tasandil.

Lisaks sellele tõdeb komitee, et 12-kuuline võrdlusperiood on mitmetes liikmesriikides juba kasutusel ning on seetõttu seisukohal, et praegused sätted peaksid soodustama ühe-aastase võrdlusperioodi rakendamist.

Valvekorra puhul juhib komitee tähelepanu sellele, et mitmetes liikmesriikides kehtivad riiklikud õigusaktid ja on olemas menetlusviisid, mis reguleerivad valvekorra aega erinevates valdkondades, eelkõige tervishoius. Kõnealused eeskirjad on väga erinevad, kuid kõigi puhul kehtib, et valvekorra aega kas ei arvestata või arvestatakse vaid osaliselt tööaja hulka.

Komitee nõustub Euroopa Komisjoni seisukohaga, et valvekorra tegevusetut aega ei tohiks arvestada tööaja hulka. See on eriti oluline kõigi ettevõtete, eelkõige väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete, ning sotsiaalmajanduse edasiarendamise seisukohast.

Lisaks tõdeb komitee, et valvekorra aega ei tohiks arvestada puhkeajana, sest see viiks liiga pikkade tööaegadeni, mis omakorda võivad raskendada töö- ja perekonnaelu ühitamist ning ohustada töötajate tervist ja ohutust.

Komitee on seisukohal, et vajadusel võib valvekorra tegevusetut aega arvestada keskmise tundide arvu põhjal, et oleks võimalik arvesse võtta erinevate valdkondade ja ettevõtete erinevaid vajadusi.

Komitee on seisukohal, et individuaalse kohaldamisest loobumise võimalus tuleks säilitada ja kollektiivne kohaldamisest loobumine tuleks võrdsustada individuaalse kohaldamisest loobumisega. Kõnealune võimalus on oluline, et oleks võimalik arvestada laienenud Euroopa Liidu erinevate töösuhetega ja ettevõtete vajaduste ning töötajate vajaduste ja soovidega, kui nad teatud eluperioodidel soovivad pikemalt töötada.

Samas tuleb tagada, et kõnealune võimalus jääks vabatahtlikuks, ning et seda ei kuritarvitataks ja et töötajal on võimalus loobuda pikemaks töötamiseks antud nõusolekust seoses muutustega isiklikus elus. Komitee pooldab lisatingimusi, mis on seotud komisjoni ettepanekus esitatud individuaalse kohaldamisest loobumisega.

Hääletamise tulemus

Poolt: 109

Vastu: 156

Erapooleteid: 7