

ET

ET

ET



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 4.2.2009
KOM(2009) 57 lõplik

2004/0209 (COD)

KOMISJONI ARVAMUS,

mis on esitatud EÜ asutamislepingu artikli 251 lõike 2 kolmanda lõigu punkti c alusel ning käsitleb Euroopa Parlamendi muudatusi nõukogu ühises seisukohas ettepaneku kohta, mis käsitleb

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta

MILLEGA MUUDETAKSE KOMISJONI ETTEPANEKUT EÜ asutamislepingu artikli 250 lõike 2 alusel

KOMISJONI ARVAMUS,

mis on esitatud EÜ asutamislepingu artikli 251 lõike 2 kolmanda lõigu punkti c alusel ning käsitleb Euroopa Parlamendi muudatusi nõukogu ühises seisukohas ettepaneku kohta, mis käsitleb

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi, millega muudetakse direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta

1. TAUST

Kuupäev, mil ettepanek edastati parlamendile ja nõukogule: 22. september 2004

(dokument KOM(2004) 607 (lõplik): 2004/0209 (COD))

Regioonide Komitee arvamuse kuupäev: 14. aprill 2005

Parlamendi arvamus (esimene lugemine): 11. mai 2005

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamuse kuupäev: 11. mai 2005

Kuupäev, mil muudetud ettepanek edastati parlamendile ja nõukogule: 31. mai 2005

KOM(2005) 246 (lõplik)

Nõukogu poliitiline kokkulepe ühise seisukoha suhtes: 10. juuni 2008

(kvalifitseeritud häälteenamusega)

Nõukogu ühise seisukoha ametliku vastuvõtmise kuupäev: 15. september 2008

Parlamendi arvamus (teine lugemine): 17. detsember 2008

(P6_TA(2008)0615)

Parlamendi teisel lugemisel esitatud arvamuse edastamise kuupäev: 14. jaanuar 2009

2. KOMISJONI ETTEPANEKU EESMÄRK

Komisjoni ettepaneku eesmärk on muuta tööaja direktiivi¹ sellise tasakaalustatud muudatustepaketi koostamisega, mis vastaks neljale põhikriteeriumile:

- annaks seadusandliku lahenduse komisjoni 2004. aastal korraldatud avaliku arutelu käigus esilekerkinud valveaja ja seda korvava puhkeaja korralduse probleemidele;
- tagaks töötajate tervise ja turvalisuse parema kaitse, eelkõige seoses liiga rohketest töötundidest põhjustatud ohtudega;
- võimaldaks suuremat paindlikkust nädala tööajanormiga seotud arvestusperioodi pikkuse määramisel, kajastades ka 2004. aasta avaliku arutelu tulemusi; ning
- tagaks suurema toetuse töö ja pereelu ühitamise põhimõttele.

Peamised muudatused komisjoni muudetud ettepanekus on järgmised:

Valveaeg

Sätetatakse valveaja õiguslik määratlus, tehes vahet erinevat laadi valvesoleku vahel, lähtuvalt hiljutistest Euroopa Kohtu otsustest (SIMAP², Jaeger³ jt kohtuasjad), mis on oluliselt mõjutanud tööaja korraldust avalikus teenistuses.

Töö ja pereelu ühitamine

Nähakse ette, et liikmesriigid peavad julgustama tööturu osapooli sõlmima töö ja pereelu ühitamist toetavaid lepinguid ja võtma vajalikke meetmeid, mis kohustaksid tööandjaid õigeaegselt teavitama oma töötajaid tööajakorralduse muutumisest ning läbi vaatama töötajate taotlusi tööajakava või -korralduse muutmiseks.

Nädala tööajanormi arvutamine

Direktiivis on sätestatud, et nädala keskmine tööaeg (kaasa arvatud ületunnitöö) ei tohi ületada 48 tundi. Ettepanekuga ei muudetaks tööajanormi, vaid võimaldataks suuremat paindlikkust keskmise tööaja arvutamisel, lubades arvestusperioodi ametlikult pikendada kuni 12 kuuni, seda nii objektiivsetel ja tehnilistel kui ka töökorraldusest tulenevatel põhjustel. Sellisel pikendamisel tuleb võtta arvesse töötajate tervise ja ohutuse kaitset ning see tuleb tööturu osapooltega läbi arutada.

Töötaja erand

Direktiivi artikli 22 lõike 1 kohaselt on liikmesriikidel praegu õigus teatavate kaitsetingimuste täitmise korral lubada töötajatel ja tööandjatel kokku leppida tööajas, mis ületab 48tunnise piirnormi. Muudetud ettepanekuga nähakse ette, et sellise erandi tegemise võimalus tühistatakse teatavaks tähtajaks, millise ajani kohaldatakse täiendavaid kaitsemeetmeid.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ, 4. november 2003, tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, ELT L 299, 18.11.2003, lk 9.

² Euroopa Kohtu 3. oktoobri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-303/98, SIMAP, EKL 2000, I-07963.

³ Euroopa Kohtu 9. oktoobri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-151/02, Jaeger, EKL 2003, I-8389.

Puhkeaja korraldus

Juhuks, kui tehakse erandeid direktiiviga ette nähtud päevasest või nädalasest miinimumpuhkeajast, on kavas ette näha, et töötajale tuleb see hüvitada samaväärselt puhkeajaga mõistliku ajavahemiku jooksul, mis määratakse kindlaks riikliku õiguse, kollektiivlepingu või tööturu osapoolte vahelise kokkuleppega. Selline muudatus võimaldab nii töötajatel kui ka tööandjatel märksa paindlikumalt tööd korraldada.

3. KOMISJONI ARVAMUS EUROOPA PARLAMENDI MUUDATUSETTEPANEKUTE KOHTA

3.1. Komisjoni seisukoha kokkuvõte

Euroopa Parlament võttis ühise seisukoha suhtes vastu 22 muudatusettepanekut. Komisjon võib kas täielikult või osaliselt nõustuda 15 muudatusettepanekuga.

Komisjon võib kuue muudatusettepanekuga nõustuda nende praegusel kujul (nr 7, 9, 15, 18, 19 ja 21) ning võib nõustuda üheksaga osaliselt (nr 1, 11 ja 20) või põhimõtteliselt ja/või pärast nende ümbersõnastamist (nr 2, 3, 12, 13, 14 ja 22).

Seitse muudatusettepanekut (nr 4, 5, 6, 8, 10, 16 ja 17) lükkab komisjon tagasi.

Üldkokkuvõttes erinevad parlamendi seisukoht ja nõukogu ühine seisukoht mitmes olulises küsimuses. Komisjon on siiski endiselt veendunud, et on äärmiselt oluline võtta muutmissetpanek vastu enne praeguste volituste lõppu. Eelkõige on komisjon vägagi teadlik vajadusest leida lahendus olemasolevatele probleemidele seoses valveaja ja seda korvava puhkeaja küsimustega, mis mõjutavad otseselt olulisemate avalike teenuste korraldamist kogu ELis. Samuti on väga tähtis taaskestada kiiresti õiguskindlus seoses töötajate õigustega tööaja kestuspiiridele ja minimaalsele ettenähtud puhkusele, mis moodustavad niivõrd olulise osa ühenduse sotsiaalvaldkonna õigustikust. Jätkusuutlik alus, millest lähtudes kokkulepe saavutada, peab pakkuma hoolikalt tasakaalustatud lahenduse, mis tugevdab töötajate tervise ja ohutuse kaitset üldiselt, võimaldades samas suuremat paindlikkust nii töötajatele kui ka tööandjatele tööaja praktilises korralduses.

Selles kontekstis kirjeldab käesolev arvamus komisjoni seisukohta parlamendis läbihääletatud muudatusettepanekute suhtes ning näeb ette konkreetsed ettepanekud, mille eesmärk on aidata nõukogul ja parlamendil niisuguse kokkuleppe lähtealuseni jõuda.

3.2. Parlamendi poolt teisel lugemisel tehtud muudatused

3.2.1. Valveaeg

Muudatusettepanek 9 (valveaja passiivne osa) (artikkel 2a): nõus.

Komisjon võib seda muudatusettepanekut toetada, aga on valmis otsima võimalikku üldist kompromissi muudatusettepanekuga 9 hõlmatud küsimustes, mis praegu tekitavad kaasseadusandjate vahel erimeelsusi.

Sellel muudatusettepanekul on neli osa. Esimeses osas kinnitatakse, et nii valveaja aktiivset kui ka passiivset osa tuleb pidada tööajaks. (Ühise seisukoha kohaselt käsitatakse aktiivset valveaega tööajana, samas kui passiivset ei peeta tööajaks, välja arvatud juhul, kui siseriiklik

õigus või kollektiivlepingud seda nõuavad. See kajastab ka komisjoni algset ja muudetud ettepanekut.) Teises osas nähakse ette, et tööaja arvestamisel võib valveaja passiivset osa vastavalt siseriiklikule õigusele või kollektiivlepingutele arvestada mingil ettenähtud viisil (s.o teisiti kui tundi tunniga võrdsustades). (Ühine seisukoht sisaldab samalaadset sätet, kuigi üksikasjades on seal erinevusi.) Kolmas osa käsitleb küsimust, kas valveaja passiivset osa võib lugeda minimaalse puhkeaja hulka. (Ühine seisukoht lubab siseriikliku õiguse või kollektiivlepingu alusel seda teha, kuid muudatusettepaneku kohaselt ei tohi passiivset valveaega minimaalse igapäevase või iganädalase puhkeaja hulka lugeda.) Neljanda osaga jäetakse välja ühises seisukohas sisalduv väide, et valveaja aktiivset osa tuleb alati pidada tööajaks (seda punkti hõlmab hoopis parlamendi muudatusettepaneku esimeses osas sisalduv laiemasisuline väide).

Komisjon nõustub muudatusettepaneku 9 kolmanda osaga, milles kinnitatakse, et valveaja passiivset osa ei loeta direktiiviga ette nähtud minimaalse puhkeaja hulka. Seega ennistatakse komisjoni algses ja muudetud ettepanekus sisalduv oluline säte.

Komisjon võib sisuliselt nõustuda ka muudatusettepaneku esimese, teise ja neljanda osaga, et passiivset valveaega loetaks tööajaks, aga et seda võib tööaja arvestamisel arvutada teataval viisil. Eelkõige on komisjon seisukohal, et muudatusettepaneku teine osa võiks põhimõtteliselt anda olulise panuse üldise lahenduse leidmisse valveaja suhtes, mis oleks vastuvõetav nii parlamendile kui ka nõukogule, kui tekst mingil määral ümber sõnastada, nii et asjaomases sektoris saadud kogemused ning töötajate tervise ja ohutuse kaitse üldpõhimõte oleksid mõlemad sinna lisatud kui asjassepuutuvad kriteeriumid.

3.2.2. Hüvituseks antav puhkeae

Muudatusettepanek 3 (hüvituseks antava puhkeaja ajastus) (põhjendus 8): põhimõtteliselt ja/või ümbersõnastamise korral nõus.

Muudatusettepanekuga sõnastatakse ümber põhjendus, mis käsitleb hüvituseks antava puhkeaja ajastust, ning viiakse see kooskõlla vastavasisulisel artiklil 17 tehtud muudatusettepanekutega. Samuti sisaldab see viidet kollektiivlääbirääkimiste korrale.

Komisjon võib nõustuda viitega kollektiivlääbirääkimistele, sest see parandaks kooskõla direktiivi artikliga 18.

Komisjon võib põhimõtteliselt nõustuda muudatusettepanekuga, mis käsitleb hüvituseks antava puhkeaja ajastust, aga usub, et see tuleks ümber sõnastada, et näha ette veelgi suurem paindlikkus. Vt üksikasjalikke kommentaare muudatusettepanekule 13.

Komisjon oleks nõus uurima kompromissivõimalusi muudatuses ja ühises seisukohas kasutatud lähenemisviiside vahel.

Muudatusettepanek 13 (hüvituseks antava puhkeaja ajastus) (artikli 17 lõige 2): põhimõtteliselt ja/või ümbersõnastamise korral nõus.

Muudatusettepanek käsitleb hüvituseks antava puhkeaja (mis on direktiivi alusel juba kohustuslik, kui töötaja kaotab terve minimaalse igapäevase või iganädalase puhkeaja või osa sellest) ajastust. Muudatusettepaneku kohaselt tuleb hüvituspuhkeae võtta „päras“ valves oldud aega, mitte aga „mõistliku ajavahemiku jooksul“ selle järel, nagu on kirjas ühises seisukohas ja komisjoni muudetud ettepanekus. (Komisjoni algne ettepanek oli, et

hüvituspuhkeaeg tuleb võtta mõistliku ajavahemiku jooksul, mis ei oleks rohkem kui 72 tundi, aga see ettepanek ei kogunud vajalikku toetust.)

Komisjon võib põhimõtteliselt nõustuda muudatusettepanekuga, mis käsitleb hüvituseks antava puhkeaja ajastust, aga usub, et see tuleks ümber sõnastada, et näha ette veelgi suurem paindlikkus. Sõnastusviis peaks tagama nõuetekohase kaitse töötajate puhkamis- ja taastumisvajadusele, pakkudes samas ka vajalikku paindlikkust töö- ja puhkeaja korralduses vastavalt teatavate sektorite või tegevusalade konkreetsetele eritingimustele. Komisjon on valmis otsima selles kaasseadusandjate vahel erimeelsusi tekitavas küsimuses kompromissivõimalusi.

Üks võimalik lähenemisviis oleks, et samaväärne hüvituspuhkeaeg võetaks üldreeglina pärast asjaomast valveaega. See sõnastus kindlustab kõige paremini töötajate kehaliste ja vaimsete puhkamisvajaduste kaitse. Teatavates sektorites ja tegevusaladel ning nõuetekohaselt põhjendatud juhtudel võiksid riiklikud õigusaktid või kollektiivlepingud siiski ette näha, et samaväärne hüvituspuhkus võetakse „mõistliku ajavahemiku jooksul”, mis peab olema selgelt määratletud, võttes arvesse töötajate tervise ja ohutuse kaitse eesmärki ning asjaomaste sektorite või tegevusalade vastavaid kogemusi.

Muudatusettepanek 14 (hüvituseks antava puhkeaja ajastus) (artikkel 18): põhimõtteliselt ja/või ümbersõnastamise korral nõus.

Muudatusettepanek käsitleb sama punkti nagu muudatusettepanek 13, kuid kollektiivlepingute kontekstis.

Komisjon võib põhimõtteliselt nõustuda muudatusettepanekuga, mis käsitleb hüvituseks antava puhkeaja ajastust, aga usub, et see tuleks ümber sõnastada, et näha ette veelgi suurem paindlikkus. Üksikasjalikud kommentaarid muudatusettepanekule 13 (välja arvatud viited riiklikele õigusaktidele) kehtivad ka siinses kontekstis.

3.2.3. Võrdlusperiood

Muudatusettepanek 7 (jäetakse välja kohustus valida kas tööaja erand või võrdlusperioodi pikendamise) (põhjendus 14): nõus.

Muudatusettepanekuga jäetakse välja ühise seisukoha artikliga 22a seotud põhjendus, mis oli mõeldud ergutama liikmesriike hoiduma tööaja erandi kasutamisest või lõpetama erandi kasutamine. (Vt üksikasjalikku selgitust muudatusettepaneku 21 all.)

Komisjon võib muudatusettepanekuga nõustuda. Komisjon ei kavandanud niisugust kohustust ei oma algses ega muudetud ettepanekus. Lisaks ergutaks selle väljajätmine äriühinguid mitte jääma lootma tööaja erandile, vaid kasutama pikemat võrdlusperioodi.

Muudatusettepanek 15 (võrdlusperioodid) (artikli 19 lõike 1 punkt b): nõus.

Vastav säte võimaldab liikmesriikidel pikendada õigusaktiga võrdlusperioodi (nädala keskmise piirtööaja arvutamisel) maksimaalselt 12 kuuni. (Olemasolev direktiiv lubab samalaadset pikendust kollektiivlepinguga).

Muudatusettepaneku tulemusena piirdub selle võimaluse kasutamine töötajatega, kes ei ole hõlmatud kollektiivlepingutega või tööturu osapoolte vaheliste lepingutega, ning muudatusettepanek näeb ette, et sellistel juhtudel peab liikmesriik tagama, et tööandjad

teavitavad töötajaid ja konsulteerivad nendega niisuguse tööajakorralduse kehtestamise osas ning et nad võtavad vajalikke meetmeid, et vähendada sellest tulenevaid tervise- ja ohutusriske.

Komisjon võib nõustuda selle muudatusettepanekuga, millega suures osas ennistatakse komisjoni muudetud ettepaneku tekst.

Muudatusettepanek 21 (jäetakse välja kohustus valida kas tööaja erand või võrdlusperioodi pikendamine) (artikkel 22a): nõus.

Muudatusettepanekuga jäetakse välja ühise seisukoha artikkel 22a, mis oli mõeldud ergutama liikmesriike hoiduma tööaja erandi kasutamisest või lõpetama erandi kasutamine. Artiklis 22a on sätestatud, et iga liikmesriik, kes lubab kasutada tööaja erandit, ei või samas kasutada uut sätet (artikli 19 lõige b), mis võimaldab pikendada võrdlusperioodi õigusaktiga maksimaalselt kuni 12 kuuni (vt kommentaare muudatusettepaneku 15 kohta). Niisuguses olukorras võiks liikmesriik lubada siiski võrdlusperioodi 12 kuuni pikendada kollektiivlepinguga, kuid muude vahenditega, nagu näiteks riikliku õigusega kehtestatud võrdlusperioodid ei tohiks ületada 6 kuud.

Komisjon võib muudatusettepanekuga nõustuda. Komisjon ei kavandanud niisugust kohustust ei oma algses ega muudetud ettepanekus. Lisaks ergutaks selle väljajätmine äriühinguid mitte jääma lootma tööaja erandile, vaid kasutama pikemat võrdlusperioodi.

3.2.4. Töö ja pereelu ühitamine

Muudatusettepanek 11 (töö ja pereelu ühitamine) (artikkel 2b): osaliselt nõus.

Sellel muudatusettepanekul on kolm osa. Esimene osa tugevdab tööandja kohustust teavitada töötajat „aegsasti” tööajakorralduse muutustest ja kohustust nendega konsulteerida. Teine osa annaks töötajatele õiguse nõuda tööajakorralduse muutust, et lihtsustada töö ja pereelu ühitamist, ning kohustaks tööandjaid selliseid taotlusi õiglaselt käsitlema. Kolmandas osas on sätestatud, et tööandja võib nimetatud taotluse jätta rahuldamata ainult teatavatel asjaoludel.

See artikkel põhineb parlamendi esimesel lugemisel esitatud seisukohal ning esimene ja teine osa ennistavad komisjoni muudetud ettepaneku teksti. Ühise seisukohaga säilitati tööandjate kohustus teavitada töötajaid aegsasti, kuid vähendati kohustuse ulatust ning võeti ära töötaja õigus taotleda tööajakorralduse muutust ning tööandja kohustus neid taotlusi käsitleda.

Komisjon on muudatusettepanekuga osaliselt nõus. Esimese osa puhul on komisjon nõus, et tööandja peab töötajaid teavitama pigem „aegsasti” kui „õigel ajal”, kuid leiab, et ühises seisukohas pakutud muudatus (teavitada ainult „olulistest” muudatustest) on mõistlik ning seda ei peaks välja jätma.

Komisjon ei ole nõus muudatusettepaneku teise ja kolmanda osaga, sest leiab, et need elemendid võivad praegustel asjaoludel raskendada ettepaneku osas kokkuleppele jõudmist ning neid küsimusi saab paremini käsitleda mõnes muus kontekstis. Eelkõige on praktikas ilmselt raske kohaldada väljapakutud kriteeriumi tööandja keeldumiseks ning see küsimus vajab põhjalikumat arutamist kui praeguses kontekstis võimalik.

3.2.5. Tööaja erand

Muudatusettepanek 4 (tööaja erand) (põhjendus 11): tagasi lükatud.

Muudatusettepanekuga tehakse kaks muudatust tööaja erandit käsitlevas põhjenduses: sellega lisatakse sõna „lõplik” töötaja individuaalsele otsusele kasutada erandit ning sätestatakse, et direktiivi tööaja erandit käsitlevate sätete kehtivusaeg peab olema piiratud.

Komisjon ei ole muudatusettepanekuga nõus. Sõna „lõplik” pidi näitama seda, et lõpliku otsuse töötada üle 48 tunni piiri on teinud töötaja. Siiski leiab komisjon selles küsimuses peetud põhjalike arutelude valguses, et see sõna võib põhjustada segadust, sest töötaja nõusolek erandit kasutada ei ole lõplik alalise nõusoleku tähenduses ning sellest saab taganeda. Seetõttu eelistaks komisjon selle sõna praeguses etapis välja jätta.

Töötaja erandi kohta vaadake ka üksikasjalikke kommentaare muudatusettepanekule 16.

Muudatusettepanek 5 (erandi kasutamise raamistiku väljajätmine) (põhjendus 12): tagasi lükatud.

Muudatusettepanekuga jäetakse välja põhjendus, milles on sõnastatud töötaja erand maksimaalselt 48tunnise tööädala põhimõttest kõrvalekaldumisena, mis tehakse töötaja tervise ja ohutuse tõhusat kaitset tagades tema vabal tahtel ja teadlikul selgesõnalisel nõusolekul. Põhjenduses on sätestatud, et erandit tuleb kasutada asjakohaseid kaitsemeetmeid järgides, et tagada nende tingimuste täitmine, ning hoolika järelevalve all. Muudatusettepanek on tihedalt seotud muudatusettepanekuga 16, mis käsitleb töötaja erandi tulevikku.

Komisjon võiks selle muudatusettepanekuga nõustuda, kuid ainult parlamendi pakutud lahenduse kontekstis (erandi kaotamine muudatusettepanekuga 16). Siiski, kui erand jääb kehtima (vt kommentaare muudatusettepanekule 16), siis peab komisjon õigeks, et ka see põhjendus jääb kehtima. Seetõttu lükkab komisjon selle muudatusettepaneku tagasi. Töötajate tervise ja ohutuse kaitse seisukohast on ülimalt oluline, et igasugune erandi kasutamine vastaks eespool nimetatud tingimustele ning nende tingimuste täitmine oleks tagatud tõhusate kaitsemeetmete ja hoolika järelevalve kaudu. Olemasolev tekst vastab sellele vajadusele ning parandab töötajate kaitset.

Muudatusettepanek 6 (millega jäetakse välja lisatingimus, et enne töötaja erandi kasutamist tuleb kaaluda muid paindlikkuse vorme) (põhjendus 13): tagasi lükatud.

Muudatusettepanekuga jäetakse välja lisatingimus, et enne töötaja erandi kasutamist tuleb eelnevalt kaaluda muid paindlikkuse vorme, et näha, kas nendest piisab. Muudatusettepanek on tihedalt seotud muudatusettepanekuga 16, mis käsitleb töötaja erandi tulevikku.

Komisjon võiks selle muudatusettepanekuga nõustuda, kuid ainult parlamendi pakutud lahenduse kontekstis (erandi kaotamine muudatusettepanekuga 16). Siiski, kui erand jääb kehtima (vt kommentaare muudatusettepanekule 16), siis peab komisjon sellist tingimust soovitavaks, et julgustada liikmesriike ja tööturu osapooli kõigepealt kaaluma vähem probleemseid alternatiive. Seetõttu lükkab komisjon selle muudatusettepaneku tagasi.

Muudatusettepanek 16 (töötaja erand) (artikli 22 lõige 1): tagasi lükatud.

See muudatusettepanek lõpetaks liikmesriikide võimaluse lubada kasutada töötaja erandit kolm aastat pärast muutmissetpaneku jõustumist.

Komisjoni muudetud ettepaneku eesmärk oli lõpetada töötaja erandi kasutamine pärast kolme aastat (kuid lisatingimusega, et liikmesriigid, kes seda selles etapis kasutavad, võivad taotleda ajapikendust, mis tulevikus läbi vaadatakse).

Komisjon ei ole muudatusettepanekuga nõus. Komisjon jääb arvamusele, mida väljendati juba teatise ühise seisukoha kohta,⁴ et kõnealune tööaja erand kaldub kõrvale maksimaalselt 48tunnise töönädala põhimõttest, ohustades seega töötajate tervist ja ohutust nii lühikeses kui ka pikas perspektiivis.

Kuigi komisjon põhimõtteliselt toetab tööaja erandi järkjärgulist kaotamist, arvab komisjon, et praegused tingimused ei võimalda tööaja erandi järkjärgulist kaotamist, pidades silmas tööaja erandi kasutamise mudeli suuri muutusi liikmesriikides ning liikmesriikide seisukohti, mis esitati nõukogu esimesel lugemisel ja pärast seda.

Üldist kompromissi otsides leiab komisjon, et kõiki tööaja erandit käsitlevaid sätteid tuleks hinnata koos läbivaatamisklausliga (vt kommentaare muudatusettepanekule 22).

Muudatusettepanek 17 (*individuaalse erandi kehtivusaeg*) (artikli 22 lõike 2 punkt a): tagasi lükatud.

Muudatusettepanekus on sätestatud, et kui töötaja nõustub ületama keskmiselt 48tunnise töönädala piiri, siis kehtib see kokkulepe maksimaalselt kuus kuud (mitte üks aasta, nagu on sätestatud ühises seisukohas). Komisjon on pakkunud üheaastast perioodi nii oma esialgses kui ka muudetud ettepanekus.

Komisjon ei saa selle muudatusettepanekuga nõustuda, sest see peamiselt lisaks halduskoormust, mis ei ole parema õigusloomega kooskõlas. On oluline märkida, et töötajal on igal juhul võimalus oma erandist loobuda (kõige rohkem kahekuuse etteteatamisega) vastavalt ühise seisukoha artikli 22 lõike 2 punktile e.

Muudatusettepanek 18 (*erandi kasutamise keelamine katseajal*) (artikli 22 lõike 2 punkti c alapunkt i): nõus.

Selle muudatusettepaneku mõte on, et töötaja ei saa täie õigusega nõustuda kasutama tööaja erandit katseajal.

Komisjon on nõus selle muudatusettepanekuga, millega ennistatakse komisjoni algse ja muudetud ettepaneku tekst. On oluline kaitsta töötajaid tööhõive kaitsetus etapis ohu eest, et neid survestatakse nõustuma pikemate töötundidega.

⁴ KOM(2008) 568, punkt 3.2.3.

Muudatusettepanek 19 (jäetakse välja tööaja erandit kasutavate töötajate tööaja piirangud) (artikli 22 lõike 2 punkt d): nõus.

Selle muudatusettepanekuga jäetakse välja ühises seisukohas esitatud tööaja erandiga nõustunud töötajate tööaja ülempiir (keskmiselt 60 töötundi nädalas või mõnel juhul 65). Praegu ei ole direktiivis sätestatud tööaja erandiga nõustunud töötajate tööaja selgesõnalist ülempiiri. Komisjoni esialgse ja muudetud ettepanekuga sooviti kehtestada tööaja erandiga nõustunud töötajate tööaja uus ülempiir.

Alates vastuvõtmisest on seda ühise seisukoha artiklit kõige rohkem kritiseeritud ning selle eesmärki on täiesti valesti tõlgendatud. Kuna nii Euroopa Parlament kui ka enamik liikmesriike on konkreetse arvu nimetamise vastu ning ülempiiri ei ole kehtestatud ka praegu kehtivas direktiivis, siis on komisjon nõus toetama selle punkti väljajätmist, et lihtsustada kokkuleppe saavutamist kaasseadusandjate vahel. Tuleb siiski meenutada, et liikmesriigid võivad ise kehtestada tööaja erandiga nõustunud töötajate tööaja ülempiiri.

Muudatusettepanek 20 (teatavate tingimuste rakendamata jätmise lühiajalise lepinguga töötajate puhul) (artikli 22 lõige 3): osaliselt nõus.

Muudatusettepanekuga jäetakse välja ühise seisukohaga lisatud säte, millega jäetaks lühiajalise lepinguga töötajad kõrvale kahe sätte rakendamisest, mis on ette nähtud tööaja erandiga nõustunud töötajate kaitsmiseks. Muudatusettepaneku mõte on esiteks see, et töötajad, kes töötavad sama tööandja heaks vähem kui kümme nädalat aastas, ei saa kasutada tööaja erandit esimese nelja töönädala jooksul. Teiseks, kui selline töötaja nõustub tööaja erandiga, siis kehtib artikli 22 lõike 2 punkti d kohane tööaja ülempiir ka tema suhtes.

Komisjon on muudatusettepanekuga osaliselt nõus. Kui tööaja erand jääb kehtima, siis peavad seda saama kasutada ka lühiajalise lepinguga töötajad: tervise ja ohutuse seisukohast põhjustavad liiga rohked töötunnid vähem riski siis, kui neid tehakse lühikese aja jooksul, kui siis, kui neid tehakse pikka aega. Seetõttu on komisjon seisukohal, et artikli 22 lõige 3, nagu see on esitatud ühises seisukohas, peaks jääma muutumatuks selles osas, kui viidatakse lõike 2 punkti c alapunktile ii (s.t töötajad, kes töötavad sama tööandja heaks vähem kui kümme nädalat aastas, võivad täie õigusega kasutada tööaja erandit esimese nelja töönädala jooksul).

Siiski on komisjon nõus välja jätta viite lõike 2 punktile d, sest komisjon on ka nõustunud muudatusettepanekuga 19, mille on teinud parlament tööaja erandiga nõustunud töötajate tööaja ülempiiri väljajätmiseks (vt üksikasjalikke kommentaare muudatusettepanekule nr 19).

Muudatusettepanek 22 (läbivaatamisklausli väljajätmine) (artikkel 24a) põhimõtteliselt ja/või ümbersõnastamise korral nõus.

Muudatusettepanekuga jäetakse välja säte, millega nõutakse liikmesriikidelt, kes kasutavad tööaja erandit (või kes lubavad ületunnitööd muud moodi), et nad esitaksid komisjonile üksikasjaliku aruande erandi kasutamisest praktikas, kaasates ka tööturu osapoolte seisukohad. Seejärel esitaks komisjon aruande parlamendile ja nõukogule, kes hindaks olukorda. Komisjon võib teha ka täiendavaid ettepanekuid.

Muudatusettepanek on tihedalt seotud muudatusettepanekuga 16, mis käsitleb tööaja erandi tulevikku. Komisjon võib muudatusettepanekuga põhimõtteliselt nõustuda. Siiski juhul, kui erand jääb kehtima (vt kommentaare muudatusettepanekule 16), on komisjon arvamusel, et

läbivaatamisklausel on vältimatu tagamaks kaasseadusandjate kokkulepet, mis põhineks kehtiva direktiivi ümbersõnastamisel.

3.2.6. Muud küsimused

Iseseisva otsustamisõigusega töötajate erand

Muudatusettepanek nr 12 (*iseseisva otsustamisõigusega töötajate erand*) (artikli 17 lõike 1 punkt a): põhimõtteliselt ja/või ümbersõnastamise korral nõus.

Muudatusettepanekuga sõnastatakse ümber kehtiva direktiivi säte, mis võimaldab teha erandeid töötaja kestuspiiride ja minimaalse ettenähtud puhkuse osas tegevjuhtide või muude iseseisva otsustamisõigusega isikute puhul. Muudatusettepanekuga kohaldataks seda erandit ainult tippjuhi tasandi töötajate suhtes.

Mõningase ümbersõnastamise korral võib komisjon muudatusettepanekuga nõustuda. Komisjon leiab, et pakutud sõnastus on mõneti liialt piirav, kuid nõustub vajadusega seda sätet muuta, selgitamaks, et sellega viidatakse ainult nendele töötajatele, kes on piisavalt iseseisvad omamaks tegelikku kontrolli oma töötundide üle.

Kohaldamine konkreetse töötaja järgi

Muudatusettepanek 8 (*kohaldamine konkreetse töötaja järgi*) (põhjendus 16 a): tagasi lükatud.

Muudatusettepanekuga lisatakse põhjendus, milles sätestatakse, et kui töötajal on rohkem kui üks tööleping, siis tuleb töötaja arvutamisel võtta arvesse tööaega kõikide lepingute alusel.

Komisjon leiab (nagu on sätestatud juba 2000. aasta aruandes töötaja direktiivi kohaldamise kohta⁵), et juhul, kui töötajal on samaaegselt kaks või enam töösuhet, tuleb direktiivi tervise ja ohutuse eesmärke silmas pidades kohaldada töötaja piiranguid võimaluse korral konkreetse töötaja järgi (ning mitte lepingu järgi). Siiski on selles valdkonnas liikmesriikide lähenemisviisides märkimisväärseid erinevusi.

Komisjon leiab, et selle teema kaasamine praegusesse redaktsiooni muudaks nõukogus kokkuleppele jõudmise peaaegu võimatuks. Seetõttu lükkab komisjon selle muudatusettepaneku tagasi.

Muudatusettepanek 10 (*kohaldamine konkreetse töötaja järgi*) (uue artikli 2a lõige a): tagasi lükatud.

Muudatusettepanekuga lisatakse uus säte, millega nähakse ette, et kui töötajal on rohkem kui üks tööleping, siis tuleb töötaja arvutamisel võtta arvesse tööaega kõikide lepingute alusel.

Komisjon leiab (nagu on sätestatud juba 2000. aasta aruandes töötaja direktiivi kohaldamise kohta⁶), et juhul, kui töötajal on samaaegselt kaks või enam töösuhet, tuleb direktiivi tervise ja ohutuse eesmärke silmas pidades kohaldada töötaja piiranguid võimaluse korral konkreetse töötaja järgi (ning mitte lepingu järgi). Siiski on selles valdkonnas liikmesriikide lähenemisviisides märkimisväärseid erinevusi.

⁵ KOM(2000) 787, punkt 14.2.

⁶ KOM(2000) 787, punkt 14.2.

Komisjon leiab, et selle teema kaasamine praegusesse redaktsiooni muudaks nõukogus kokkuleppele jõudmise peaaegu võimatuks. Seetõttu lükkab komisjon selle muudatusettepaneku tagasi.

Kaalutlused direktiivi muutmisel

Muudatusettepanek 1 (kaalutlused tööajakorralduse läbivaatamiseks) (põhjendus 7): osaliselt nõus.

Muudatusettepanekuga sõnastatakse ümber asjaolud, mis on praeguse redaktsiooni seisukohast olulised.

Komisjon võib muudatusettepanekuga nõustuda mõningase ümbersõnastamise korral, mis puudutab viidet elukestvalemitele. (See viide ei ole seotud ühegi rakendussättega tekstis ning ei ole praeguse ettepaneku kontekstis asjakohane).

Viide kohtu otsustele

Muudatusettepanek 2 (Euroopa Kohtu otsused) (põhjendus 7a): põhimõtteliselt ja/või ümbersõnastamise korral nõus.

Selle muudatusettepanekuga lisatakse uus põhjendus, milles kirjeldatakse tööaja mõistet Euroopa Kohtu hiljutiste otsuste valguses.

Mõningase ümbersõnastamise korral võib komisjon selle muudatusettepanekuga põhimõtteliselt nõustuda. Ümbersõnastamise eesmärk oleks:

- tagada, et tekst kajastaks täpselt kohtu otsuseid (näiteks ei ole selge, kas kohtu otsustest tulenevalt nõutaks kogu tööaja puhul kohalolekut tööandja määratud kohas), ning
- tagada, et tekst oleks kooskõlas direktiivi artikli 2 lõikes 1 esitatud tööaja definitsiooniga, sest praeguse redaktsiooni puhul ei ole tehtud ettepanekut selle lõike muutmiseks.