

**Euroopa Regioonide Komitee arvamus teemal „Läbipaistvad ja prognoositavad tööttingimused Euroopa Liidus“**

(2018/C 387/10)

<p><b>Raportöör:</b> Isolde RIES (DE/PES), Saarimaa liidumaa parlamendi esimene aseesimees</p> <p><b>Viitedokument:</b> ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate tööttingimuste kohta Euroopa Liidus</p> <p align="center">COM(2017) 797 final</p>
---

**I. MUUDATUSETTEPANEKUD**

**Muudatusettepanek 1**

I peatükk – artikli 1 lõige 1

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada tööttingimusi, edendades kindlamat ja prognoositavamalt tööhõivet <b>ning tagades samas tööturu kohanemisvõime.</b>	Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada tööttingimusi, edendades kindlamat ja prognoositavamalt tööhõivet.

**Motivatsioon**

Sotsiaalpartneritega konsulteerimise teise etapi raames koostatud analüütilises dokumendis (C(2017) 2621, 21.9.2017) selgitatakse paindlike töövormidega kaasnevate tööttingimuste puudusi. Pealegi ei hõlma ELi toimimise lepingu artikkel 153 õigusliku alusena direktiivi keskendumist tööturu paindlikkuse tagamisele.

**Muudatusettepanek 2**

I peatükk – artikli 1 lõige 4

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<b>Lõiget 3 ei kohaldata sellise töösuhte suhtes, kus tasustatud töö tagatud mahtu ei ole enne töö algust kindlaks määratud.</b>	

**Motivatsioon**

Lõikes 4, mille kohaselt lõikes 3 osutatud erandit ei kohaldata, kui tasustatud töö tagatud mahtu ei ole kindlaks määratud, tunnistatakse sõnaselgelt, et sellised töölepingud, kus tasustatud töötundide tagatud hulk ei ole kindlaks määratud, nn nulltunnilepingud, võivad olla võimalikud ja lubatavad.

**Muudatusettepanek 3**

I peatükk – artikli 1 lõige 5

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Liikmesriigid võivad määrata kindlaks isikud, kes vastutavad käesolevas direktiivis sätestatud tööandjate kohustuste täitmise eest, tingimusel et kõik kohustused on täidetud. Nad võivad ka otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline. Käesoleva lõike kohaldamine ei piira direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamist.	Liikmesriigid võivad määrata kindlaks isikud, kes vastutavad käesolevas direktiivis sätestatud tööandjate kohustuste täitmise eest, tingimusel et kõik kohustused on täidetud. Nad võivad ka otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline. <b><i>Siiski vastutavad tööandjad jätkuvalt selle eest, et sätestatud kohustusi täidetakse korrektselt ja täies ulatuses.</i></b> Käesoleva lõike kohaldamine ei piira direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamist.

**Motivatsioon**

Kohustuste selline ülekanndmine on vastuvõetav vaid tingimusel, et tööandjad jäävad vastutavaks korrektse ja täieliku teabe edastamise eest ja vastutavad solidaarselt. Muidu on oht, et nad vabastavad end oma kohustusest, kandes selle üle kolmandatele isikutele, ja direktiivi kaitsesätted kaotavad tähenduse. Tuleb välistada võimalus, et kohustus kantakse üle asjaomasele töötajale enesele.

**Muudatusettepanek 4**

I peatükk – artikli 1 lõige 6

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<b><i>Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada artiklites 10 ja 11 ning artikli 14 punktis a sätestatud kohustusi füüsiliste isikute suhtes, kes kuuluvad leibkonda, milles tehakse tööd selle leibkonna jaoks.</i></b>	

**Motivatsioon**

Lõike 6 erandi puhul on selgusetu, kas see on piiratud pereliikmetega või hõlmab ka koduabilisi. „Isikud, kes kuuluvad leibkonda“, on pereliikmed. Nemad ei tee üldjuhul „tööd selle leibkonna jaoks“ tasustatava töö mõttes – ja ainult sellist tööd saab reguleerida asjaomane direktiiv. Kui mõeldaks koduabilisi, tekiks nende kui rühma õigustamatu ebavõrdne kohtlemine, mis oleks vastuolus ILO konventsiooniga nr 189, mis käsitleb koduabiliste töötingimusi.

**Muudatusettepanek 5**

I peatükk – artikkel 2

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<b><i>Mõisted</i></b>	<b><i>Töötaja, tööandja ja töösuhte mõiste määratletakse või hõlmatakse liikmesriigi kehtivate õigusaktidega.</i></b>
<b><i>1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:</i></b>	
<b><i>(a) „töötaja“ – füüsiline isik, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule selle isiku juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu;</i></b>	

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>(b) „tööandja“ – üks või mitu füüsilist või juriidilist isikut, kes on otseselt või kaudselt töötajaga töösuh- tes;</p> <p>(c) „töösuhe“ – tööalane suhe eespool määratletud töötajate ja tööandjate vahel;</p> <p>(d) „töögraafik“ – ajakava, milles määratakse kindlaks kellaajad ja päevad, mil töötamine algab ja lõpeb;</p> <p>(e) „viitekellaajad ja -päevad“ – ajavahemikud kindlaks- määratud päevadel, mille kestel võib töö tööandja nõudmisel toimuda;</p> <p>2. Käesolevas direktiivis on mõistetel „mikroettevõtja“, „väikeettevõtja“ ja „keskmise suurusega ettevõtja“ ko- misjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EL (mikroettevõtjate, väikeste ja keskmise suurusega ette- võtjate määratluse kohta) või seda soovitust asendavas hilisemas aktis määratletud tähendus.</p>	

### Motivatsioon

Esitatud mõisted on segased, tekitavad mitmeid õiguslikke küsimusi ja on juba ette vaieldavad. Need mõisted puudutavad tööõigust, sotsiaalkindlustus- ja maksuõigust, mis kuuluvad liikmesriigi pädevusse, mistõttu tuleks need mõisted määratleda eelkõige riigi tasandil.

### Muudatusettepanek 6

II peatükk – artikli 3 lõike 2 punkt i

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>kord, sealhulgas etteteatamisaeg, mida tööandja ja töötaja peavad järgima juhul, kui töösuhe lõpetatakse, või kui teavitamise ajal ei ole võimalik etteteatamisaega märkida, siis sellise etteteatamisaja määramise viis;</p>	<p>kord, sealhulgas etteteatamisaeg, mida tööandja ja töötaja peavad järgima juhul, kui töösuhe lõpetatakse, või kui teavitamise ajal ei ole võimalik etteteatamisaega märkida, siis sellise etteteatamisaja määramise viis, <b>samuti töösuh- te lõpetamise teatele esitatavad vorminõuded ja tähtaeg, millest töölt vabastamise vaidlustamise puhul tuleb kinni pidada;</b></p>

### Motivatsioon

Teavitades korrast, mida tuleb järgida, tuleks selgeks teha, et teave hõlmab vähemalt ka töösuhete lõpetamise teatele esitatavaid vorminõudeid ja tähtaega, millest töölt vabastamise vaidlustamise puhul tuleks kinni pidada.

**Muudatusettepanek 7**

II peatükk – artikli 3 lõike 2 punkt m

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
kollektiivlepingud, milles käsitletakse töötaja töötingimusi; väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -asutuste sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud pädeva organi või ühisasutuse nimetus;	kollektiivlepingud, milles käsitletakse töötaja töötingimusi, <b>ning kollektiivlepingutes sätestatud tähtajad asjaomastest kollektiivlepingutest tulenevate nõuete esitamiseks</b> ; väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -asutuste sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud pädeva organi või ühisasutuse nimetus;

**Motivatsioon**

Seda kohustust tuleb täiendada kohustusega teavitada võimalikest kollektiivlepingutes sätestatud tähtaegadest asjaomastest kollektiivlepingutest tulenevate nõuete esitamiseks. See teave on oluline praktilistel põhjustel: takistamaks, et töötajad teadmatuses need võib-olla küllalt lühikesed tähtajad oma õiguste kasutamiseks mööda lasevad.

**Muudatusettepanek 8**

II peatükk – artikli 4 lõige 1

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Artikli 3 lõikes 2 osutatud teave esitatakse töötajale individuaalselt dokumendi kujul hiljemalt töösuhte esimesel päeval. <b>Selle dokumendi võib esitada ja edastada</b> elektrooniliselt, tingimusel et see on töötajale kergesti kättesaadav ning seda saab salvestada ja välja trükkida.	Artikli 3 lõikes 2 osutatud teave esitatakse töötajale individuaalselt dokumendi kujul hiljemalt töösuhte esimesel päeval. <b>See dokument antakse töötajale üle paberikandjal või esitatakse ja edastatakse</b> elektrooniliselt, tingimusel et see on töötajale kergesti kättesaadav ning seda saab salvestada ja välja trükkida <b>ning väljastatakse kättesaamise kinnitus</b> .

**Motivatsioon**

Lõike 1 teises lauses nähakse ette, et teavitava dokumendi võib töötajale esitada või edastada elektrooniliselt, kui see dokument on kergesti kättesaadav. Sellest ei pruugi mõnel juhul piisata. Seepärast peaks igal töötajal olema õigus valida paberikandjal või elektroonilise versiooni vahel. See valdkond ei tohiks olla erand pingutustes saavutada paberivaba töökeskkond.

**Muudatusettepanek 9**

II peatükk – artikkel 5

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Liikmesriigid tagavad, et tööandja <b>teatab</b> töötajale kõik muudatused, mis on tehtud artikli 3 lõikes 2 osutatud töösuhte aspektides ja artiklis 6 osutatud lisateabes välismaale lähetatud või saadetud töötajatele, dokumendi vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval.	Liikmesriigid tagavad, et tööandja <b>edastab</b> töötajale kõik muudatused, mis on tehtud artikli 3 lõikes 2 osutatud töösuhte aspektides ja artiklis 6 osutatud lisateabes välismaale lähetatud või saadetud töötajatele, dokumendi vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval.

**Motivatsioon**

Lõike 1 teises lauses nähakse ette, et teavitava dokumendi võib töötajale esitada või edastada elektrooniliselt, kui see dokument on kergesti kättesaadav. Sellest ei pruugi mõnel juhul piisata. Seepärast peaks igal töötajal olema õigus valida paberkandjal või elektroonilise versiooni vahel. See valdkond ei tohiks olla erand pingutustes saavutada paberivaba töökeskkond.

**Muudatusettepanek 10**

II peatükk – artikli 6 lõige 2

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Liikmesriigid tagavad, et kui välismaale saadetud töötaja on lähetatud töötaja, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, tehakse talle lisaks <i>sellele</i> teatavaks:	Liikmesriigid tagavad, et kui välismaale saadetud töötaja on lähetatud töötaja, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, tehakse talle lisaks <b><i>lõikes 1 ja artikli 3 lõikes 2 määratud teabele paberkandjal dokumendi üleandmise teel või elektrooniliselt</i></b> teatavaks:

**Motivatsioon**

Ei vaja selgitust.

**Muudatusettepanek 11**

II peatükk – artikli 6 punkti 2 alapunkt b

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
link ametlikule riiklikule veebisaidile (ametlikele riiklikele veebisaitidele), mille vastuvõttev liikmesriik (vastuvõtavad liikmesriigid) on loonud kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikega 2.	<b><i>lähetatud töötajale oluline teave tema emakeeles või kui ei ole võimalik tagada tõlke kvaliteeti, siis</i></b> link ametlikule riiklikule veebisaidile (ametlikele riiklikele veebisaitidele), mille vastuvõttev liikmesriik (vastuvõtavad liikmesriigid) on loonud kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikega 2.

**Motivatsioon**

Viide kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõike 2 punktiga a igas liikmesriigis loodud veebisaidile ei ole teavitamismõõdu seisukohast piisav, sest see viide eeldab, et iga liikmesriik on täitnud oma asjaomased kohustused. Siiski võib seda kaaluda alternatiivse lahendusena neil juhtudel, mil ei ole võimalik tagada, et tõlgitud teabe kvaliteet on asjakohane.

**Muudatusettepanek 12**

II peatükk – artikli 6 lõige 3

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<b><i>Kui see on asjakohane, siis võib lõike 1 punktis b ja lõike 2 punktis a osutatud teabe esitada viidetega õigus- või haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, millega reguleeritakse neid küsimusi.</i></b>	<b><i>Lõike 1 punktis b ja lõike 2 punktis a osutatud teave antakse lähetatud töötaja käsutusse talle arusaadavas keeles.</i></b>

**Motivatsioon**

Teavitamiskohustuse täitmine selliselt, et esitatakse viide kehtivatele eeskirjadele, ei ole välismaiste töötajate piisava teavitamise nõuete seisukohalt küllaldane, kui eeskirjad ei ole neile arusaadavas keeles kättesaadavad. Iseäranis seoses oodatava välismaal tasustamisega vajavad välismaised töötajad vahetut ja selget teavet ning neid ei tohiks teavitada selliselt, et esitatakse viide nende jaoks arusaamatutele eeskirjadele.

**Muudatusettepanek 13**

II peatükk – artikli 6 lõige 4

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kohaldata lõikeid 1 ja 2 juhul, kui iga tööperioodi kestus väljaspool seda liikmesriiki, kus töötaja tavaliselt töötab, on <b>neli järjestikust nädalat</b> või vähem.	Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kohaldata lõikeid 1 ja 2 juhul, kui iga tööperioodi kestus väljaspool seda liikmesriiki, kus töötaja tavaliselt töötab, on <b>kaks nädalat</b> või vähem.

**Motivatsioon**

Ettepanek teha erand teavitamiskohustusest juhul, kui välismaal töötamise kestus ei ületa nelja järjestikust nädalat, tuleb tagasi lükata. Sellega luuakse lünk, mille abil vältida teavitamiskohustust. Lõpeks kehtivad vastuvõtva riigi kohustuslikud eeskirjad esimesest tööpäevast alates. Seepärast soovib komitee lühendada erandi kestust kokku maksimaalselt kahe nädala pikkusele ajavahemikule.

**Muudatusettepanek 14**

III peatükk – artikli 7 lõige 2

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Liikmesriigid võivad ette näha pikema katseaja juhul, kui seda õigustab töö laad või juhul, kui see on töötaja huvides.	Liikmesriigid võivad ette näha pikema katseaja juhul, kui seda õigustab töö laad, või juhul, kui see on töötaja huvides, <b>või töötaja pikemat aega kestva ajutise töövõimetuse korral.</b>

**Motivatsioon**

Ei vaja selgitust.

**Muudatusettepanek 15**

III peatükk – artikli 8 lõige 2

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<b>Tööandja võib siiski sätestada kokkusobimatuse tingimused, kui sellised piirangud on vajalikud õigustatud põhjustel, nagu ärisaladuste kaitse või huvide konflikti vältimine.</b>	

**Motivatsioon**

Töölepingu poolte vastandlike huvide – nt töövõtja kutsevabadus ja tööandja ettevõtlushuvid – kaalumise eest vastutavad liikmesriikides seadusandjad ja kohtud, ent mitte tööandjad ise. Lisaks sellele – arvestades uut ärisaladuse määratlust vastavalt direktiivile (EL) 2016/943 (mille liikmesriigid peavad ellu rakendama 2018. aasta juuniks) – võivad ettevõtjad suuresti ise otsustada, millist teavet nad kaitsta soovivad. Sama kehtib tõlgendamist vajava mõiste „huvide konflikti vältimine“ suhtes. Seepärast ei ole selles õigusküsimuses ühtset Euroopa tasandi eeskirja tarvis. Seda ei hõlma ka Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punkt b õigusliku alusena.

**Muudatusettepanek 16**

## III peatükk – artikli 10 lõige 1

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Liikmesriigid tagavad, et <b>töötajad</b> , kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, <b>võivad</b> taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega tööhõivevormi, kui see on olemas.	Liikmesriigid tagavad, et <b>töötajatel</b> , kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, <b>on õigus</b> taotleda <b>teiste kandidaatidega võrdsel tingimustel</b> prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega tööhõivevormi, kui see on olemas.

**Motivatsioon**

Töötajal, kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, ei ole alalisele töökohale või siis kindlamale töösuhtevormile kandideerimisel eelisseisundit väljastpoolt tulnud kandidaatidega võrreldes või kui mõni teine kandidaat on paremini kvalifitseeritud.

**Muudatusettepanek 17**

## III peatükk – artikli 10 lõige 2

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
Tööandja annab kirjaliku vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. <b>Tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute ning mikro-, väikeste või keskmise suurusega ettevõtjate puhul võivad liikmesriigid ette näha selle tähtsaja pikendamise mitte rohkem kui kolme kuuni ja lubada suulist vastust, kui sama töötaja on esitanud uue sarnase taotluse ja vastuse põhjendus seoses töötaja olukorraga ei muutu.</b>	Tööandja annab kirjaliku vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. <b>Taotluse tagasilükkamise korral peab põhjenduse õigsus olema kontrollitav.</b>

**Motivatsioon**

Selgelt tuleb sätestada vastamiskohustuse rikkumise õiguslikud tagajärjed, nimelt et taotluse tagasilükkamise korral peab põhjenduse õigsus olema kontrollitav. Vaid nii on võimalik tagada, et tööandja töötaja soovi tõsiselt kaalub ega esita suulist vastust vormi täiteks.

Tagasi tuleb lükata lõike 2 teises lauses ette nähtud erand, mille kohaselt võivad mikro-, väikeste või keskmise suurusega ettevõtjad vastata suuliselt ja kolme kuu jooksul. See erand hõlmaks kõiki ettevõtteid, kus töötab kuni 249 inimest ja mille käive moodustab kuni 50 miljonit eurot – s.t 99 % kõigist ELi ettevõtetest – ja halvendaks oluliselt töötajate – kogu ELis umbes 65 miljoni inimese – seisundit neis ettevõtetes. Lisaks sellele, et on keeruline välja selgitada, kas „sarnane taotlus“ on juba esitatud, ei ole taotlusele suulist vastamist võimalik teendada ja seega ei saa seda vastust kasutada nõuete esitamiseks. Seepärast ei ole VKEdele antav erand vastuvõetav, sest vastasel juhul puuduksid artikli 10 regulatiivsel sisul õiguslikud tagajärjed.

### Muudatusettepanek 18

IV peatükk – artikkel 12

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid <b>võivad lubada</b> sotsiaalpartneritel sõlmida vastavalt siseriiklikule õigusele või tavale kollektiivlepinguid, milles kehtestatakse töötajate töötingimusi käsitlev kord, mis erineb artiklites 7–11 kirjeldatud korrast, ja järgitakse samas töötajate üldise kaitse põhimõtet.</p>	<p>Liikmesriigid <b>peavad lubama</b> sotsiaalpartneritel <b>säilitada ja</b> sõlmida vastavalt siseriiklikule õigusele või tavale kollektiivlepinguid, milles kehtestatakse töötajate töötingimusi käsitlev kord, mis erineb artiklites 7–11 kirjeldatud korrast, ja järgitakse samas töötajate üldise kaitse põhimõtet <b>ega langeta allapoole direktiivis sätestatud miinimumnõudeid.</b></p>

#### Motivatsioon

Artiklis 12 nähakse ette, et artiklites 7–11 sätestatud miinimumnõudeid võib kollektiivlepingutes muuta, kui kokkuvõttes säilitatakse töötajate kaitse. Selline paindlikkus on vajalik, arvestades et tööturud, siseriiklikud eeskirjad ja töösuhete vormid avalikus sektoris, ametnikud kaasa arvatud, on liikmesriigiti erinevad. Ent kollektiivlepingutes õigusaktidest kõrvale kaldumine ei tekita probleeme vaid siis, kui need sisaldavad õigusliku eesmärgiga samaväärset eesmärki ega käsitle erinevaid reguleerimisvaldkondi.

### Muudatusettepanek 19

IV peatükk – artikkel 13

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p><b>Nõuetele vastavus</b></p> <p><b>Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiivi sätetega vastuolus olevad sätted individuaalsetes või kollektiivlepingutes, ettevõtete sise-eeskirjades või muudes kokkulepetes tunnistatakse kehtetuks või neid muudetakse, et viia need vastavusse käesoleva direktiivi sätetega.</b></p>	

#### Motivatsioon

Artikkel 13 on üleliigne, sest piisab õigust õiguskaitsele käsitlevast artiklist 15.



**Muudatusettepanek 20**

V peatükk – artikli 14 lõige 1

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid tagavad, et kui töötaja ei ole saanud õigel ajal kõiki artikli 4 lõikes 1, artiklis 5 või artiklis 6 osutatud dokumente või osa neist, ja kui tööandja ei ole kõrvaldanud seda puudust 15 päeva jooksul pärast sellest teatamist, kohaldatakse <b>ühte järgnevatest süsteemidest</b>:</p>	<p>Liikmesriigid tagavad, et kui töötaja ei ole saanud õigel ajal kõiki artikli 4 lõikes 1, artiklis 5 või artiklis 6 osutatud dokumente või osa neist, ja kui tööandja ei ole kõrvaldanud seda puudust 15 päeva jooksul pärast sellest teatamist, kohaldatakse <b>mõlemat järgnevat süsteemi</b>:</p>

**Motivatsioon**

Ettepanekuga võetakse kasutusele vahendid, mille eesmärk on karistada teavitamiskohustuse täitmata jätmise korral. Ent neid vahendeid kasutatakse alles siis, kui töötaja märkab teavitamise puudulikkust ja teatab sellest tööandjale, kellel on siis 15 päeva, et oma teavitamiskohustust tagantjärele täita. Seega eeldatakse, et töötaja oleks aktiivne. See ei ole asjakohane, sest vastutus täieliku teavitamise eest lükatakse teavitatavale isikule, kes aga reeglina iseäranis töösuhte alguses väldib vastasseisu tööandjaga. Õige oleks kohaldada õiguslikke tagajärgi ilma, et töötaja oleks teabe puudulikkusele aktiivselt osutanud.

**Muudatusettepanek 21**

V peatükk – artikli 14 lõike 1 punkt a

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>töötaja suhtes kasutatakse <b>liikmesriigi poolt kindlaks määratud</b> soodsaid eeldusi. Kui esitatud teave ei sisalda artikli 3 lõike 2 punktides e, f, k või l osutatud teavet, <b>kuuluvad soodsate eelduste hulka eeldused, et töötajal on tähtajatu töösuhe, et puudub katseaeg ja et töötajal on täistööajaga töökoht</b>. Tööandjatel on võimalik need eeldused ümber lükata; <b>või</b></p>	<p>töötaja suhtes kasutatakse soodsaid eeldusi, <b>mille liikmesriik on kohustatud kindlaks määrama</b>. Kui esitatud teave ei sisalda artikli 3 lõike 2 punktides e, f, k või l osutatud teavet, <b>käsitatakse töötaja osutatud töötingimusi kokkulepituna</b>. Tööandjatel on võimalik need eeldused ümber lükata; <b>ja</b></p>

**Motivatsioon**

Punkti a eelduste korra peab liikmesriik kohustuslikult kasutusse võtma. Ent ettepanek, mille kohaselt soodsad eeldused määrab kindlaks liikmesriik, on liiga ebamäärane. Tuleb konkreetselt kindlaks määrata, et teavitamiskohustuse täitmata jätmise korral kehtivad põhimõtteliselt töötaja osutatud töötingimused, nagu oleksid need kokku lepitud, ning kehtib elnevalt juba nimetatud ümberlükatavat eeldus, et töötajal on tähtajatu täistööajaga töösuhe.

**Muudatusettepanek 22**

V peatükk – artikli 14 lõike 1 punkt b

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

**Motivatsioon**

Võimalusega esitada kaebus lahendamiseks pädevale asutusele (punkt b) ei kaasne töötajate jaoks mingeid soodsaid õiguslikke tagajärgi ja seega ei saa seda pakkuda liikmesriikidele alternatiivse võimalusena – seda saab kasutada ainult punktis a esitatud ettepaneku täiendusena. Teise võimaluse puhul sõltub töötaja, kelle tööandja ei ole oma kohustust täitnud, haldusmenetlusest, mille kestus ja tulemus sõltuvad olulisel määral asutusest ja mille tulemuseks on parimal juhul haldustrahv. Sel võimalusel puudub ka ennetav mõju teavitamiskohustuse vältimisele.

**Muudatusettepanek 23**

V peatükk – artikli 17 lõige 1

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata töötajate töölt vabastamine või sellega samaväärsed meetmed ja töölt vabastamise ettevalmistamine põhjusel, et töötaja on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi.</p>	<p>Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata <b>ja tunnistada õiguslikult tühi</b> töötajate töölt vabastamine või sellega samaväärsed meetmed ja töölt vabastamise ettevalmistamine põhjusel, et töötaja on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi.</p>

**Motivatsioon**

Lõike 1 kohaselt peavad liikmesriigid keelama töölt vabastamise või selle ettevalmistamise põhjusel, et on kasutatud kõnealusel direktiiviga ettenähtud õigusi. Kombineerituna lõikega 2, mille kohaselt võivad töötajad, kui neile tundub, et nad vabastati töölt kõnealusel direktiiviga ettenähtud õiguste kasutamise põhjusel, nõuda tööandjalt kirjalikku põhjendust ja arvamust, ei ole see piisav kaitsevahend kõnealusel direktiiviga ettenähtud õiguste kasutamise puhul. Tõelise kaitse tagamiseks on vaja seoses õiguslike tagajärgedega selget eeskirja, mille kohaselt töölt vabastamine või selle ettevalmistamine põhjusel, et on kasutatud kõnealusel direktiiviga ettenähtud õigusi, on tühine.

**Muudatusettepanek 24**

V peatükk – artikli 17 lõige 2

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Kui töötajatele tundub, et nad vabastati töölt või et nende suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid põhjusel, et nad on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, võivad nad nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või sellega samaväärse meetme kohta. Tööandja peab esitama selle põhjenduse kirjalikult.</p>	<p>Kui töötajatele tundub, et nad vabastati töölt või et nende suhtes kohaldati samaväärse mõjuga meetmeid põhjusel, et nad on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, võivad nad nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või sellega samaväärse meetme kohta. Tööandja peab esitama selle põhjenduse kirjalikult. <b>Ühtlasi võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et töölt vabastamise kohta kaebuse esitamise tähtaeg peatatakse seni, kui töötaja ei ole saanud tööandja kirjalikku põhjendust.</b></p>

**Motivatsioon**

Praktilisest seisukohast on nõutav, et töölt vabastamise kohta kaebuse esitamise tähtaeg peatatakse seni, kui töötaja ei ole saanud tööandja kirjalikku põhjendust. Vastasel juhul on oht, et see eeskiri osutub kahjulikuks töötajatele, kes seadusega ettenähtud põhjendust oodates kaebuse esitamise tähtaja mööda lasevad.

**Muudatusettepanek 25**

V peatükk – artikli 17 lõige 3

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 2 osutatud töötajad esitavad kohtule või muule pädevale asutusele tõendid, mis lubavad eeldada sellist töölt vabastamist või sellega samaväärseid meetmeid, on kostja ülesanne tõendada, et töölt vabastamise põhjus oli lõikes 1 osutatust erinev.</p>	<p>Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 2 osutatud töötajad esitavad kohtule või muule pädevale asutusele <b>kaudsed</b> tõendid, mis lubavad eeldada sellist töölt vabastamist või sellega samaväärseid meetmeid, on kostja ülesanne tõendada, et töölt vabastamise põhjus oli lõikes 1 osutatust erinev.</p>

**Motivatsioon**

Ei ole selge, kui konkreetsed või tõendatud peavad olema töötaja esitatud tõendid. Siinkohal peaks piisama sellisele karistusele viitavatest kaudsetest tõenditest. Seepärast tehakse ettepanek lisada sõna „kaudsed“.

**Muudatusettepanek 26**

V peatükk – artikkel 18

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud siseriiklike õigusnormide või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste õigusnormide rikkumise korral. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende karistuste kohaldamine. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Karistuseks võib olla trahv. Samuti <b>võib karistuseks olla hüvitise maksmine.</b></p>	<p>Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida kohaldatakse käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud siseriiklike õigusnormide või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste õigusnormide rikkumise korral. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende karistuste kohaldamine. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Karistuseks võib olla trahv. Samuti <b>peab karistus hõlmama asjakohase hüvitise maksmist.</b></p>

**Motivatsioon**

Trahvidest üksi ei piisa, et rikkumiste eest mõjusalt karistada. Sõltuvalt liikmesriigist ja seal pädevates asutustes valitsevast olukorrast on trahvide määramine erineval määral mõjus. Pealegi ei too trahvi määramine kaasa ühtki eelist töötajale, kelle õigusi rikuti.

**Muudatusettepanek 27**

VI peatükk – artikli 19 lõige 1

Komisjoni ettepaneku tekst	Komitee muudatusettepanek
<p>Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna piisavat alust töötajatele võimaldatava kaitse üldist taset alandada.</p>	<p>Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna piisavat alust töötajatele võimaldatava kaitse üldist taset alandada. <b>Samuti ei ole käesoleva direktiivi rakendamine piisav põhjus liikmesriigis valitseva olukorra halvendamiseks või töötajate üldise kaitsetaseme alandamiseks valdkondades, mille suhtes direktiivi kohaldatakse.</b></p>

**Motivatsioon**

Lõiget 1 tuleb täiendada tagamaks, et üldist kaitsetaset ei saa alandada ja et kõnealuse direktiivi rakendamine ei anna alust olukorra halvendamiseks reguleeritavates valdkondades, mille suhtes direktiivi kohaldatakse. Selline konkreetne halvendamiskeeld on sotsiaalpoliitilistes direktiivides küllalt tavaline ja Euroopa Liidu Kohus on seda tunnustanud, vt nt tähtjalise töö direktiivi 1999/70/EÜ lisa (sotsiaalpartnerite raamkokkulepe tähtjalise töö kohta) artikli 8 lõige 3 või töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitleva raamdirektiivi 2002/14/EÜ artikli 9 lõige 4.

**Muudatusettepanek 28**

VI peatükk – artikkel 21

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

**Motivatsioon**

On tervitatav, et kõnealuse direktiiviga ettenähtud õigusi ja kohustusi tuleb kohaldada ka olemasolevate töösuhete suhtes. Siiski on ebaselge, kuidas seonduvad sellega 2. lause ja seega 3. lause. Kui kõnealust direktiivi tuleb kohaldada ka olemasolevate töösuhete suhtes, ei ole need laused vajalikud. Teavitamiskohustus peab – ka olemasolevates töösuhetes – kehtima taotluse esitamisest sõltumata. Lõpeks peavad tööandjad, kellele tööõigus on suunatud, õigusliku olukorra muutusi arvesse võtma ja täitma neil nõuetel põhinevaid kohustusi, ilma et töötajad kutsuksid neid üles seadusi järgima.

**II. POLIITILISED SOOVIKUTUSED**

## EUROOPA REGIOONIDE KOMITEE

**Euroopa muutuvad tööturud**

1. väljendab heameelt, et töötuse määr pärast 2008.–2013. aasta majandus- ja finantskriisi jälle järjepidevalt kahaneb ja on hetkel ELis 7,3 % ja euroalal 8,6 %;
2. juhib aga tähelepanu sellele, et majandus- ja finantskriisil olid tõsised tagajärjed eelkõige noorema tööjõu jaoks. Noorte töötuse määr oli 2017. aasta aprillis 16,7 %. See tähendab, et noorte töötuse määr on endiselt kõrgem kui kriisieelsel ajal ning enam kui kaks korda kõrgem üldisest töötuse määrast;
3. peab kahetsusväärseks, et hoolimata ELi tasandi meetmetest ei ole õnnestunud lahendada noorte liiga suure tööpuuduse probleemi. Seepärast rõhutab komitee, et kõrvuti tööturumeetmetega on oluline tegutseda ühiskonna suurema liikuvuse nimel ning viia hariduspakkumine poliitiliste meetmete abil paremini vastavusse tööturu tegelike vajadustega;
4. märgib, et 2016. aastal oli tööhõive määr 20–64aastaste tööturul osalevate inimeste hulgas 71,1 %, mis on kõige kõrgem keskmine määr, mis on Euroopa Liidus ühelgi aastal saavutatud. Seda keskmist määra arvestades on liikmesriikide vahel siiski märkimisväärseid erinevusi. 25–54aastaste hulgas on tööhõive määr alates 2001. aastast jäänud ligikaudu samaks, samas kui vanemate inimese hulgas (55–64aastased) on see märkimisväärselt tõusnud ja nooremate hulgas (15–24aastased) kahanenud;
5. väljendab heameelt, et sooline lõhe meeste ja naiste tööhõive määra vahel on kahanenud. Peamiselt tingib seda tõusev naiste tööhõive määr. On aga ka liikmesriike, kus väiksem erinevus on põhjustatud meeste tööhõive määra kahanemisest;
6. peab kahetsusväärseks, et nende inimeste osakaal, kes töötavad vaid osalise tööajaga, on kasvanud 14,9 %-lt tööjõust 2002. aastal 19,0 %-le 2015. aastal. Meeste ja naiste osakaal nende hulgas on märkimisväärselt erinev. Pea kolmandik (31,4 %) töötavatest naistest töötas 2016. aastal osalise tööajaga, mis oli tunduvalt kõrgem määr kui osalise tööajaga töötavate meeste puhul (8,2 %);

7. väljendab muret võimaluse pärast, et teatud tingimustel puudutavad mittestandardised töösuhted, eelkõige tähtjaline töö, ebaproportsionaalselt sageli nooremaid, vähem haritud ja madalama kvalifikatsiooniga töötajaid ning et enamik neist ei astu sellisesse töösuhtesse omal valikul. Vaid 37% noorematest töötajatest töötas 2015. aastal täistööajaga tähtajatu töölepingu alusel. Võrreldes 2002. aastal täheldatud 48%-ga on toimunud märkimisväärne langus;

8. märgib, et tähtajatu täistööajaga leping on küll endiselt kõige levinum töösuhte vorm, kuid et mittestandardised tööhõivevormid on viimase 20 aasta jooksul märkimisväärselt sagedasemaks muutunud. 1995. aastal töötas 32% inimestest ELi 15 liikmesriigis mittestandardse töölepingu alusel. 2015. aastaks kasvas nende inimeste osakaal ELi 28 liikmesriigis 36%-ni ning suundumused näitavad edasist tõusu;

### Muutustega seotud probleemid

9. märgib, et seoses praeguse aja üha tihedama omavahelise seotusega maailmamajanduses, keerukamate rahvusvaheliste väärtusahelate, kiiremate tehnoloogiliste ja korralduslike innovatsioonitsüklitega ettevõtetes ning tööprotsesside üha suurema võrgustatuse ja laialdasema digiteerimisega muutuvad tööturud üha kiiremini ning kasvab uute mittestandardsete töösuhte arv. Selleks et töötajad ei oleks ebakindlas olukorras, tuleb leida õige tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vajaduse vahel;

10. märgib, et mõned uued mittestandardised tööhõivevormid, mille levik järgmistel aastatel eelduste kohaselt kasvab, on eriti muret tekitavad, arvestades töökohtade stabiilsuse, sissetuleku ja sotsiaalkaitse kättesaadavusega seotud suuremat ebakindlust – need tööhõivevormid on juhutöö, (mittevabatahtlik) väikesemahuline osalise tööajaga töö, vautšeripõhine töö ja rahvatöö;

11. juhib tähelepanu sellele, et ka mõned juba pikemat aega levinud mittestandardised tööhõivevormid, näiteks tasustatud praktika ja renditöö, kujutavad endast jätkuvalt probleemi töökohakindluse ja sobivate töötingimuste aspektist;

12. rõhutab, et mittestandardsetes töösuhetes olevad töötajad puutuvad üldiselt tihedamini kokku ebastabiilse tööolukorraga. Mittestandardsetel töökohtadel on enamasti madalam tunnipalk kui tähtajatutel täistööajaga kohtadel. Lisaks sellele on mittestandardsetes töösuhetes olevatel inimestel suurem oht töötuks jääda;

13. rõhutab, et mittestandardsetes töösuhetes olevad töötajad tasuvad tavaliselt ka vähem ja väiksemaid sotsiaalmakseid, mis mõjutab negatiivselt nende õigust sotsiaaltoetustele ning saadavate toetuste suurust ja nende saamise kestust. Lisaks probleemidele füüsilise tervise ja töökoha kindlusega kannatavad ebakindlate töökohtadega töötajad sageli ka suurema tõenäosusega töökohas stressi all;

14. märgib, et mittestandardsetes töösuhetes olevatel töötajatel on üldiselt ka väiksem juurdepääs töötajate huvide esindamisele ja kollektiivlepinguga kindlustatud tööle. Tähtjalistel töökohtadelt tähtajatutele ülemineku madala määra põhjal on alust eeldada, et see ebavõrdsus jääb kestma pikemaks ajaks. Liikmesriikide statistika näitab, et vähem kui 50% konkreetsel aastal tähtjalise lepingu alusel töötavatest inimestest töötas kolm aastat hiljem tähtajatul täiskoorumusega kohal;

15. on seisukohal, et mittestandardised tööhõivevormid toovad majandusele kasu. Ent juhul, kui ei ole tagatud kaitse miinimumtase, siis võib neil olla tööandjatele ka kahjulik mõju. Kuigi alguses võidakse kulusid kokku hoida, kaasnevad nende vormidega ka olulised peidetud kulud. Tähtajatu ja tähtjalise lepinguga töötajatest koosneva kollektiivi juhtimine on keerukas, peidab endas konflikti- ja motivatsiooni kadumise ohtu, mis võib viia vähenenud tootlikkuseni. Ebakindlus töösuhetes võib pärssida innovatsiooni ja tuua kaasa usalduse puudumise ja riskikartliku suhtumise;

### Tegutsemisvajadus seoses muutustega

16. märgib, et tuleb astuda olulisi samme töötajate kaitse parandamiseks ning standardite ühtlustamiseks Euroopa siseturul. ELi praegune tööõigus ei kehti kõigile töötajatele võrdselt, see tekitab erisusi ja viib ebavõrdsuseni töötingimustes ja sotsiaalkaitstes üldiselt;

17. märgib, et REFIT-uuringus kirjaliku tõendi direktiivi (91/533/EMÜ) hindamise läbiviimise toetamiseks leiti, et on tuumikrühm inimesi, kes on kaitstud (tavaliselt tähtajatu standardtöölepinguga või pikaajalise töölepinguga töötajad), samas paljude teiste töötajate rühmade hulgas on tegelikkuses märkimisväärsed erinevusi või valitseb ebakindlus selles osas, kas direktiivi sätted on nende puhul kohaldatavad. Paljud töötajad ei ole oma põhiõigustest piisavalt teadlikud või ei ole neil oma õiguste kohta kinnitust;

18. toetab kindlalt kõiki püüdlusi kehtestada kogu Euroopa Liidus kõigi erinevate töölepinguvormide puhul õiglaste töötingimuste miinimumnormid ning samas vältida väikestele ja keskmise suurusega ettevõtetele põhjendamatu täiendava bürokraatia ja halduskoormuse tekitamist. Need miinimumnormid tagaksid kõigile töötajatele vajaliku kaitse ning tekiks selge tugiraamistik, millest riiklikud seadusandjad ja kohtud juhinduda saaksid;

19. kinnitab, et uued ELi tasandi miinimumõigused seoses töötajate töötingimustega ning sellega seonduv kohustus töötajaid kehtivatest töötingimustest kirjalikult teavitada on möödapääsmatult vajalikud, sest need suurendavad nii tööandjate kui ka töötajate kindlustunnet ja hoiavad ära kahjulikult mõjuva üha halvemate töötingimuste pakkumise liikmesriikides;

20. on seisukohal, et kuna riikide erinevad lähenemisviisid toovad kaasa konkurentsimoonusi ja takistavad töötajate vaba liikumist siseturul, ei taga uued liidu tasandi miinimumõigused mitte üksnes ausaid konkurentsitingimusi. Miinimumõigused võivad parandada ka ELi tööturu tõhusust, soodustada majanduslikku ja sotsiaalset arengut ning ühtekuuluvust ja uut ühtlustumisprotsessi paremate elu- ja töötingimuste suunas, tagades samal ajal siseturu terviklikkuse;

### **Üldine hinnang direktiivi ettepanekule**

21. tunneb heameelt, et Euroopa Komisjon otsustas vastusena tööturgude praegustele probleemidele esitada ettepaneku võtta vastu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. Sellega viiakse ellu olulised Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtted ja kohandatakse Euroopa tööõigust käsitlevad õigusaktid 21. sajandi ELi tööturgudele;

22. tuletab meelde, et Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklites 27 ja 31 on sätestatud, et töötajatel on õigus teabele ning headele ja õiglastele töötingimustele;

23. rõhutab, et kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused on avaliku sektori peamised tööandjad, kes peavad hoolitsema tasakaalu eest eelarve, avalike teenuste osutamise ning tööjõule kehtivate tingimuste vahel. Nad on määrava tähtsusega ka teabe ja heade tavade vahetamisel. Kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused on sellega seotud avaliku sektori hankijadena ning osalevad ka võimaliku väärkohtlemise ohjamises;

24. juhib tähelepanu sellele, et sotsiaalteenuseid, teenuseid inimeste kaasamiseks tööturule ja struktuuriliste muutustega kohanemiseks ning sotsiaalse, majandusliku ja kultuurilise integratsiooni meetmeid pakuvad ja nende olemasolu tagavad peamiselt kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused;

25. toonitab, kuivõrd tähtis on, et komisjon järgiks täielikult subsidiaarsuse põhimõtet, ja rõhutab vajadust austada proportsionaalsuse põhimõtet, et välistada uue finants- ja halduskoormuse tekkimist. Tuleb arvestada riigi- ja riigi tasemest madalama taseme asutuste ulatuslike sotsiaal- ja tööhõivepoliitiliste kohustustega;

26. väljendab seetõttu uuesti toetust Euroopa Komisjoni algatusele tugevdada Euroopa Liidu sotsiaalset mõõdet vastavalt Lissaboni lepingu artiklile 9, mille kohaselt tuleb sotsiaalset mõõdet silmas pidada kõigi Euroopa Liidu meetmete puhul;

### **Positiivne hinnang direktiivi ettepanekule**

27. märgib, et kirjaliku tõendi direktiiv (91/533/EMÜ) võeti küll vastu 25 aastat tagasi, kuid selle eesmärgid tagada suurem läbipaistvus tööturu ja töötajate õiguste kaitse osas on endiselt äärmiselt olulised;

28. rõhutab kirjaliku teabe kättesaadavaks tegemise olulisust nii tööandjate kui ka töötajate jaoks, sest see tagab parema läbipaistvuse ja vähendab asümmeetriat kahe lepingupartneri vahel. Ent sellega astutakse vaid esimene samm ebakindlate töösuhete vältimise suunas;

29. väljendab heameelt selle üle, et töötajatele nende töösuhete oluliste aspektide kohta teabe jagamine hiljemalt esimesel tööpäeval toob kaasa tunduvalt suurema kindluse ja selguse, ning peab seda nii rahvusvahelise tegevuse kui ka piiriülese töötajate vaba liikumise seisukohast eriti kasulikuks;

30. tunnistab iseäranis materiaalsete õiguste ja/või töötingimustega seotud miinimumnõuete täiendamist järgmistes küsimustes:

- katseaja kestust tuleb piirata kuue kuuni,
- töötajatel peab olema õigus töötada mitme tööandja heaks,
- nõudetöö puhul (kui tegemist on muutuva töögraafikuga) tuleb töötajat eelnevalt teavitada, millal töötamist nõutakse,
- töötajad võivad nõuda tööandjalt põhjendatud kirjalikku vastust stabiilsemate tööhõivevormide kohta,
- nõutavate ja kohustuslike koolituste kulud peab tulevikus täielikult kandma tööandja.

Komitee toonitab samuti, et sotsiaalpartnerid võivad sõlmida kollektiivlepingu, kui kokkuvõttes säilitatakse töötajate kaitse ning töötingimuste miinimumnõudeid vastavalt käesolevale direktiivile ei rikuta;

31. märgib, et Euroopa Liidus ei ole töölepingute osas konsensust ning et see direktiiv on oluline töötajate liikuvuse soodustamiseks siseturul, sest see kehtestab teavitamise miinimumnõuded, mis vähendavad liikmesriikidevahelisi erinevusi, ja lihtsustab nii ettevõtjate kui ka töötajate tegevust teistes liikmesriikides;

32. rõhutab, et läbipaistvus ei tule kasuks mitte ainult töötajatele, vaid ka ametiasutustele nende jõupingutustes deklareerimata töö vähendamiseks ning tööandjatele ja võimalikele investoritele, kes vajavad töötingimuste osas õiguskindlust;

33. rõhutab veel kord, milliseid eelseid annab töötajatele individuaalse teabe saamine oma töölepingu oluliste aspektide kohta. Töötajad on seeläbi teadlikumad oma töötingimustega seotud olulistest aspektidest ja oma õigustest ning tunnevad neid paremini;

### **Kriitiline hinnang direktiiviettepanekule**

34. väljendab ühest küljest heameelt selle üle, et käesolevas direktiiviettepanekus laiendatakse tööandjatele kehtivat nõuet esitada töötajatele teavet nende töösuhte puhul kehtivate oluliste aspektide kohta ja parandatakse selle nõude täidetavust. Teisest küljest sätestatakse uued materiaalsed õigused nn töötingimustega seotud miinimumnõuete osas. Nende teineteisest sõltumatute eeskirjade koondamist ühte raamistikku hinnatakse negatiivselt;

35. soovib kõnealuses direktiivis kohandada töötaja ja tööandja ning töösuhte mõisteid vastavalt Euroopa Kohtu kohaldatavale praktikale ning mitte kehtestada asjaomases direktiivis edasisi eeskirju, sest need mõisted vajavad veel põhjalikku arutamist. Nende mõistete defineerimisel peab jääma jõusse liikmesriikide õigus;

36. märgib, et paljud jagamismajanduse tööhõivevormid jäävad palgatöö ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise vahele. See tõstatab olulisi küsimusi seoses töötingimuste, töötervishoiu ja tööohutusega, tervisekindlustusteenuste, tasustatud haiguspuhkuse, töötushüvitise ja vanaduspensioniga. See kõik võib viia uue ebakindla töö kategooria tekkimiseni;

37. kutsus üles pöörama arutelu käigus erilist tähelepanu uutele mittestandardsetele tööhõivevormidele, sest need kuuluvad direktiivi kohaldamisalasse ning erinevad liikmesriigiti märkimisväärselt;

38. kutsus üles pöörama arutelu käigus erilist tähelepanu ka neile 4–6 miljonile töötajale ELis, kes töötavad nõudetöö- ja lühiajaliste lepingute alusel;

39. rõhutab, et tööandjad vajavad suuniseid, kuidas järgida uusi, mittestandardset tööd puudutavaid sätteid ja ELi kavandatud õigust turvalisemale ja prognoositavamale tööhõivevormile ülemineku taotlemiseks. Toetus viitekellaegade kindlaksmääramisel ning juhutööde ja lühiajalise töösuhte haldamise menetluste väljatöötamisel on vajalik, sest lühiajalisi, osalise tööajaga ja nõudmisel täidetavaid lepinguid võib esineda ka avalikus sektoris. Samuti on vaja selgust seoses üksikisikute korduvtaotluste menetlemisega;



40. tuletab meelde, et tuleb tagada töötajate võrdne kohtlemine ja mittediskrimineerimine;
41. juhib üldiselt tähelepanu sellele, et Euroopa Komisjoni direktiivettepanek saab olla vaid lähtepunkt, et algatada ulatuslik arutelu jätkusuutliku ning inimväärset elu võimaldava tööhõive tagamise üle Euroopas, seotuna eesmärgiga tugevdada põhjalikult kõigi töötajate sotsiaalseid õigusi ja tagada olemasolevate õiguste kohaldamine kõigi töötajate puhul;

#### **Täiendavad ettepanekud direktiivi vastuvõtmiseks ning edasise reguleerimisvajaduse kohta**

42. kutsub Euroopa Komisjoni kandma hoolt selle eest, et direktiivi käimasoleva läbivaatamise käigus võetakse arvesse ka tekkinud ja tulevikus tekkivaid füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise vorme ning oodatavat tagatist, et kõigile mittestandardsetes töösuhetes töötajatele makstakse võrdse töö eest võrdset tasu;
43. viitab sellele, et tuleb leida õige tasakaal halduskulude katmise ning palkade tõstmisele ja (ka mittestandardsetes töösuhetes olevate töötajate puhul) elu- ja töötingimuste parandamisele suunatud kohalike poliitikameetmete toetamise ja tugevdamise vahel;
44. teeb ettepaneku täiendada uusi materiaalseid õigusi nulltunnilepingu keeluga ja õigusega tagatud hulgale töötundidele, samuti suuremate õigustega töölt vabastamise puhul, kuna materiaalseid õiguste laiendamine jääb vastasel korral liiga napiks;
45. märgib, et töö- ja eraelu tasakaal tuleb saavutada töötajate, perede, tööturu osapoolte, kohalike ja piirkondlike omavalitsuste ning kõigi avaliku ja erasektori teenuste jagatud vastutusel. Ainult kõiki osapooli hõlmav terviklik lähenemine võimaldab luua sotsiaalselt ja majanduslikult jätkusuutliku keskkonna, kus üksikisikud ja perekonnad on poliitikakujundamise keskmes;
46. rõhutab, kui olulist rolli täidavad kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused meetmete väljatöötamisel, rakendamisel ja hindamisel valdkondades, milles neil on sageli määrava tähtsusega pädevused, näiteks sotsiaal- ja tööhõivepoliitika;
47. kutsub komisjoni üles koostama Euroopa sotsiaalõiguste samba vastuvõtmise <sup>(1)</sup> järelmeetmena ettepaneku töötajate paremaks kaasamiseks Euroopa äriühinguvormides, sest tõhus ettevõtte töötajate huvide esindamine on samuti läbipaistvate ja usaldusväärsete töötingimuste tagamise oluline vahend;
48. peab vajalikuks sätestada Euroopa tööõukogude õiguses kooskõlas Euroopa tööõukogude direktiiviga (2009/38/EÜ), et kohaldamisala laiendatakse ka digiteerimisega seotud olukordadele, eesmärgiga kaitsta ja tugevdada töötajate esinduste õigusi, arvestades ettevõtete kasvavat piiriülest ja rahvusvahelist tegevust ning sellega kaasnevat kaugtöö ja rahvusvahelise töö levikut;
49. märgib, et mõnes liikmesriigis on hästi toimivad tööturu mudelid koos väga autonoomsete sotsiaalpartneritega, kus töösuhted ja -tingimused on reguleeritud kollektiivlepingutega, mis rajanevad tingimuste tasakaalustatud arvessevõtmisele. Kõnealuse direktiivi õigusstandarditele vastamiseks peab miinimumnorme puudutavaid küsimusi saama ka edaspidi reguleerida kollektiivlepingutega.

Brüssel, 5. juuli 2018

*Euroopa Regioonide Komitee  
president*

Karl-Heinz LAMBERTZ

---

<sup>(1)</sup> Komitee arvamus Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta (CdR 3141/2017), oktoober 2017.