

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV (EL) 2019/1152,**20. juuni 2019,****läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

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

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust ⁽²⁾,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt ⁽³⁾

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 kohaselt on igal töötajal õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärkuse kohased, ning õigus maksimaalse tööaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeegadele ja iga-aastasele tasustatavale puhkusele.
- (2) Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba 5. põhimõtte kohaselt on töötajatel olenemata töösuhte liigist ja kestusest õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele ning soodustatakse üleminekut tähtajatutele töötamise vormidele. Samuti märgitakse, et kooskõlas õigusaktide ja kollektiivlepingutega tagatakse tööandjatele vajalik paindlikkus majanduskeskkonnas toimuvate muutustega kiireks kohanemiseks. Lisaks sätestatakse, et edendatakse uuenduslikke töökorralduse vorme, mis tagavad kvaliteetsed töötingimused, toetatakse ettevõtlust ja iseendale tööandjaks olevaid isikuid ning lihtsustatakse tööalast liikuvust. Peale selle nähakse ette, et hoidutakse töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused, sealhulgas keelatakse ebatüüpiliste töölepingute kuritarvitamine, ning et katseaja kestus peaks olema mõistlik.
- (3) Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtte kohaselt on töötajatel õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult enne töötamise algust töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest, sealhulgas katseajast, et enne töölt vabastamist on töötajatel õigus saada teavet vabastamise põhjustest ja õigus mõistlikule etteteatamistähtajale, samuti on neil õigus tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus saada õiguskaitset, sealhulgas piisavat hüvitist, kui töölt vabastamine ei ole õigustatud.

⁽¹⁾ ELT C 283, 10.8.2018, lk 39.

⁽²⁾ ELT C 387, 25.10.2018, lk 53.

⁽³⁾ Euroopa Parlamendi 16. aprilli 2019. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata) ja nõukogu 13. juuni 2019. aasta otsus.

- (4) Pärast nõukogu direktiivi 91/533/EMÜ⁽⁴⁾ vastuvõtmist on tööturud demograafilise arengu ja digiülemineku tulemusel põhjalikult muutunud ning sellest lähtuvalt on loodud uusi töötamise vorme, mis on toetanud innovatsiooni, aidanud luua töökohti ja laiendada tööturgu. Mõned uued töötamise vormid erinevad tavapärastest töösuhetest prognoositavuse poolest oluliselt, mis põhjustab ebakindlust asjaomastele töötajatele kohaldatavate õiguste ja sotsiaalkaitse suhtes. Sellises muutuvus töömaailmas on seega järjest vajalikum, et töötajaid teavitataks täielikult nende olulistest töötingimustest ning seda tuleks teha õigel ajal ja kirjalikult ning töötajatele lihtsalt juurdepääsetavas vormis. Et luua uute töötamise vormide arenguks piisav raamistik, tuleks liidu töötajatele kehtestada teatavad uued miinimumõigused, mille eesmärk on suurendada töösuhetes kindlust ja prognoositavust ning ühtlasi saavutada liikmesriikides ülespoole suunatud lähenemine ja säilitada tööturu kohanemisvõime.
- (5) Tulenevalt direktiivist 91/533/EMÜ on enamikul liidu töötajatel õigus saada kirjalikku teavet oma töötingimuste kohta. Direktiiv 91/533/EMÜ ei kohaldu aga kõigile liidu töötajatele. Peale selle on ilmnunud puudusi töötajate kaitses uute töötamise vormide puhul, mis on loodud alates 1991. aastast tööturul toimunud arengu tulemusel.
- (6) Seepärast tuleks liidu tasandil kehtestada töösuhete olulisi aspekte käsitleva teabe ja iga töötaja suhtes kohaldatavate töötingimustega seotud miinimumnõuded, et tagada kõigile liidu töötajatele nende töötingimuste piisav läbipaistvus ja prognoositavus, säilitades samas ebatüüpilise töö mõistliku paindlikkuse, et jätta alles selle kasutegurid töötajatele ja tööandjatele.
- (7) Komisjon on korraldanud vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklile 154 sotsiaalpartneritega kaheetapilise konsultatsiooni, milles käsitleti direktiivi 91/533/EMÜ kohaldamisala ja tõhususe parandamist ning direktiivi eesmärkide laiendamist, et kehtestada uued töötajate õigused. Sotsiaalpartnerid ei jõudnud selle tulemusel nende teemade üle läbirääkimiste alustamises kokkuleppele. Eri sidusrühmade ja kodanike seisukohtade kogumiseks korraldatud avalike konsultatsioonide tulemused on aga kinnitanud, et selles valdkonnas on tähtis võtta liidu tasandi meetmeid ning ajakohastada ja kohendada kehtivat õigusraamistikku uute arengusuundadega.
- (8) Euroopa Liidu Kohus (Euroopa Kohus) on määranud oma kohtupraktikas kindlaks töötaja kriteeriumid, mille alusel tuvastada, kas tegemist on töötajaga⁽⁵⁾. Käesoleva direktiivi rakendamisel tuleks võtta arvesse nimetatud kriteeriumide tõlgendamist Euroopa Kohtu poolt. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse võivad kuuluda koduabilised, töötajad, kes teevad nõudetööd või töötavad katkendlikult, vautšeripõhiselt või digiplatvormi kaudu, ning praktikandid ja õpipoisid, tingimusel et nad vastavad kõnealustele kriteeriumidele. Tegelikud füüsilisest isikust ettevõtjad ei peaks kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, kuna nad ei vasta nendele kriteeriumidele. Liikmesriigi õiguses määratletud füüsilisest isikust ettevõtja staatuse kuritarvitamine kas riigisiselt või piiriülestes olukordades on valesti deklareeritud töö vorm, mis sageli seostub deklareerimata tööga. Fiktiivse füüsilisest isikust ettevõtjaga on tegemist juhul, kui isik deklareerib ennast teatavate õiguslike või maksukohustuste vältimiseks füüsilisest isikust ettevõtjana, kuigi tema töötamise puhul on täidetud töösuhete olemasolevate kriteeriumid. Sellised isikud peaksid kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse. Töösuhete olemasolu kindlakstegemisel tuleks juhinduda töö tegeliku tegemisega seotud üksikasjadest, mitte tugineda sellele, kuidas pooled suhet kirjeldavad.

⁽⁴⁾ Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhete tingimustest (EÜT L 288, 18.10.1991, lk 32).

⁽⁵⁾ Kohtuotsused, Euroopa Kohus: 3. juuli 1986, Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14. oktoober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère vs. Premier ministre jt, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9. juuli 2015, Ender Balkandya vs. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4. detsember 2014, FNV Kunsten Informatie en Media vs. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 ning 17. november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH vs. Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Liikmesriikidel peaks olema võimalik objektiivselt põhjendatud juhtudel sätestada, et käesoleva direktiivi teatavaid sätteid ei kohaldata teatavat liiki riigiametnike, riiklike hädaabiteenistuste, relvajõudude, politsei, kohtunike, prokuröride, uurijate või muude õiguskaitseorganite suhtes, võttes arvesse nende ülesannete eripära või nende töötingimusi.
- (10) Nende töötingimuste eripära tõttu ei peaks meremeeste ja merel kala püüdvate kalurite suhtes kohaldama käesolevas direktiivis sätestatud nõudeid järgmistes valdkondades: paralleelne töötamine juhul, kui see on kokkusobimatu laevade või kalalaevade pardal tehtava tööga, võimalus tööd minimaalsel määral prognoosida, töötajate saatmine teise liikmesriiki või kolmandasse riiki, üleminek muule töötamise vormile ja teabe andmine nende sotsiaalkindlustusastutuste kohta, kes saavad sotsiaalkindlustusmaksleid. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tuleks nõukogu direktiivides 2009/13/EÜ⁽⁶⁾ ja (EL) 2017/159⁽⁷⁾ vastavalt määratletud meremehi ja merel kala püüdvaid kalureid käsitada liidus töötavatenä, kui nad töötavad laeva või kalalaeva pardal, mis on registreeritud liikmesriigis või sõidab liikmesriigi lipu all.
- (11) Arvestades, et üha rohkem töötajaid on jäetud direktiivi 91/533/EMÜ kohaldamisalast välja erandite tõttu, mille liikmesriigid on teinud nimetatud direktiivi artikli 1 alusel, on vaja need erandid asendada liikmesriikide võimalusega mitte kohaldada käesolevat direktiivi sellise töösuhte suhtes, mille eelnevalt kindlaks määratud ja tegelik tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Nende tundide arvutamisel tuleks arvesse võtta kogu tööandja jaoks tegelikult töötatud aega, näiteks ületunde või töötamist lisaks sellele, mis on töölepingus või -suhtes tagatud või ette nähtud. Kui töötaja on selle künnise ületanud, kohaldatakse sellest hetkest alates tema suhtes käesoleva direktiivi sätteid, olenemata seejärel töötatud tundide arvust või töölepingus kindlaks määratud tundide arvust.
- (12) Töötajad, kelle tööaeg ei ole tagatud, sealhulgas nulltunnilepinguga töötajad ja mõned nõudetöölepinguga töötajad, on eriti kaitsetus olukorras. Seetõttu tuleks nende suhtes kohaldada käesoleva direktiivi sätteid, olenemata nende tegelikult töötatud tundide arvust.
- (13) Tööandja ülesandeid ja kohustusi võivad tegelikkuses täita mitu erinevat füüsilist või juriidilist isikut või muud üksust. Liikmesriikidele peaks jääma õigus määrata täpsemalt kindlaks isikud, keda loetakse täielikult või osaliselt vastutavaks käesolevas direktiivis tööandjatele ette nähtud kohustuste täitmise eest, tingimusel et kõik need kohustused on täidetud. Samuti peaks liikmesriikidel olema võimalik otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töölepingu või töösuhte osaline.
- (14) Liikmesriikidel peaks olema võimalik kehtestada konkreetset normid, et vabastada isikud, kes on kodumajapidamise koduabiliste tööandjaks käesolevas direktiivis sätestatud nõuetest järgmiste valdkondade osas: kaaluda muud liiki tööle ülemineku taotlusi ja neile vastata, pakkuda tasuta kohustuslikku koolitust ning näha ette soodsatel eeldustel põhinevad õiguskaitsemehhanismid, kui käesoleva direktiivi kohaselt töötajale esitatavates dokumentides sisalduv teave on puudulik.
- (15) Direktiiviga 91/533/EMÜ kehtestati selliste oluliste töölepingu või -suhte aspektide loetelu, millest tuleb töötajaid teavitada kirjalikult. Seda loetelu, mida liikmesriigid võivad laiendada, on vaja kohandada, et võtta arvesse tööturu arengut, eriti ebatüüpilise töötamise vormide osatähtsuse kasvu.
- (16) Kui töötajal puudub kindel või peamine töö tegemise koht, peaks ta saama teavet töökohtade vahel reisimise korra kohta, kui see on olemas.

⁽⁶⁾ Nõukogu 16. veebruari 2009. aasta direktiiv 2009/13/EÜ, millega rakendatakse Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (ETF) sõlmitud kokkulepet 2006. aasta meretöönormide konventsiooni kohta ja muudetakse direktiivi 1999/63/EÜ (ELT L 124, 20.5.2009, lk 30).

⁽⁷⁾ Nõukogu 19. detsembri 2016. aasta direktiiv (EL) 2017/159, millega rakendatakse Euroopa Liidu põllumajandusühistute üldise liidu (Cogeca), Euroopa Transporditöötajate Föderatsiooni (ETF) ja Euroopa Liidu kalandusettevõtete riiklike organisatsioonide ühenduse (Europêche) vahel 21. mail 2012 sõlmitud kokkulepe, mis käsitleb Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 2007. aasta kalandustöö konventsiooni rakendamist (ELT L 25, 31.1.2017, lk 12).

- (17) Tööandja pakutavat koolitust käsitleva teabe puhul peaks olema võimalik saada teavet vormis, mis sisaldab (kui koolitust üldse pakutakse) koolituspäevade arvu, millele töötajal on aastas õigus, ja teavet tööandja üldise koolituspoliitika kohta.
- (18) Peaks olema võimalik, et teave menetluse kohta, mida tööandja ja töötaja peavad järgima töösuhte lõpetamisel, sisaldaks teavet tähtaja kohta, mille jooksul võib töölt vabastamise vaidlustada.
- (19) Tööaega käsitlev teave peaks olema kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2003/88/EÜ⁽⁸⁾ ning sisaldama teavet vaheaegade, igapäevase ja -nädalase puhkeaja ning tasustatava puhkuse kohta, tagades sellega töötajate ohutuse ja tervise kaitse.
- (20) Tasu käsitlev teave peaks hõlmama eraldi märgituna kõiki tasu elemente, sealhulgas kui see on kohane, rahalisi ja mitterahalisi komponente, ületunnitöötasu, preemiaid ja muid hüvitisi, mida töötaja saab oma töö eest otseselt või kaudselt. Sellise teabe andmine ei tohiks piirata tööandjate vabadust näha ette muid tasuelemente, näiteks ühekordseid makseid. See et kõnealusesse teabesse ei ole lisatud seadusest või kollektiivlepingust tulenevaid tasuelemente, ei tohiks olla põhjus, mille alusel töötaja neist ilma jätta.
- (21) Kui töö laadi tõttu, näiteks nõudetöölepingu korral, ei ole võimalik märkida kindlat töögraafikut, peaks tööandja töötajaid teavitama, kuidas nende tööaeg kindlaks määratakse, sealhulgas ajavahemikud, mille kestel neid võib tööle kutsuda, ja vähim etteteatamisaeg, mis jääb töötajale enne tööülesande alustamist.
- (22) Sotsiaalkindlustussüsteeme käsitlev teave peaks hõlmama teavet nende sotsiaalkindlustusasutuste kohta, kes saavad sotsiaalkindlustusmaksed, kui see on kohane, seoses haigus-, emapuhkuse hüvitistega, isapuhkuse ja vanemapuhkuse hüvitistega, tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitiste ning vanadus-, invaliidsus-, toitjakaotus-, töötus-, eelpension- ja perehüvitistega. Tööandjad ei peaks olema kohustatud seda teavet esitama, kui sotsiaalkindlustusasutuse valib töötaja. Tööandjalt sotsiaalkindlustuskaitse kohta saadud teave peaks, kui see on kohane, sisaldama teavet selle kohta, kas töötaja on kaetud täiendavate pensioniskeemidega Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/50/EL⁽⁹⁾ ning nõukogu direktiivi 98/49/EÜ⁽¹⁰⁾ tähenduses.
- (23) Töötajatel peaks olema õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult töötamise alustamisel töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest. Seepärast peaksid nad saama põhiteabe niipea kui võimalik ja hiljemalt ühe kalendrinädala jooksul alates nende esimesest tööpäevast. Ülejäänud teave peaks nendeni jõudma ühe kuu jooksul alates esimest tööpäevast. Esimese tööpäeva all tuleks mõista töötaja töö tegemise tegelikku algust töösuhtes. Liikmesriigid peaksid seadma eesmärgiks, et tööandjad esitaksid asjakohase teabe töösuhte kohta enne töö esialgselt kokkulepitud kestuse lõppu.
- (24) Võttes arvesse digitaalsete sidevahendite üha laialdasemat kasutamist, võib teabe, mis tuleb käesoleva direktiivi kohaselt esitada kirjalikult, esitada elektrooniliselt.
- (25) Et aidata tööandjatel õigel ajal teavet anda, peaks liikmesriikidel olema võimalik teha riigi tasandil kättesaadavaks vormid, sealhulgas asjakohase ja piisavalt põhjaliku teabe kohaldatava õigusraamistiku kohta. Neid vorme võiksid riigiasutused ja sotsiaalpartnerid sektorite või kohalikul tasandil edasi arendada. Komisjon toetab liikmesriike vajaduse korral vormide ja näidiste väljatöötamisel ning nende laialdaselt kättesaadavaks tegemisel.

⁽⁸⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9).

⁽⁹⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. aprilli 2014. aasta direktiiv 2014/50/EL, mis käsitleb miinimumnõudeid liikmesriikidevahelise töötajate liikuvuse suurendamiseks täiendavate pensioniõiguste omandamise ja säilitamise parandamise teel (ELT L 128, 30.4.2014, lk 1).

⁽¹⁰⁾ Nõukogu 29. juuni 1998. aasta direktiiv 98/49/EÜ ühenduse piires liikuvate töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate täiendavate pensioniõiguste kaitse kohta (EÜT L 209, 25.7.1998, lk 46).

- (26) Välismaale saadetud töötajad peaksid saama oma olukorraga seotud lisateavet. Mitmes liikmesriigis või kolmandas riigis järjestikku täidetavate tööülesannete korral peaks olema võimalik esitada sellist teavet kokkupanuna mitme ülesande kohta enne esimest lahkumist ja seda hiljem olukorra muutudes muuta. Töötajaid, kes kvalifitseeruvad lähetatud töötajateks Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ⁽¹¹⁾ alusel, tuleks teavitada ka vastuvõtva liikmesriigi loodud ühtsest ametlikust riiklikust veebisaidist, kust nad leiaksid asjakohast teavet nende olukorras kohalduvate töötingimuste kohta. Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, kohaldatakse neid kohustusi juhul, kui töö välismaal kestab kauem kui neli järjestikust nädalat.
- (27) Katseaeg võimaldab töösuhte pooltel kontrollida, kas töötaja sobib ametikohale, millele ta on tööle võetud, ning pakkuda töötajale samal ajal vajalikku tuge. Tööturule tulekuga ega uuele ametikohale üleminekuga ei tohiks kaasneda pikaajast ebakindlust. Euroopa sotsiaalõiguste samba kohaselt peaks seepärast olema katseaeg mõistliku kestusega.
- (28) Märkimisväärne arv liikmesriike on kehtestanud katseaja üldise maksimumkestuse kolm kuni kuus kuud, mida tuleks lugeda mõistlikuks. Erandkorras peaks olema võimalik näha ette katseaeg, mis kestab kauem kui kuus kuud, kui see on põhjendatud töö laadiga, näiteks juhtivate või kõrgete ametikohtade puhul või avalike teenistujate puhul või juhul, kui see on töötaja huvides, näiteks kui võetakse erimeetmeid, millega soodustakse alalisele tööle asumist eelkõige noorte töötajate hulgas. Samuti peaks olema võimalik katseajaga võrdeliselt pikendada juhul, kui töötaja on katseajal töölt puudunud, näiteks haiguse või puhkuse tõttu, et võimaldada tööandjal hinnata töötaja sobivust antud ülesannete täitmiseks. Lühemate kui 12kuuliste tähtajaliste töösuhete puhul peaksid liikmesriigid tagama, et katseaja pikkus oleks piisav ja proportsionaalne lepingu eeldatava kestusega ja töö laadiga. Kui see on liikmesriigi õiguse või tavaga ette nähtud, peaks töötajatel olema võimalik omandada tööalased õigused katseaja kestel.
- (29) Tööandja ei tohiks keelata töötajal asuda väljaspool nende vahel kokku lepitud tööaega tööle teise tööandja juures ega tohiks kohelda töötajat seetõttu halvemini. Liikmesriikidel peaks olema võimalik sätestada tingimused kokkusoimatuse alusel piirangute kasutamiseks, mida tuleb käsitada muude tööandjate heaks töötamise piirangutena objektiivsetel põhjustel, nagu töötajate tervise ja ohutuse kaitse, sealhulgas tööaja piiramisega, ärisaladuse kaitse, avaliku teenistuse terviklikkus või huvide konflikti vältimine.
- (30) Täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorraldusega töötajatele tuleks võimaldada seda, et nende töökorraldus oleks minimaalsel määral prognoositav, kui töögraafiku määrab peamiselt kindlaks tööandja kas otseselt, näiteks tööülesandeid määrates, või kaudselt, näiteks töötajalt klientide antud korralduste täitmist nõudes.
- (31) Viitekellaajad ja -päevad, mida käsitatakse ajavahemikena, mille jooksul võib töö tööandja nõudmisel toimuda, tuleks määrata kindlaks töösuhete alguses kirjalikult.
- (32) Mõistlik vähim etteteatamisaeg, mida tuleks käsitada ajavahemikuna, mis jääb töötajale uuest tööülesandest teatamise ja tööülesande alguse vahele, on veel üks töö prognoositavuse vajalik element töösuhetes, kus töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu. Etteteatamisaja pikkus võib varieeruda sõltuvalt asjaomase sektori vajadustest, tagades samas töötajate piisava kaitse. Vähim etteteatamisaeg ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/15/EÜ⁽¹²⁾ kohaldamist.
- (33) Töötajatel peaks olema võimalik tööülesande täitmisest keelduda, kui tööülesanne jääb väljapoole viitekellaage ja -päevi või kui töötajale ei ole tööülesandest vähima etteteatamistähtaja jooksul teatatud, ilma et sellise keeldumisega kaasneksid talle negatiivsed tagajärjed. Samuti peaks töötajatel olema võimalus soovi korral tööülesanne vastu võtta.

⁽¹¹⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1).

⁽¹²⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/15/EÜ autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute tööaja korralduse kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 35).

- (34) Kui töötaja, kelle töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, on tööandjaga kokku leppinud konkreetse tööülesande täitmise, peaks töötajal olema võimalik ajakasutust sellele vastavalt kavandada. Töötaja peaks olema kaitstud kokkulepitud tööülesande hilisest tühistamisest tuleneva sissetuleku kaotuse eest seeläbi, et talle antakse piisav hüvitis.
- (35) Töötaja jaoks on eriti prognoosimatud nõudetöölepingud või muud samalaadsed töölepingud, sealhulgas null-tunnilepingud, mille alusel saab tööandja töötaja tööle kutsuda igal tööandjale sobival ajal. Liikmesriigid, kes lubavad selliseid lepinguid sõlmida, peaksid tagama tõhusate meetmete olemasolu, millega vältida nende lepingute kuritarvitamist. Nendeks meetmeteks võivad olla selliste lepingute kasutamise ja kestuse piirangud, vaidlustatav eeldus tasustatud töötundide tagatud arvuga töölepingu või töösuhte olemasolu kohta, võttes aluseks eelmise võrdlusperioodi töötundide arvu, või muud samaväärsed meetmed, mis tagavad kuritarvituste tõhusa ärahoidmise.
- (36) Kui tööandjatel on võimalik pakkuda töötajatele, kes töötavad ebatüüpilises vormis, täistööajaga või tähtajatuid töölepinguid, tuleks soodustada üleminekut kindlamatele töötamise vormidele kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste sambas esitatud põhimõtetega. Töötajatel peaks olema võimalik taotleda muud prognoositavamad ja kindlamad töötamise vormi, kui see on olemas, ning saada tööandjalt põhjendatud kirjalik vastus, milles on võetud arvesse töötaja ja tööandja vajadusi. Liikmesriikidel peaks olema võimalik piirata selliste taotluste sagedust. Käesolev direktiiv ei tohiks takistada liikmesriikidel kindlaks määramast, et avaliku teenistuse ametikohti, kuhu ametisse nimetamine toimub konkursi korras, ei loeta kättesaadavaks lihtsalt töötaja poolt taotluse esitamisel ning seega ei kehti nende ametikohtade kohta õigus taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega töötamise vormi.
- (37) Kui tööandjad peavad liidu või liikmesriigi õiguse või kollektiivlepingute kohaselt töötajat koolitama selle töö tegemiseks, mille jaoks nad on tööle võetud, on tähtis tagada, et sellist koolitust antakse võrdsetel tingimustel kõigile töötajatele, sealhulgas töötajatele, kes töötavad ebatüüpilises vormis. Sellise koolituse kulused ei tohiks töötajalt sisse nõuda ega neid tema töötasust kinni pidada või maha arvata. Sellist koolitust tuleks arvestada tööajana ja seda tuleks võimaluse korral viia läbi tööajal. Nimetatud kohustus ei hõlma kutseõpet ega töötajate koolitust, mis on vajalik töötaja kutse kvalifikatsiooni omandamiseks, säilitamiseks või uuendamiseks, kui sellise õppe või koolituse pakkumist ei nõuta tööandjalt liidu või liikmesriigi õiguse või kollektiivlepinguga. Liikmesriigid peaksid võtma vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid koolitusega seotud kuritarvituste eest.
- (38) Austada tuleks sotsiaalpartnerite sõltumatust ja nende kui töötajate ja tööandjate esindajate rolli. Seetõttu peaks sotsiaalpartneritel olema võimalik olla arvamusel, et teatavates sektorites või olukordades sobivad käesoleva direktiivi eesmärgi saavutamiseks paremini muud sätted kui käesolevas direktiivis esitatud teatavad miinimumnõuded. Seepärast peaks liikmesriikidel olema võimalik lubada sotsiaalpartneritel säilitada selliseid kollektiivlepinguid, mis erinevad käesolevas direktiivis sisalduvatest teatavatest sätetest, nende lepingute üle läbirääkimisi pidada, neid sõlmida ja jõustada, tingimusel et ei vähendata töötajate üldist kaitset.
- (39) Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta korraldatud avaliku konsultatsiooni tulemustest selgus, et liidu tööõiguse tulemuslikkuse tagamiseks on vaja tugevdada selle täitmise tagamist. Direktiivi 91/533/EMÜ hindamine, mis viidi läbi komisjoni õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmi alusel, andis kinnitust, et liidu tööõigust saaks tulemuslikumaks muuta tugevdatud täitmise mehhanismide abil. Konsultatsioon näitas, et üksnes kahjunõuetel põhinevad õiguskaitse süsteemid on vähem tulemuslikud kui süsteemid, millega nähakse ette ka karistused (näiteks ühekordsed trahvid või lubadest ilmajäämine) tööandjatele, kes ei ole andnud kirjalikku tõendit. Samuti ilmnes, et töötajad püüavad harva saada töösuhte jooksul õiguskaitset, mistõttu on raskem saavutada kirjalikku tõendit käsitleva sätte eesmärgi, milleks on tagada, et töötajaid teavitatakse nende töösuhte olulistest elementidest. Seetõttu on vaja kehtestada nõuete täitmise tagamise sätted, millega tagatakse soodsate eelduste kasutamine töösuhte kohta teabe andmata jätmise korral või sellise menetluse kasutamine, mille kohaselt võib tööandjalt nõuda puuduva teabe esitamist ja talle võib määrata karistuse, kui ta seda ei esita, või mõlema kasutamine. Kui asjakohane teave puudub, peaks olema võimalik, et sellised soodsad eeldused hõlmavad eeldust, et töötajal on tähtjatu töösuhe, et katseaeg puudub või et töötajal on täistööajaga töökoht. Õiguskaitse vahendi puhul võidakse kohaldada menetlust, mille kohaselt töötaja või kolmas isik, näiteks töötaja esindaja või muu pädev asutus või organ teavitab tööandjat teabe puudumisest ning sellest, et ta peab õigeaegselt esitama täieliku ja õige teabe.

- (40) Pärast direktiivi 91/533/EMÜ vastuvõtmist on vastu võetud ulatuslik liidu sotsiaalse õigustiku täitmise tagamise sätete süsteem eelkõige võrdse kohtlemise valdkonnas ning selle süsteemi elemente tuleks kohaldada käesoleva direktiivi suhtes tagamaks, et töötajatel on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele, näiteks tsiviilkohtus või töövaidluskomisjonis, ning õigus õiguskaitsele, mis võib hõlmata piisavat hüvitist, kajastades Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtet.
- (41) Täpsemalt, arvestades kui oluline on õigus tõhusale õiguskaitsele, peaksid töötajad saama sellist kaitset ka pärast seda, kui on lõppenud töösuhe, mille ajal on väidetavalt rikutud töötaja käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi.
- (42) Käesoleva direktiivi tulemuslikuks rakendamiseks on vaja piisavat kohtu- ja halduskaitset halva kohtlemise eest juhul, kui püütakse kasutada käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, esitatakse tööandjale kaebus või toimub kohtu- või haldusmenetlus, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiivi nõuete täitmine.
- (43) Töötajad, kes kasutavad käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, peaksid olema kaitstud selle eest, et nad vabastatakse töölt või neile tekitatakse samaväärset kahju (näiteks nõudetöö tegijale ei anta enam tööülesandeid) või tehakse ettevalmistusi nende töölt vabastamiseks põhjusel, et töötaja on püüdnud kõnealuseid õigusi kasutada. Kui töötajad leiavad, et nad on sel põhjusel töölt vabastatud või on kannatanud samaväärset kahju, peaks neil ja pädevatel asutustel või organitel olema võimalik nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või samaväärse meetme kohta.
- (44) Kohustus tõendada, et töötajat ei vabastatud töölt või talle ei tekitatud samaväärset kahju seetõttu, et ta on kasutanud käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, peaks lasuma tööandjal, kui töötaja esitab kohtule või muule pädevale asutusele või organile tõendid, mis annavad alust eeldada, et töötaja on töölt vabastatud või tema suhtes on võetud samaväärseid meetmeid sel põhjusel. Liikmesriikidel peaks olema võimalik kõnealust reeglit mitte kohaldada menetlustes, kus asjaolusid peab uurima kohus või muu pädev asutus või organ, eelkõige süsteemides, kus selline asutus või organ peab töölt vabastamise eelnevalt heaks kiitma.
- (45) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta. Karistused võivad hõlmata halduskaristusi ja rahalisi karistusi, näiteks trahve või hüvitise maksmist, ning muud liiki karistusi.
- (46) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt parandada töötingimusi, edendades läbipaistvamat ja prognoositavamamat töötamist ning tagades samas tööturu kohanemisevõime, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid ühiste miinimumnõuete kehtestamise vajaduse tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.
- (47) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ning jäetakse seega liikmesriikidele õigus kehtestada ja säilitada soodsamad õigusnormid. Kehtiva õigusraamistiku alusel omandatud õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei või vähendada kehtivas liidu või liikmesriigi õiguses sätestatud sellekohaseid õigusi ja see ei või ka anda piisavat alust töötajatele käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkonnas võimaldatava kaitse üldist taset alandada. Eelkõige ei tohiks see olla põhjus nulltunnilepingute või samalaadsete töölepingute kasutuselevõtuks.
- (48) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast palutakse liikmesriikidel hinnata oma ülevõtmisakti mõju väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, veendumaks et selle mõju neile ei ole ebaproportsionaalne, ning pöörata seejuures eritähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele, samuti palutakse neil sellise hindamise tulemused avaldada.

- (49) Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine. Samuti peaksid nad kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga võtma asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi sätete rakendamisel.
- (50) Liikmesriigid peaksid võtma kõik asjakohased meetmed, et tagada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmine, näiteks tehes vajaduse korral kontrollid.
- (51) Arvestades, kui suuri muudatusi tehakse käesoleva direktiiviga direktiivi 91/533/EMÜ eesmärgi, kohaldamisala ja sisu tasandil, ei ole asjakohane seda direktiivi muuta. Direktiiv 91/533/EMÜ tuleks seetõttu kehtetuks tunnistada.
- (52) Kooskõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta ⁽¹³⁾ kohustuvad liikmesriigid põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja ülevõtvate liikmesriigi õigusaktide vastavate osade vahel. Käesoleva direktiivi puhul leiab seadusandja, et selliste dokumentide edastamine on põhjendatud,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Eesmärk, reguleerimise ja kohaldamisala

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada töötingimusi, edendades läbipaistvamat ja prognoositavamamat töötamist ning tagades samas tööturu kohanemisvõime.
2. Käesolevas direktiivis on sätestatud miinimumõigused, mis kohalduvad liidus kõigile töötajatele, kellel on tööleping või töösuhe, mis on määratletud igas liikmesriigis kehtivate õiguse, kollektiivlepingute või tava kohaselt, võttes arvesse Euroopa Kohtu kohtupraktikat.
3. Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi töötajate suhtes, kellel on töösuhe, mille puhul eelnevalt kindlaks määratud ja tegelik tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjekordse nädala pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Selle kolmetunnise keskmise arvutamisel võetakse arvesse töötamist kõigi tööandjate juures, kes moodustavad sama ettevõtte, kontserni või üksuse või kuuluvad samasse ettevõttesse, kontserni või üksusesse.
4. Lõiget 3 ei kohaldata sellise töösuhte suhtes, kus tasustatud töö tagatud mahtu ei ole enne töötamise algust kindlaks määratud.

⁽¹³⁾ ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

5. 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 täitmiseks füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte pool.

Käesolev lõige ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ⁽¹⁴⁾ kohaldamist.

6. Liikmesriigid võivad objektiivsetel põhjustel sätestada, et III peatüki sätteid ei kohaldata riigiametnike, riiklike hädaabiteenistuste, relvajõudude ja politsei, kohtunike, prokuröride, uurijate või muude õiguskaitseasutustega teenistussuhtes olevate isikute suhtes.

7. Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada artiklites 12 ja 13 ning artikli 15 lõike 1 punktis a sätestatud kohustusi tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute suhtes kodumajapidamistes, kus tööd tehakse nende kodumajapidamiste jaoks.

8. Käesoleva direktiivi II peatükki kohaldatakse meremeeste ja merel kala püüdvate kalurite suhtes, ilma et see piiraks vastavalt direktiivide 2009/13/EÜ ja (EL) 2017/159 kohaldamist. Artikli 4 lõike 2 punktides m ja o ning artiklites 7, 9, 10 ja 12 sätestatud kohustusi meremeeste ega kalurite suhtes ei kohaldata.

Artikkel 2

Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) „töögraafik“ – ajakava, milles määratakse kindlaks kellaajad ja päevad, mil töötamine algab ja lõpeb;
- b) „viitekellaajad ja -päevad“ – ajavahemikud kindlaksmääratud päevadel, mille kestel võib töö tööandja nõudmisel toimuda;
- c) „töökorraldus“ – tööaja korraldamine ja jaotamine teatava mudeli järgi, mille määrab kindlaks tööandja.

Artikkel 3

Teabe esitamine

Tööandja esitab igale töötajale käesoleva direktiivi kohaselt nõutava teabe kirjalikult. Teave esitatakse ja edastatakse paberil või elektrooniliselt, kui see teave on töötajale kättesaadav, kui seda saab salvestada ja välja trükkida ning kui tööandja säilitab tõendi teabe edastamise või vastuvõtmise kohta.

⁽¹⁴⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

II PEATÜKK

TEAVE TÖÖSUHTE KOHTA

Artikkel 4

Teavitamiskohustus

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad on kohustatud teavitama töötajaid töösuhte olulistest aspektidest.
2. Lõikes 1 osutatud teave hõlmab vähemalt järgmist:
 - a) töösuhte poolte andmed;
 - b) töö tegemise koht; juhul kui kindlaksmääratud või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades või tal on vabadus määrata kindlaks töö tegemise koht, ning ettevõtte registreeritud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht;
 - c) ühte või mõlemat järgmistest:
 - i) selle töö ametinimetus, ametijärk, laad või kategooria, mille tegemiseks töötaja on tööle võetud, või
 - ii) töö lühiiseloostus või -kirjeldus;
 - d) töösuhte alguskuupäev;
 - e) tähtajalise töösuhte puhul selle lõppkuupäev või eeldatav kestus;
 - f) renditöötajate puhul kasutajaettevõtja nimi, kui ja niipea kui see on teada;
 - g) katseaja kohaldamise puhul selle kestus ja tingimused;
 - h) tööandja pakutav koolitus, kui seda pakutakse;
 - i) tasustatavate puhkusepäevade arv, mida töötajal on õigus saada, või juhul, kui seda ei ole võimalik teavitamise ajal märkida, sellise puhkuse andmise ja kindlaksmääramise kord;
 - j) kord, sealhulgas vorminõuded ja etteteatamistähtjad, mida tööandja ja töötaja peavad järgima juhul, kui töösuhe lõpetatakse, või kui teavitamise ajal ei ole võimalik etteteatamistähtaegu märkida, siis selliste etteteatamistähtaegade määramise viis;
 - k) tasu, sealhulgas algne põhipalk, asjakohasel juhul eraldi märgituna muud tasu osad ja see, kui sageli ja mis viisil makstakse tasu, millele töötajal on õigus;
 - l) kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoositav, siis töötaja tavapärase tööpäeva või -nädala pikkus ning ületunnitöö korraldus ja selle tasustamine ning kui see on kohane, vahetuste muutmise korraldus;

- m) kui töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, teavitab tööandja töötajat järgmisest:
- i) teave selle kohta, et töögraafik on muutuv, tagatud tasustatud tundide arv ja tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamine;
 - ii) viitekellaajad ja -päevad, mil töötajat võib kohustada töötama;
 - iii) vähim etteteatamisaeg, mis jääb töötajale enne tööülesande alustamist, ja vajaduse korral artikli 10 lõikes 3 osutatud tühistamise aeg;
- n) kollektiivlepingud, milles käsitletakse töötaja töötingimusi, või väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -asutuste sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud organi või asutuse nimetus;
- o) kui see on tööandja kohustus, andmed sotsiaalkindlustusasutus(t)e kohta, kes saab (saavad) töösuhtega seotud sotsiaalmakseid, ja igasugune tööandja pakutav sotsiaalkindlustusega seotud kaitse.
3. Kui see on asjakohane, võib lõike 2 punktides g–l ja o nimetatud teabe esitada viidetega õigus- ja haldusnormidele, põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, millega neid küsimusi reguleeritakse.

Artikkel 5

Teavitamise aeg ja viis

1. Kui seda ei ole eelnevalt esitatud, esitatakse artikli 4 lõike 2 punktides a–e, g, k, l ja m osutatud teave töötajale individuaalselt ühe või mitme dokumendi vormis hiljemalt seitsme kalendripäeva jooksul alates esimesest tööpäevast. Artikli 4 lõikes 2 osutatud muu teave esitatakse töötajale individuaalselt dokumendi vormis ühe kuu jooksul alates esimesest tööpäevast.
2. Liikmesriigid võivad töötada välja lõikes 1 osutatud dokumentide vormid ja näidised ning teha need töötajale ja tööandjale kättesaadavaks, sealhulgas ühtse ametliku riikliku veebisaidi kaudu või muul sobival viisil.
3. Liikmesriigid tagavad, et kohaldatavasse õigusraamistikku kuuluvaid õigus- ja haldusnorme või põhikirjasätteid või üldiselt kohaldatavaid kollektiivlepinguid käsitlev teave, mille tööandja peab edastama, tehakse üldiselt kättesaadavaks tasuta selgel, läbipaistval, terviklikul ning eemalt ja elektrooniliste vahenditega kergesti kättesaadaval viisil, sealhulgas olemasolevate veebipõhiste portaalide kaudu.

Artikkel 6

Töösuhte muutmine

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandja teatab töötajale esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval dokumendi vormis kõik muudatused, mis on tehtud artikli 4 lõikes 2 osutatud töösuhte aspektides ja teise liikmesriiki või kolmandasse riiki saadetud töötajatele antavas artiklis 7 osutatud lisateabes.

2. Lõikes 1 nimetatud dokumendi nõuet ei kohaldata muudatuste suhtes, mis kajastavad üksnes muudatusi õigus- ja haldusnormides, põhikirjasätetes või kollektiivlepingutes, millele on viidatud artikli 5 lõikes 1 ja kui see on kohane, artiklis 7 osutatud dokumentides.

Artikkel 7

Lisateave teise liikmesriiki või kolmandasse riiki saadetud töötajatele

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajalt nõutakse töötamist mõnes muus liikmesriigis või kolmandas riigis kui see liikmesriik, kus ta tavaliselt töötab, esitab tööandja artikli 5 lõikes 1 osutatud dokumendid enne töötaja ärasõitu ning need dokumendid sisaldavad vähemalt järgmist lisateavet:

- a) riik või riigid, kus tuleb välismaal tööd teha, ja töö eeldatav kestus;
- b) tasu maksmisel kasutatav vääring;
- c) kui see on asjakohane, siis tööülesannetega seotud rahalised või mitterahalised hüvitised;
- d) teave selle kohta, kas välislahetusest tagasipöördumine on ette nähtud, ning kui on, siis töötaja tagasipöördumisega seotud tingimused.

2. Liikmesriigid tagavad, et lähetatud töötajale, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, tehakse lisaks sellele teatavaks:

- a) tasu, millele töötajal on õigus vastavalt vastuvõtvas liikmesriigis kohaldatavale õigusele;
- b) kui see on asjakohane, siis kõik lähetusega seotud hüvitised ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord;
- c) link ühtsele ametlikule riiklikule veebisaidile, mille vastuvõttev liikmesriik on loonud kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL⁽¹⁵⁾ artikli 5 lõikega 2.

3. Kui see on asjakohane, võib lõike 1 punktis b ja lõike 2 punktis a osutatud teabe esitada viidetega õigus- või haldusnormide, põhikirjade või kollektiivlepingute erisätetele, millega seda teavet reguleeritakse.

4. 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 neli järjestikust nädalat või vähem.

III PEATÜKK

TÖÖTINGIMUSTEGA SEOTUD MIINIMUMNÕUDED

Artikkel 8

Katseaja maksimaalne kestus

1. Liikmesriigid tagavad, et juhul, kui töösuhete puhul kohaldatakse katseaga, mis on määratletud liikmesriigi õiguse või tavaga, ei ole see pikem kui kuus kuud.

2. Tähtjaliste töösuhete puhul tagavad liikmesriigid, et katseaja pikkus oleks proportsionaalne lepingu eeldatava kestuse ja töö laadiga. Kui lepingut pikendatakse sama ametikoha ja samade ülesannete jaoks, ei kohaldata töösuhete puhul uut katseaga.

⁽¹⁵⁾ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“) (ELT L 159, 28.5.2014, lk 11).

3. Liikmesriigid võivad erandkorras ette näha pikema katseaja juhul, kui see on põhjendatud töö laadi tõttu, või kui see on töötaja huvides. Kui töötaja on katseajal töölt puudunud, võivad liikmesriigid ette näha, et katseaega võib pikendada võrdeliselt puudumise kestusega.

Artikkel 9

Paralleelne töötamine

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandja ei keela töötajal väljaspool tööandjaga kokku lepitud tööaega asuda tööle teise tööandja juures ega kohtle töötajat seetõttu halvemini.
2. Liikmesriigid võivad sätestada tingimused kokkusobimatus eeskirjade kasutamiseks tööandjate poolt objektiivsetel alustel, nagu tervis ja ohutus, ärisaladuse kaitse, avaliku teenistuse usaldusväärsus või huvide konflikti vältimine.

Artikkel 10

Töö minimaalne prognoositavus

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajate töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu, ei tohi tööandja kohustada töötajat töötama, välja arvatud juhul, kui on täidetud mõlemad järgmised tingimused:
 - a) töö toimub eelnevalt kindlaksmääratud viitekellaegadel ja -päevadel, millele on osutatud artikli 4 lõike 2 punkti m alapunktis ii, ning
 - b) tööandja on teavitanud töötajat tööülesandest mõistliku etteatamisajaga, mis on kehtestatud kooskõlas liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või tavaga ja millele on osutatud artikli 4 lõike 2 punkti m alapunktis iii.
2. Kui üks või mõlemad lõikes 1 sätestatud tingimustest on täitmata, on töötajal õigus tööülesande täitmisest keelduda, ilma et sellega kaasneksid negatiivsed tagajärjed.
3. Kui liikmesriigid lubavad tööandjal tööülesande ilma hüvitiseta tühistada, võtavad liikmesriigid kooskõlas liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute või tavaga vajalikud meetmed tagamaks, et töötajal on õigus hüvitisele, kui tööandja tühistab tööülesande pärast kindlaksmääratud mõistlikku tähtaega, milles oli töötajaga eelnevalt kokku lepitud.
4. Liikmesriigid võivad ette näha korra käesoleva artikli kohaldamiseks kooskõlas riigisisese õiguse, kollektiivlepingute või tavaga.

Artikkel 11

Täiendavad meetmed nõudetöölepingute puhul

Kui liikmesriigid lubavad nõudetöölepingute või samalaadsete töölepingute kasutamist, võtavad nad kuritarvituste vältimiseks ühe või mitu järgmistest meetmetest:

- a) piirangud nõudetöölepingute või samalaadsete töölepingute kasutamisele ja kestusele;
- b) vaidlustatav eeldus tasustatud töötundide minimaalse arvuga töölepingu olemasolu kohta, võttes aluseks teatava perioodi keskmise töötundide arvu;

c) muud samaväärsed meetmed, mis tagavad kuritarvituste tõhusa ärahoidmise.

Liikmesriigid teavitavad sellistest meetmetest komisjoni.

Artikkel 12

Üleminek muule töötamise vormile

1. Liikmesriigid tagavad, et töötaja, kes on läbinud oma katseaja, kui seda on kohaldatud, ja kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, võib taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega töötamise vormi, kui see on olemas, ning saab põhjendatud kirjaliku vastuse. Liikmesriigid võivad kehtestada piirangu, kui tihti võib esitada taotlusi, mis toovad kaasa käesoleva artikli kohase kohustuse.

2. Liikmesriigid tagavad, et tööandja annab lõikes 1 osutatud põhjendatud kirjaliku vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. Tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute ning mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate puhul võivad liikmesriigid ette näha selle tähtaja pikendamise mitte rohkem kui kolme kuuni ja lubada vastata suuliselt, kui sama töötaja on esitanud uue samalaadse taotluse ja vastuse põhjendus seoses töötaja olukorraga ei muutu.

Artikkel 13

Kohustuslik koolitus

Liikmesriigid tagavad, et kui liidu või liikmesriigi õiguse või kollektiivlepingute kohaselt peab tööandja töötajat koolitama selle töö tegemiseks, milleks ta tööle võeti, on selline koolitus töötajale tasuta, seda loetakse tööajaks ning võimaluse korral toimub see tööajal.

Artikkel 14

Kollektiivlepingud

Liikmesriigid võivad lubada sotsiaalpartneritel vastavalt liikmesriigi õigusele või tavale säilitada kollektiivlepingud, milles kehtestatakse töötajate töötingimusi käsitlev kord, mis erineb artiklites 8–13 osutatud korrast, ja järgitakse samas töötajate üldise kaitse põhimõtet, pidada selliste lepingute üle läbirääkimisi, neid sõlmida ning nende täitmist tagada.

IV PEATÜKK

HORISONTAALSED SÄTTED

Artikkel 15

Õiguslikud eeldused ja kiire lahendamise mehhanism

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötaja ei ole saanud õigel ajal kõiki artikli 5 lõikes 1 või artiklis 6 osutatud dokumente või osa neist, kohaldatakse ühte või mõlemat järgnevatest:

- a) töötaja suhtes kasutatakse liikmesriigi poolt kindlaks määratud soodsaid eeldusi, mida on tööandjatel võimalik vaidlustada;
- b) töötajal on võimalus esitada kaebus pädevale asutusele või organile ja saada õigel ajal ja tulemuslikult piisavat õiguskaitset.

2. Liikmesriigid võivad sätestada, et lõikes 1 osutatud eelduste ja mehhanismi kohaldamise tingimuseks on tööandja teavitamine ning puuduva teabe õigel ajal esitamata jätmine tööandja poolt.

*Artikkel 16***Õigus õiguskaitsesele**

Liikmesriigid tagavad, et töötajate puhul, sealhulgas nende puhul, kelle töösuhe on lõppenud, on võimalik vaidlusi tõhusalt ja erapooletult lahendada ning et töötajatel on õigus õiguskaitsesele, kui nende käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi on rikutud.

*Artikkel 17***Kaitse halva kohtlemise või negatiivsete tagajärgede eest**

Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid, sealhulgas neid, kes on töötajate esindajaid, tööandjapoolse halva kohtlemise eest või selliste negatiivsete tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või menetlusest, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiiviga ettenähtud õiguste järgimine.

*Artikkel 18***Kaitse töölt vabastamise eest ja tõendamiskohustus**

1. 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.
2. Kui töötajad arvavad, et nad vabastati töölt või 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 samaväärsete meetmete kohta. Tööandja peab esitama selle põhjenduse kirjalikult.
3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et kui lõikes 2 osutatud töötajad esitavad kohtule või muule pädevale asutusele või organile tõendid, mis annavad alust eeldada, et toimus selline töölt vabastamine või et kasutati sellega samaväärseid meetmeid, on tööandja ülesanne tõendada, et töölt vabastamise põhjus oli lõikes 1 osutatust erinev.
4. Lõige 3 ei takista liikmesriikidel kehtestada töötajatele soodsamaid tõendamisreegleid.
5. Liikmesriikidelt ei nõuta lõike 3 kohaldamist menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või muu pädeva asutuse või organi ülesanne.
6. Lõiget 3 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriigid ei ole ette näinud teisiti.

*Artikkel 19***Karistused**

Liikmesriigid kehtestavad karistusnormid käesoleva direktiivi alusel vastu võetud liikmesriigi sätete või käesoleva direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate õiguste puhul juba kehtivate asjakohaste sätete rikkumise korral. Kehtestatud karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

*V PEATÜKK***LÕPPSÄTTED***Artikkel 20***Kaitse taseme säilitamine ja soodsamad sätted**

1. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna piisavat alust töötajatele pakutava kaitse üldist taset alandada.

2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada õigus- või haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist.
3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse, ilma et see piiraks muid õigusi, mis on töötajatele antud teiste liidu õigusaktidega.

Artikkel 21

Ülevõtmine ja rakendamine

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud meetmed hiljemalt 1. augustiks 2022. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
2. Kui liikmesriigid lõikes 1 osutatud meetmed vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.
3. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud põhiliste õigusnormide teksti.
4. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õiguse ja tavaga asjakohaseid meetmeid, et tagada sotsiaalpartnerite tõhus kaasatus ning edendada ja parandada sotsiaaldialoogi käesoleva direktiivi rakendamiseks.
5. Liikmesriigid võivad teha sotsiaalpartneritele ülesandeks rakendada käesolevat direktiivi, kui sotsiaalpartnerid seda ühiselt taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada käesoleva direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

Artikkel 22

Üleminekukord

Käesolevas direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi kohaldatakse kõigi töösuhete suhtes hiljemalt 1. augustist 2022. Siiski peab tööandja artikli 5 lõikes 1 ning artiklites 6 ja 7 osutatud dokumendid esitama või neid täiendama üksnes töötaja taotluse korral, kes sel kuupäeval juba töötas. Sellise taotluse puudumine ei jäta töötajat ilma artiklites 8–13 kehtestatud miinimumõigustest.

Artikkel 23

Läbivaatamine komisjoni poolt

Komisjon vaatab hiljemalt 1. augustiks 2027 läbi käesoleva direktiivi rakendamise, olles konsulteerinud liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil ning võttes arvesse mõju mikro-, väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele, ja kui see on kohane, esitab seadusandlikke muudatusettepanekuid.

Artikkel 24

Kehtetuks tunnistamine

Direktiiv 91/533/EMÜ tunnistatakse kehtetuks alates 1. augustist 2022. Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile.

Artikkel 25

Jõustumine

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

Artikkel 26

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 20. juuni 2019

Euroopa Parlamendi nimel
president
A. TAJANI

Nõukogu nimel
eesistuja
G. CIAMBA
