



Brüssel, 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

Töömaailm on märkimisväärselt muutunud pärast seda, kui võeti vastu direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (edaspidi „kirjaliku tõendi direktiiv“). Tööturg on viimase 25 aasta jooksul üha paindlikumaks muutunud. 2016. aastal moodustasid veerandi kõigist töölepingutest nn mittestandardse tööhõivevormi kohta koostatud lepingud ning viimasel kümnel aastal on rohkem kui pooled kõigist loodud töökohtadest olnud mittestandardised¹. Digitaliseerimine on hõlbustanud uute tööhõivevormide loomist, samal ajal kui demograafilised muutused on kaasa toonud suurema mitmekesisuse töötava elanikkonna seas. Uute tööhõivevormidega kaasnenud paindlikkus on olnud töökohtade loomise ja tööturu kasvu oluline tõukejõud. Alates 2014. aastast on loodud rohkem kui viis miljonit töökohta, ligi 20 % neist uute tööhõivevormidena. See, et uusi tööhõivevorme on lihtne kohandada majanduse muutustega, on andnud võimaluse arendada uusi ärimudeleid, sealhulgas jagamismajandust, ning on andnud juurdepääsu tööturule inimestele, kes varem oleksid sellest kõrvale jäänud. Tööhõive tase ELis on kõigi aegade kõrgeim, tööga on hõivatud 236 miljonit meest ja naist.

Kuid osade töösuhete puhul on need suundumused põhjustanud ka ebastabiilsust ja vähendanud prognoositavust, seda eeskätt kõige ebakindlalt olukorras olevate töötajate jaoks. Ebapiisava õigusraamistiku tõttu võivad mittestandardsetes tööhõives olevad töötajad sattuda ebaselgete ja ebaausate tavade ohvriks ning neil võib olla keerulisem oma õigusi kasutada. 4–6 miljonit töötajat töötavad nõudetöö- ja lühiajaliste lepingute alusel, kusjuures paljud neist ei tea ette, millal tööle tuleb minna ja kui kauaks tööd jätkub. Kuni ühe miljoni töötaja suhtes kehtivad ainuõigusklauslid, mis ei võimalda neil teise tööandja juures töötada². Ainult veerand ajutistest töötajatest lähevad üle alalisele töökohale ning mittevabatahtlike osalise tööajaga töötajate määr jõudis 2016. aastal 28 %ni³. Paindlikumad töötingimused võivad luua ebakindlust kohaldatavate õiguste suhtes⁴.

Mõni liikmesriik on vastuseks sellele olukorrale kehtestanud uued eeskirjad ning riikides tegutsevad sotsiaalpartnerid on välja töötanud uued kollektiivlepingud, mistõttu on õigusraamistikud ELis üha erinevamad. See suurendab sotsiaalsete standardite alandamisest tulenevat konkurentsi, millel on kahjulikud tagajärjed tööandjatele, kes kannatavad talumatu konkurentsisisurve all ja ka liikmesriikidele, kes jäävad ilma maksutulust ja sotsiaalkindlustusmaksetest. Nüüd tuleks tagada ELi konkurentsivõime aluseks olevate dunaamiliste ja innovatiivsete tööturgude reguleerimine raamistikuga, mis kaitseb kõigi töötajate põhiõigusi, tagab tööandjatele pikaajalise tootlikkuse kasvu ning võimaldab elu- ja töötingimuste ühtlustumist kogu ELis.

¹ Mittestandardne töö hõlmab nii alalist osalise tööajaga tööd kui ka ajutist täistööajaga ja osalise tööajaga tööd.

² Strateegia- ja hindamisteenuste keskuse (Centre for Strategy and Evaluation Services) ning avaliku poliitika ja juhtimise instituudi (Public Policy and Management Institute) uuring „*Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive*“.

³ ELi tööjõu-uuring (EL 28, 2016).

⁴ Komisjoni teatis „Euroopa jagamismajanduse tegevuskava“ (COM/2016/0356 final).

See algatus on üks komisjoni põhimeetmetest Euroopa sotsiaalõiguste samba elluviimisel, mille Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon õiglase töö ja majanduskasvu teemalises sotsiaaltippkohtumisel 17. novembril 2017 Rootsisis Göteborgis välja kuulutasid⁵. Sotsiaalõiguste sammas on kompass sotsiaalsete standardite uuel ülespoole ühtlustamisel töömaailma muutunud kontekstis. Käesoleva direktiiviga aidatakse peamiselt ellu viia samba 5. põhimõtet „Kindel ja paindlik tööhõive“ ning 7. põhimõtet „Teave töötingimuse kohta ja kaitse töölepingu ülesütlemise korral“⁶. Käesoleva algatuse kuulutasid president Juncker ja esimene asepresident Timmermans välja 13. septembri 2017. aasta kavatusavalduses ning see on osa komisjoni tööprogrammist.

Ettepanekuga püütakse lahendada kaks omavahel seotud probleemi. Esiteks leiti direktiivi 91/533/EMÜ hindamisel komisjoni õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmi (REFIT)⁷ raames puudusi direktiivi isikulises ja esemelises kohaldamisalas ning tehti ettepanekuid direktiivi tulemuslikkuse parandamiseks. Teiseks tulid Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta peetud avalikul konsultatsioonil⁸ esile erinevused ELi kehtiva sotsiaalõigustiku ja tööturu hiljutiste suundumuste vahel. Seda rõhutati ka Euroopa Parlamendi 2017. aasta jaanuari resolutsioonis sotsiaalõiguste samba kohta. Parlament kutsus üles laiendama kehtivaid miinimumnõudeid uut liiki töösuhetele, parandama ELi õiguse täitmise tagamist, suurendama õiguskindlust kogu ühtsel turul ning ennetama diskrimineerimist, täiendades ELi kehtivaid õigusakte, et tagada kõigile töötajatele põhikogum kohtulikult kaitstavaid õigusi, olenemata töötajate töölepingu või töösuhete liigist⁹. Euroopa Parlament kutsus oma 2017. aasta juuli resolutsioonis töötingimuste ja ebakindlate töösuhete kohta komisjoni kirjaliku tõendi direktiivi läbi vaatama, et võtta arvesse uusi tööhõivevorme¹⁰. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee ja Regioonide Komitee rõhutasid oma arvamustes samba kohta puudujääke töötajate kaitse ning osutasid vajadusele tegutseda ELi tasandil, et kehtestada õiglase töötingimuste raamistik ning leida tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vahel¹¹.

Komisjon algatas vastavalt 26. aprillil 2017 ja 21. septembril 2017 kaheetapilise konsultatsiooni Euroopa sotsiaalpartneritega liidu tegevuse võimaliku suuna ja sisu üle, nagu on ette nähtud Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artikliga 154¹². Sotsiaalpartnerid ei algatanud kõnealusel teemal dialoogiprotsessi eesmärgiga luua lepingulisi suhteid, sh sõlmida lepinguid, nagu on ette nähtud ELi toimimise lepingu artikliga 155. Tuginedes sotsiaalpartneritega peetud konsultatsioonidel esitatud seisukohtadele, esitab komisjon kooskõlas ELi toimimise lepingu sätetega käesoleva direktiivi ettepaneku.

Kavandatud direktiivi **üldeesmärk** on edendada turvalisemat ja prognoositavamamat tööhõivet, tagades samal ajal tööturu kohanemisvõime ning parandades elu- ja töötingimusi.

Üldeesmärgi saavutamiseks seatud **erieesmärgid** on järgmised:

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/en/pdf>

⁶ 7. põhimõte: „Iga töötajat teavitatakse kirjalikult enne töötamise algust töösuhetest tulenevatest õigustest ja kohustustest, sealhulgas katseajast...“.

⁷ *REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC)*, SWD(2017)205 final.

⁸ *Report of the public consultation, accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Establishing a European Pillar of Social Rights*, SWD(2017)206 final.

⁹ Euroopa Parlamendi 19. jaanuari 2017. aasta resolutsioon Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta.

¹⁰ Euroopa Parlamendi 4. juuli 2017. aasta resolutsioon töötingimuste ja ebakindlate töösuhete kohta.

¹¹ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 25. jaanuari 2017. aasta arvamus SOC/542. Regioonide Komitee 11. oktoobri 2017. aasta arvamus Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta.

¹² C(2017) 2611 final ja C(2017) 6121 final.

- 1) parandada töötajate juurdepääsu nende töötingimusi käsitlevale teabele,
- 2) parandada kõigi töötajate, eelkõige uut tüüpi ja mittestandardsetes tööhõives olevate töötajate töötingimusi, säilitades samal ajal tööturu kohanemisvõime ja innovatiivsuse,
- 3) parandada vastavust töötingimuste suhtes kehtivatele nõuetele nende täitmise parema tagamise kaudu ning
- 4) suurendada tööturu läbipaistvust, vältides samal ajal igas suuruses ettevõtjatele liigse koormuse tekitamist.

Kavandatud direktiiv asendab kirjaliku tõendi direktiivi uue vahendiga, mis tagab töötingimuste läbipaistvuse kõigi töötajate jaoks ja millega määratakse kindlaks uued sisulised õigused töötingimuste turvalisuse ja prognoositavuse parandamiseks eelkõige ebakindlas tööhõives olevate töötajate jaoks. Seda tehakse eelkõige II peatüki sättega töösuhet käsitleva ajakohastatud olulise teabe kohta, mida tuleb anda kõigile töötajatele liidus, sh ka neile 2–3 miljonile, kes ei ole praegu hõlmatud kirjaliku tõendi direktiiviga, mille kohaselt määratletakse mõisted „töötaja” ja „töösuhe” liikmesriikide õiguses. Direktiivi isikulist kohaldamisala selgitatakse „töötaja“ mõiste määratlemisega, võttes aluseks Euroopa Liidu Kohtu väljakujunenud praktika töötaja staatuse kindlaksmääramiseks ning vähendades liikmesriikide võimalusi jätta direktiivi kohaldamisalast välja lühiajalises töösuhtes olevad või juhutöid tegevad töötajad. III peatükis sätestatud uute miinimumnõuetega kehtestatakse järgmine: mis tahes katseaja kestuse piirang; üldine reegel, mille kohaselt töötajal ei saa keelata töögraafiku välisel ajal teise tööandja juures töötamist; töötaja parema prognoositavuse ja mõistliku etteteatamisaja õigus muutuva töögraafiku alusel töötajatele; võimalus taotleda üleviimist prognoositavamale ja turvalisemale tööhõivevormile ning õigus saada tasuta kohustuslikku koolitust. Neid õigusi toetavad sätted, millega kõrvaldatakse puudujäägid direktiivi 91/533/EMÜ täitmise tagamises ja kohandatakse ELi sotsiaalõigustiku muudest osadest pärit täitemeetmeid, mis käsitlevad sarnaseid olukordi¹³.

Erinevalt konkreetset tööhõive liiki käsitlevatest osalise töötaja, tähtajalise töö ja renditöö direktiividest,¹⁴ tagatakse kavandatud direktiiviga universaalse kaitse miinimumtaseme kõigi olemasolevate ja tulevaste lepinguvormide puhul. Selline direktiiv on tõhusam kui eraldiseisvad seadusandlikud algatused, milles käsitletakse konkreetseid tööhõivevorme, mis võivad tööturu kiirete muutuste käigus kaduda. Kavandatud direktiiviga peaks loodama õigusraamistik tulevaste uute paindlike tööhõivevormide jaoks.

Selle ettepaneku kohane direktiiv pakub eeldatavasti mitmeid eeliseid. Töötingimustes ja uutes miinimumnõuetes valitsev selgus on kasulik kõigile töötajatele, kaasa arvatud lühiajalises töösuhtes olevatele ja juhutöid tegevatele töötajatele. Kuigi vähemolulistest valdkondadest on võimalik teatav paindlikkuse kadu, on tööandjate eeliseks jätkusuutlikum konkurentsivõime ja suurem õiguskindlus, motiveeritum ja tootlikum tööjõud ning suurem lepinguline stabiilsus ja püsivus. Ühiskond tervikuna saab kasu laiemast maksubaasist ja rohkematest sotsiaalmaksetest.

¹³ Direktiiv 2006/54/EÜ (meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuesti sõnastatud)), direktiiv 2000/43/EÜ (millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust) ja direktiiv 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel).

¹⁴ Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ (osaline tööaeg), nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ (tähtajaline töö), direktiiv 2008/104/EÜ (renditöö).

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Kavandatud direktiiv täiendab järgmisi ELi teiseseid õigusakte.

Direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega

Kavandatud direktiivi artiklis 6 on täpsustatud kirjalik teave, mis tuleb esitada välismaale, sealhulgas teise ELi liikmesriiki lähetatavatele töötajatele, võttes arvesse direktiivi 96/71/EÜ asjakohaseid sätteid, nagu soovitati REFIT-hindamise põhjal.

Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ osalise tööaja kohta ja nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ tähtajalise töö kohta

Kavandatud direktiivi artikkel 10 täiendab neid kahte direktiivi, mis on suunatud konkreetselt osalise tööajaga ja tähtajalise lepinguga töötajatele, sest sellega luuakse töötajatele võimalus taotleda prognoositavamate ja turvalisemate töötingimustega tööhõivevormi, kui see on olemas, ning saada tööandjalt kirjaliku vastuse.

Direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta

REFIT-hindamise käigus leiti, et kirjaliku tõendi direktiivis tuleks paremini arvesse võtta direktiivi 2008/104/EÜ, hõlmates selgesõnaliselt renditöötajad ning selgitades, et kasutajaettevõttel on kohustus renditöötajat otse töötingimustest teavitada. See kajastub kavandatud direktiivi artiklis 2, kus sätestatakse kriteeriumid „töötaja“ ja „tööandja“ staatuse määramiseks ning artiklis 1, kus selgitatakse, et tööandjaks võib olla rohkem kui üks üksus.

Lisaks toetavad kavandatud direktiivi III peatüki sätteid töötaja sellist korraldust, mis kaitseb töötajate tervist ja ohutust ning mida käsitletakse direktiivis 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta.

Komisjon märgib, et praktikantide õigused on juba kaitstud vastavalt nõukogu 10. märtsi 2014. aasta soovitusele praktika kvaliteediraamistiku kohta. Komisjon on teinud ettepaneku samalaadse raamistiku kohta õpipoiste jaoks¹⁵.

Artiklites 13–18 sisalduvad nõuete täitmise tagamise sätteid tulenevad kehtiva ELi sotsiaalõigustiku sätetest ja täiendavad neid, nagu on selgitatud kavandatud direktiivi artikleid kirjeldavas osas.

- **Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega**

Kavandatud direktiiv aitab rakendada järgmisi Euroopa sotsiaalõiguste sambas esitatud põhimõtteid.

1. põhimõte: *haridus, koolitus ja elukestev õpe*. Artikli 3 kohaseid teabele esitatavaid nõudeid laiendatakse tööandja pakutavale koolitusele ning artikli 11 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et tööandjad pakuvad oma töötajatele tasuta kohustuslikku koolitust, nagu on nõutud asjakohaste liidu või liikmesriigi õigusaktidega või kollektiivlepingutega.

2. põhimõte: *sooline võrdõiguslikkus*. Uute ja mittestandardsete tööhõivevormidega seotud töötajad, kes saaksid eelkõige kasu kavandatud direktiivi III kuni VI peatükis sätestatud

¹⁵ COM(2017)563 final.

materiaalsetest õigustest, on valdavalt naissoost¹⁶. Seega aitab direktiiv täita võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste edendamise põhimõtet tööturul osalemise suhtes.

5. põhimõte: *kindel ja paindlik tööhõive*. Artiklites 1 ja 2 sätestatud kavandatud direktiivi kohaldamisala laiendamine vastab põhimõttele, mille kohaselt töötajatel on olenemata töösuhte liigist ja kestusest õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele. Kavandatud direktiivi üldine sisuline eesmärk on leida tasakaal töötajate õiguste suurendamise ja 5. põhimõtte punktis b osutatud vajaduse vahel „säilitada tööandjatele paindlikkus kiireks kohanemiseks majanduskeskkonnas toimuvate muutustega“, nähes muu hulgas ette võimaluse muuta töötingimuste miinimumnõudeid kollektiivlepingute abil (artikkel 12). Kavandatud direktiivis käsitletakse ka 5. põhimõtte punkti d: „Hoidutakse töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused, sealhulgas keelatakse ebatüüpiliste töölepingute kuritarvitamine. Katseaeg peaks olema mõistliku kestusega.“ Selle punkti esimese osaga on seotud uued materiaalsed õigused suuremale prognoositavusele ja uue tööhõivevormi taotlemisele, samuti ainuõigusklausli ja kokkusbimatusklausli kasutamise piiramine. Teisele osale vastab kuuekuulise piirangu seadmine katseajale.

7. põhimõte: *teave töötingimuse kohta ja kaitse töölepingu ülesütlemise korral*. Kavandatud direktiivis tugevdatakse kehtivat kirjaliku teavitamise kohustust, laiendades ja ajakohastades minimaalselt esitatava teabe sisu ning vähendades teabe esitamise tähtaega kahest kuust töösuhte esimese päevani, vastates nii 7. põhimõtte punktile a, mille kohaselt tuleb teave esitada töötamise alguses.

8. põhimõte: *sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine*. Sotsiaalpartneritega arutati ELi toimimise lepingu artikli 154 alusel, milline võiks olla kirjaliku tõendi direktiivi läbivaatamiseks võetava liidu meetme ulatus, ning nende vastuseid võeti arvesse komisjoni ettepaneku koostamisel. Kavandatud direktiivi artikliga 12 nähakse ette III peatükis sätestatud miinimumnõuete suhtes teatav paindlikkus, nii et need võivad eri kollektiivlepingutes erineda, tingimusel et kavandatud direktiiviga pakutav üldine kaitse on tagatud.

Kavandatud direktiiviga on tihedalt seotud ja seda täiendavad muud Euroopa sotsiaalõiguste samba rakendamist toetavad algatused, eelkõige seadusandlik ettepanek lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamise kohta (COM(2017)253 final), konsultatsioon sotsiaalpartneritega töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate juurdepääsu kohta sotsiaalkaitsele (C(2017)2610 final ja C(2017)7773 final) ning tööaega käsitlev tõlgendav teatis (C(2017)2601 final). Lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalustamist käsitleva direktiivi ettepanekus on sätestatud kuni vähemalt 12aastaste lastega töötajate õigus taotleda paindlikku töökorraldust hooldamise eesmärgil; tööandjatel on sellisel juhul kohustus paindliku töökorralduse taotlusi kaaluda ja neile vastata, võttes arvesse nii tööandjate kui ka töötajate vajadusi, ning sellise taotluse tagasilükkamist põhjendada. Ühtlasi peavad tööandjad kaaluma algse töökorralduse juurde tagasipöördumise taotlusi, ja neile vastama. Läbipaistvaid ja prognoositavaid töötingimusi käsitlev kavandatud direktiiv täiendab seda sätet, luues töötajatele õiguse nõuda pigem turvalisemat kui paindlikumat töövormi.

Lisaks eelnevale on arvesse võetud ettepanekut, mis käsitleb töötajate lähetamise direktiivi läbivaatamist (COM(2016)128 final) ning transpordi ja liikuvuse paketi raames 31. mail 2017

¹⁶ ELi tööjõu-uuring (EL 28, 2016).

tehtud ettepanekuid, eelkõige ettepanekut maanteetranspordi sektori juhtide lähetamisega seotud erieeskirjade kohta (COM(2017)278 final).

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

• Õiguslik alus

Ettepaneku õiguslik alus on ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punkt b, mille kohaselt võib direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded muu hulgas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktis b osutatud töötingimuste suhtes, hoidudes samal ajal haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut.

• Subsidiaarsus

Töötingimusi käsitlev teavitamiskohustus on ELi tasandil kehtestatud direktiiviga 91/533/EMÜ. Selle direktiivi REFIT-hindamine kinnitab, et kõnealuses valdkonnas on vajalikud subsidiaarsuse põhimõttega kooskõlas olevad ELi tasandi meetmed. Muudatused on vajalikud selleks, et viia direktiiv vastavusse arenguga tööturul, mis on toimunud pärast direktiivi vastuvõtmist 1991. aastal, ja kõrvaldada REFIT-hindamise käigus kindlaks tehtud puudused.

III peatükis esitatud materiaalsete lisaõiguste sätestamine ELi tasandil on põhjendatud, kui võrd üksnes liikmesriigi meetmetega ei pruugitaks uute ja mittestandardsete tööhõivevormide puhul saavutada sama kaitsetaset läbipaistvuse ja prognoositavuse poolest ning see võiks suurendada erinevusi liikmesriikide vahel ja viia võimaliku sotsiaalsetel standarditel põhineva konkurentsini. Ettevõtjad jätkaksid seetõttu ebavõrdsetel tingimustel konkureerimist, mis takistaks siseturu toimimist.

Kavandatud direktiiv põhineb liikmesriikide süsteemide minimaalsel ühtlustamisel, jättes liikmesriikidele pädevuse kehtestada rangemaid standardeid ning pakkudes sotsiaalpartneritele võimalust erinevate materiaalsete õiguste ja kohustuste kehtestamiseks kollektiivlepingutes. Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktiga b toetab ja täiendab direktiiv liikmesriikide meetmeid miinimumnõuetega, mida tuleb rakendada järkjärguliselt.

• Proportsionaalsus

Proportsionaalsuse põhimõttest on täielikult kinni peetud, kuna ettepaneku kohaldamisala piirdub sellega, et tagatakse töötajatele järjepideva teabe andmine nende töötingimuste kohta ning töötajate põhiõigused, mille puudumine võiks kaasa tuua sotsiaalsete standardite kiire allakäigu. Kavandatud direktiiv sisaldab meetmeid koormuse vähendamiseks ja nõuetele vastavuse toetamiseks. Nagu mõjuhinnangus märgitud, on kulud on mõistlikud ja põhjendatud, võttes arvesse turvalisemast tööhõivest, suuremast tootlikkusest ja lihtsustatud menetlustest saadavat pikaajalist kasu nii töötajate kui tööandjate jaoks, mis on kooskõlas ELi laiemate sotsiaalsete ambitsioonidega.

Ettepanek jätab liikmesriikidele võimaluse säilitada või kehtestada soodsamaid standardeid töötajate jaoks ja võtta arvesse oma riigi eripärasid ning muuta materiaalsete õiguste kogumit kollektiivlepingute abil. Seega võimaldab see paindlikkust tegelike rakendusmeetmete valimisel.

• Vahendi valik

ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktis b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga b on selge sõnaga sätestatud, et direktiiv on õigusakt, millega kehtestatakse töötingimustega seotud miinimumnõuded, mida liikmesriigid peavad järk-järgult rakendama.

3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

- **Praegu kehtivate õigusaktide järelhindamine või toimivuse kontroll**

Kirjaliku tõendi direktiivi REFIT-hindamise tulemused avaldati aprillis 2017¹⁷. Selles jõuti järeldusele, et direktiivi peavad **asjakohaseks** kõik sidusrühmad ning direktiivi **järgimine** on liikmesriikides ja valdkonniti mõõdukas või hea. Direktiiv on selle eesmärkide saavutamisel olnud märkimisväärselt **tulemuslik**. Tulemuslikkust võiks veelgi suurendada, vaadates läbi direktiivi kohaldamisala, et tagada töötajate laiem katvus ja kaasata uute tööhõivevormidega seotud töötajad, lühendades töötajate teavitamise kahekuulist tähtaega ning parandades nõuete täitmise tagamist, vaadates läbi mittevastavuse korral kasutatavad õiguskaitsevahendid ja karistused. **Tõhususe** osas tuleb märkida, et direktiivi ülevõtmine ei ole märgatavalt suurendanud ettevõtjate kulutusi. Välise **sidususe** osas on ruumi edasiseks ühtlustamiseks lähetatud töötajaid, renditöötajaid ja praktikante käsitlevate eeskirjadega.

Lisaks kinnitas hindamine, et direktiivil on selge **Euroopa lisaväärtus**. Töötajate teavitamist käsitlevad ELi tasandi miinimumnõuded on olulised, kuna need suurendavad nii tööandjate kui ka töötajate kindlustunnet ja hoiavad ära töötingimuste kiire allakäigu liikmesriikides. Lisaks sellele suurendavad need prognoositavust ettevõtete jaoks ja lihtsustavad töötajate liikuvust siseturul.

- **Konsulteerimine sidusrühmadega**

Komisjon korraldas ajavahemikul 26. jaanuarist kuni 20. aprillini 2016 avaliku konsultatsiooni kirjaliku tõendi direktiivi teemal. Konsultatsiooni vastuste kokkuvõte on lisatud REFIT-hindamise tulemustele.

Avalik konsultatsioon, milles käsitleti komisjoni ettepanekut Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta, toimus märtsist detsembrini 2016. Avaliku konsultatsiooni tulemusena ilmnis selgelt,¹⁸ et kasvab vajadus määrata kindlaks paljude uutes ja mittestandardsetes töösuhevormides olevate töötajate õigused ning neid kohaldada. Sellised lepinguvormid loovad inimestele võimalusi tööturule sisenemiseks ja seal püsimiseks ning mõni valibki need lepinguvormid nende pakutava paindlikkuse pärast. Ebapiisav reguleerimine tähendab siiski, et paljud töötajad takerduvad seaduselünkadesse, mis võib nende suhtes kaasa tuua ebaselgete või ebaõiglaste tavade kasutamise ning takistada neil oma õigusi kaitsmast.

Komisjon korraldas vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 154 **sotsiaalpartneritega** kaheetapilise konsultatsiooni kirjaliku tõendi direktiivi võimaliku läbivaatamise üle.

¹⁷ SWD(2017)205 final.

¹⁸ Vt avaliku konsultatsiooni käivitamise teatis COM(2016)127 final ja aruanne SWD(2017)206 final, lk 18–21.

Sotsiaalpartnerite arvamused täiendavate seadusandlike meetmete vajalikkuse kohta direktiivi 91/533/EMÜ läbivaatamiseks läksid lahku ning nad ei jõudnud kokkuleppele otseste läbirääkimiste alustamises liidu tasandi kokkuleppe sõlmimiseks.

Ametiühingud toetasid mõlemas etapis direktiivi isikulise kohaldamisala selgitamist ja laiendamist, eelkõige erandite kaotamist isikulisest kohaldamisalast ja selliste kriteeriumide lisamist, mis toetaksid töösuhete olemasolu kindlakstegemist. Lisaks toetasid nad füüsilisest isikust ettevõtjate lisamist direktiivi kohaldamisalasse. Teabepaketi suhtes nõustusid ametiühingud komisjoni konsultatsioonidokumendis pakutud loeteluga ja tegid ettepanekuid paketi täiendamiseks. Nad soovisid kirjalike tõendite esitamist enne töö alustamist või kohe pärast lepingu sõlmimist. Nad tunnustasid vajadust parandada karistuste ja õiguskaitsevahendite kasutamise võimalust ning kutsusid üles võtma kasutusele tööhõives olemise eeldust juhul, kui tööandja ei esita kirjalikku tõendit. Lõpetuseks toetasid nad kindlalt uute miinimumõiguste kasutuselevõtmist, mille eesmärk on parandada töötingimuste läbipaistvust ja prognoositavust. Nad taotlesid siiski rohkemaid õigusi kui teises konsultatsioonidokumendis esitatud, sh selliste lepinguvormide täielikku keelustamist, millega ei tagata töötajatele tasustatud tundide miinimumi, ja õigust piisavale töötasule.

Tööandjate organisatsioonid olid mõlemas etapis vastu direktiivi kohaldamisala laiendamisele ja töötaja mõiste lisamisele, tuues põhjenduseks ettevõtete paindlikkuse ja töökohtade loomise potentsiaali ning subsidiaarsusega seotud probleemid. Enamik ei toetanud teabepaketi muutmist ega kahekuulise tähtaja vähendamist. Ükski organisatsioon ei toetanud ELi tasandi muudatusi õiguskaitsevahendite ja karistuste süsteemis. Tööandjate organisatsioonid (mõne üksiku erandiga) olid vastu uute miinimumõiguste lisamisele läbivaadatud direktiivi. Seepärast eelistasid nad mitte avaldada arvamust konsultatsioonidokumendis esitatud konkreetsete miinimumõiguste kohta, väites, et sellised küsimused kuuluvad liikmesriikide pädevusse ning et ELi meetmed ei ole sellises valdkonnas vajalikud või on isegi vastuolus subsidiaarsuse põhimõttega.

- **Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine**

Komisjon sõlmis lepingu, et analüüsida läbivaadatud direktiivis sisalduvate võimalike ELi meetmete plusse ja miinuseid. Lisaks on komisjon läbi vaadanud mõned peamised analüüsi- ja andmeallikad uute ja mittestandardsete töösuhete kohta, eelkõige need, mille on koostanud Euroopa Parlament,¹⁹ Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fond (Eurofound),²⁰ Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO)²¹ ning Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD)²².

- **Mõjuhindang**

Õiguskontrollikomitee arutas mõjuhindangut 29. novembril 2017. Õiguskontrollikomitee esitas positiivse arvamuse koos märkustega, millele on vastatud, selgitades täiendavalt käesoleva algatuse kohaldamisala, võimaluste valikut ja eeliseid ning algatuse võimalike soovimatute tagajärgede leevendamist²³.

¹⁹ Euroopa Parlament, poliitikaosakond A, (2016) *Precarious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

²⁰ Eurofound (2015), *New forms of employment*, Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, Luxembourg; Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin.

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* Rahvusvaheline Tööorganisatsioon – Genf: ILO. 2016.

²² OECD *Employment Outlook 2014*, „Non-regular employment, job security and labour market divide“.

²³ Vt mõjuhindangu I lisa.

Käesolevas ettepanekus esitatud meetmete kogumit peeti mõjuhinnangus kõige tulemuslikumaks, tõhusamaks ja sidusamaks. Eelistatud meetmete kombinatsiooni kvantitatiivne analüüs näitas, et eeldada võib töö- ja elutingimuste märkimisväärset paranemist. Kõige olulisem on siin 2–3 miljoni mittestandardises töösuhtes oleva töötaja lisamine direktiivi kohaldamisalasse. 4–7 miljoni töötaja jaoks suureneb prognoositavus, mis peaks positiivselt mõjutama töö- ja eraelu tasakaalu ning tervist. Ligi 14 miljonit töötajat võib taotleda uut tööhõivevormi. Ainuõigusklausli puudumine võimaldab ligikaudu 90 000–360 000 nõudetöö tegijal otsida lisatööd ja teenida 355–1 424 miljonit eurot lisatasu aastas. Kinnitatakse töötajate õigust saada tasuta kohustuslikku koolitust ning lihtsustub ka nende juurdepääs õiguskaitsele. Tööandjad saavad kasu püsivamast konkurentsivõimest, suuremast õiguskindlusest ja tööturgude üldisest paremast läbipaistvusest. Tööandjatele tulenevate kvantifitseerimata eeliste hulka kuuluvad ka töötajate suurem samale tööle jäämine ja lojaalsus, paremad suhted töötajatega, väiksem arv kaebusi ja kohtuasju ning parem ressursside kavandamine, mis kõik toetavad üldist tootlikkuse kasvu.

Eelistatud variantide kombinatsiooni prognoositav kulu oleks tööandjate jaoks järgmine: uute või läbivaadatud kirjalike tõendite väljastamise kulu VKEdele eeldatavasti 18–153 eurot ja suurematele ettevõtetele 10–45 eurot. Ettevõttele kaasneks ka uue direktiivi tutvustamisega seotud ühekordne kulu, mis VKEde puhul oleks keskmiselt 53 eurot ja suuremate ettevõtete puhul 39 eurot. Uue tööhõivevormi taotlustele vastamise kulud on eeldatavasti samas suurusjärgus uue kirjaliku tõendi väljastamise kuludega. Tööandjad prognoosivad ka mõõdukaid kaudseid kulusid (õigusnõustamine, töögraafikute süsteemi läbivaatamine, personalihalduseks kuluv aeg, töötajate teavitamine). Paindlikkuse kadu on oodata ainult väikesel määral (st väikese hulga tööandjate jaoks, kes kasutavad laialdaselt kõige paindlikumaid tööhõivevorme). Eelistatud variantide kombinatsioonis võetakse arvesse soovimatuid tagajärgi ja leevendusmeetmeid. Märkimisväärset koondmõju palkadele ei prognoosita, kuigi vaegtööhõive vähenemine, ainuõigusklauslite harvem kasutamine ning prognoositavamad töötingimused võiksid eeldatavasti suurendada üksikisikute sissetulekuid. Töötajate jaoks ei ole ette näha mingeid kulusid.

Liikmesriigiti sõltub konkreetne mõju mitmest tegurist, sealhulgas vajalikest seadusemuudatustest, mittestandardsete tööhõivevormide esinemisest ja laiemast sotsiaalmajanduslikust taustast. Üldiselt võib eeldada kasu deklareerimata töö vähenemisest, kuna kavandatud meetmed hõlbustavad kontrollimist ja nõuete täitmise tagamist. ELi tasandil on deklareerimata töö ametlikku majandusse ületoomise väärtus hinnanguliselt 40–120 miljonit eurot aastas. Sellega seotud kasu tuleneb maksutulu suurenemisest 8–25 miljoni euro võrra aastas ja sotsiaalkindlustushüvitiste maksmise vähenemisest 4–24 miljoni euro võrra aastas. Samuti võib oodata maksutulu suurenemist 46–185 miljoni euro võrra aastas seetõttu, et nõudetöö tegijatel tekib võimalus saada lisatööd. Kvantifitseerimata eelised hõlmavad suuremat tootlikkust, töötajate paremat kohanemisvõimet, suuremat liikuvust nii liikmesriikide tööturgudel kui ka kogu ELis ja tugevamat sotsiaalset ühtekuuluvust. Tänu õiguskaitse paremale kättesaadavusele võib muutuda õigusraamistiku kohaldamine ühtsemaks. Oodata võib mõõdukaid ühekordseid ülevõtmise ja rakendamise seotud kulusid, kuna liikmesriikide õigusraamistikke on vaja kohandada.

- **Õigusnormide toimivus ja lihtsustamine**

Kuna käesoleval juhul on tegemist olemasoleva õigusakti läbivaatamisega, on komisjon otsinud võimalusi lihtsustamiseks ja koormuse vähendamiseks. Analüüs näitas, et direktiiviga kaasnevad kulud on mõõdukad ning ei sellest ei ilmnenud ühtegi tõendit selle kohta, et samu eesmärgi oleks sama tõhusalt võimalik saavutada odavamate vahenditega. Töölepingute läbipaistvust ja õiguslikku prognoositavust on siiski vaja täpsustada ja parandada. Direktiivi kohaldamisala selgitamine lihtsustab õigusraamistikust arusaamist ja muudab selle

prognoositavamaks. Direktiivi on lisatud konkreetset lihtsustamiselemente. Võttes arvesse andmete piiratud kättesaadavust, ei ole lihtsustamiselemente kvantifitseeritud, vaid neid on selgitatud kogu seletuskirja ulatuses. Mis puutub uute kohustuste kehtestamisse, siis on VKEdele ette nähtud lihtsustatud kord teise tööhõivevormi üleviimise taotluste menetlemiseks, ning tööandjatele tuleb nende koormuse vähendamiseks kättesaadavaks teha kirjalike tõendite vormid ja näidised, samuti juurdepääsetavas vormis teave liikmesriikide õigusaktide ja sätete ning asjakohaste kollektiivlepingute kohta. Mõjuhinnangu kohaselt võiksid need leevendusmeetmed vähendada kirjalike tõendite väljastamise kulusid 30–40 %.

- **Põhiõigused**

Käesoleva ettepaneku eesmärgid on kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga, eelkõige häid ja õiglasti töötingimusi käsitleva artikliga 31, kus on sätestatud: „Igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased.“

4. MÕJU EELARVELE

Ettepanek ei nõua Euroopa Liidu eelarvest täiendavaid vahendeid.

5. MUU TEAVE

- **Järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Liikmesriigid peavad direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtma kahe aasta jooksul alates selle vastuvõtmisest ja teatama komisjonile riiklikest ülevõtmismeetmetest andmebaasi MNE kaudu. Kooskõlas ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikega 3 võivad liikmesriigid teha sotsiaalpartneritele ülesandeks võtta direktiiv üle kollektiivlepingute kaudu.

Algatuse üldiste ja konkreetsete eesmärkide saavutamise tulemuslikkuse hindamiseks on komisjon kindlaks määranud edusammude põhinäitajad, mille abil jälgida edukat rakendamist²⁴. Komisjon jälgib kõnealuseid näitajaid korrapäraselt ning nende alusel hindab komisjon direktiivi mõju ja koostab sellekohase aruande kaheksa aastat pärast direktiivi jõustumist.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

I peatükk – Üldsätted

Artikkel 1 – Eesmärk, reguleerimise ja kohaldamisala

Lõike 3 kohaselt on liikmesriikidel võimalus mitte kohaldada direktiivi sätteid töösuhte suhtes, mille kestus on kuni kaheksa tundi ühe kuu jooksul. See erand asendab olemasolevaid direktiivi 91/533/EMÜ artikli 1 isikulisest kohaldamisalast väljajätmise võimalusi (töösuhte kestusega vähem kui üks kuu, töönaelal kestusega vähem kui kaheksa tundi, juhusliku ja/või spetsiifilise iseloomuga töösuhte), mida REFIT-hindamise kohaselt kohaldatai ebajärjekindlalt ja millega jäeti kohaldamisalast välja üha rohkem töötajaid²⁵. Lõikes 4 on sätestatud, et kui

²⁴ Valitud põhinäitajad pärinevad peamiselt võrreldavatest andmeallikatest (Eurostat, OECD), kuid kui näitajaid ei ole, võib andmeid võtta liikmesriikide allikatest. Näitajate üksikasjalik loetelu on esitatud mõjuhinnangus.

²⁵ SWD(2017)205 final, lk 25.

töötundide arv ei ole enne töö algust kindlaks määratud, näiteks nõudetöö puhul, ei tuleks seda erandit kohaldada, kuna töö kestus ei ole teada.

Lõikes 5 täiendatakse artiklis 2 sätestatud tööandja mõistet selgitusega, et kavandatud direktiivi mõistes võib tööandja ülesandeid täita rohkem kui üks üksus. Näiteks renditöötaja puhul võib artiklis 3 sätestatud teavitamiskoostöö täitmine olla jagatud rendiagentuuri ja kasutajaettevõtte vahel. Et vältida ebaproportsionaalset koormust, võivad liikmesriigid koduabilisi palkavate füüsiliste isikute puhul loobuda uue töövormi nõudmise õiguse, tasuta kohustusliku koolituse pakkumise ja puuduva teabe korral soodsate eelduste kohaldamise nõudest.

Direktiiviga 2009/13/EÜ (millega rakendatakse sotsiaalpartnerite kokkulepet 2006. aasta meretöönormide konventsiooni kohta ja muudetakse direktiivi 1999/63/EÜ) ning direktiiviga (EL) 2017/159 (millega rakendatakse sotsiaalpartnerite kokkulepet kalandustöö konventsiooni kohta) on ette nähtud meremeeste ja kalurite töölepinguid käsitlevad konkreetset sätteid. Seepärast on artikli 1 lõikes 7 täpsustatud, et kavandatud direktiivi II peatükk ei piira nende direktiivide kohaldamist.

Artikkel 2 – Mõisted

Selles artiklis on sätestatud kriteeriumid töötaja staatuse kindlaksmääramiseks kavandatud direktiivi tähenduses. Need kriteeriumid põhinevad Euroopa Liidu Kohtu praktikal, nagu see on välja kujunenud alates kohtuasjast C-66/85: *Lawrie-Blum*, ja mida viimati kasutati kohtuasjas C-216/15: *Ruhrlandklinik*. Selliste kriteeriumide täpsustamine on vajalik, võttes arvesse REFIT-hindamist, mille kohaselt on kirjaliku tõendi direktiivi kohaldamisala liikmesriigiti erinev sõltuvalt nende mõistete „töötaja“, „töösuhe“ ja „tööleping“ määratlusest,²⁶ mistõttu võib tekkida oht, et üha rohkem mittestandardsetes tööhõives töötajaid (nt koduabilised, nõudetöö või lühiajalise töö tegijad, vautšeripõhiselt või digiplatvormi kaudu töötajad) jäetakse direktiivi kohaldamisalast välja. Kavandatud direktiivi tuleks kohaldada selliste töötajate suhtes tingimusel, et nad vastavad eespool nimetatud kriteeriumidele²⁷.

II peatükk – Teave töösuhete kohta

Artikkel 3 – Teavitamiskohustus

Selle sättega ajakohastatakse kirjaliku tõendi direktiivi artikli 2 kohaseid teabele esitatavaid miinimumnõudeid, võttes arvesse REFIT-hindamist²⁸ ja sotsiaalpartnerite vastuseid, ning lisatakse järgmised uued elemendid:

- katseaja kestus ja tingimused (artikli 3 lõike 2 punkt f);
- pakutav koolitus (artikli 3 lõike 2 punkt g);
- ületunnitöö korraldus ja selle tasustamine, võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu otsust kohtuasjas C-350/99: *Lange*, mille kohaselt on selline teave töösuhete oluline aspekt, millest töötajat tuleks teavitada kirjaliku tõendiga (artiklile 3 lõike 2 punkt k);

²⁶ SWD(2017)205 final, lk 21, 25 ja joonealune märkus 50.

²⁷ Vt ka Komisjoni teatis „Euroopa jagamismajanduse tegevuskava“, COM(2016)356 final, punkt 2.4.

²⁸ SWD(2017)205 final, lk 24.

- põhiteave muutuva töögraafiku kindlaksmääramise kohta, et võtta arvesse sellise töökorralduse nagu juhutöö- või nulltunnilepingute või jagamismajanduses kasutatavate töövormide üha kasvavat levikut (artikli 3 lõike 2 punkt l);
- teave sotsiaalkindlustussüsteemi(de) kohta, kuhu makseid tehakse (artikli 3 lõike 2 punkt n).

Lisaks on ajakohastatud töökohaga seotud teabele esitatavaid nõudeid (artikli 3 lõike 2 punkt b), et võtta arvesse selliseid töövorme, nagu digiplatvormi kaudu töötamine, kus tööandja ei ole töökohta kindlaks määranud, ning lisatud on töösuhte lõpetamise menetlus (artikli 3 lõike 2 punkt i).

Artikkel 4 – Teavitamise aeg ja viis

Lõikega 1 asendatakse kehtiv maksimaalne kahekuuline tähtaeg, mille jooksul tuleb esitada direktiivi 91/533/EMÜ artiklis 3 sätestatud kirjalik tõend, kohustusega esitada see töösuhte esimesel päeval kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõttega. Lisaks sellele nähakse ette, et tõendi võib esitada elektrooniliselt.

Kooskõlas REFIT-hindamise põhjal tehtud soovitusega²⁹ nähakse lõigetega 2 ja 3 ette, et tööandjate koormuse vähendamiseks teevad liikmesriigid neile kättesaadavaks kirjalike tõendite vormid ja näidised, samuti juurdepääsetavas vormis teabe liikmesriikide õigusaktide ja sätete ning asjakohaste kollektiivlepingute kohta.

Artikkel 5 – Töösuhte muutmine

Selle sättega ajakohastatakse direktiivi 91/533/EMÜ artiklit 5 „Töölepingu või töösuhte aspektide muutmine“ ja kehtestatakse nõue, et kavandatud direktiivi artikli 3 kohaselt teavitatud töötingimuste või artikli 6 kohaselt antud teabe kõigist muudatustest teatatakse hiljemalt muudatuse jõustumise päeval, mitte kuni kahe järgneva kuu jooksul, nagu on sätestatud kehtivas direktiivis.

Artikkel 6 – Lisateave välismaale lähetatud või saadetud töötajatele

Selle sättega ajakohastatakse direktiivi 91/533/EMÜ artiklit 4 „Välislähetuses olevad töötajad“, et viia see vastavusse töötajate lähetamise direktiivi 96/71/EÜ asjakohaste sätete ja nimetatud direktiivi jõustamisdirektiiviga 2014/67/EL. Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, kohaldatakse selles artiklis sätestatud kohustusi tööandjate koormuse vähendamiseks ainult juhul, kui tööperioodi kestus välismaal on pikem kui neli järjestikust nädalat. Enne esimest välismaale lahkumist võib teabe esitada mitme tööülesande kohta korraga ja seda teavet võib olukorra muutumise korral muuta.

III peatükk – Töötingimustega seotud miinimumnõuded

Artikkel 7 – Katseaja maksimaalne kestus

Selle sättega kehtestatakse mis tahes katseaja maksimaalseks kestuseks kuus kuud, välja arvatud juhul, kui katseaja pikendamist õigustab töö laad (näiteks töö juhtival ametikohal) või kui see on töötaja huvides (näiteks pikendamine pärast pikka haigust).

²⁹ SWD(2017)205 final, lk 29.

See säte peegeldab Euroopa sotsiaalõiguste samba 5. põhimõtte punkti d: „5(d): Katseag peaks olema mõistliku kestusega.“

Artikkel 8 – Paralleelne tööhõive

Selle artikli kohaselt ei tohi tööandja takistada töötajal mujal tööle asumist (nn ainuõigus- või kokkusobimatusklauslid), välja arvatud juhul, kui selleks on õigustatud põhjused, nagu ärisaladuste kaitse või huvide konflikti vältimine.

Artikkel 9 – Töö minimaalne prognoositavus

Selles artiklis on sätestatud, et juhul, kui töötaja töötab muutuva töögraafiku alusel ja tööülesannete täitmise aja määrab kindlaks pigem tööandja kui töötaja:

a) peab tööandja selliseid töötajaid teavitama kellaaegadest ja -päevadest, mille jooksul võib neilt tööülesannete täitmist nõuda. See annaks töötajale võimaluse kasutada nimetatud viitetundide/-päevade välist aega mujal töötamiseks, õppimiseks või hooldekohustuste täitmiseks. Töötajad võivad nõustuda väljaspool viitetunde või -päevi töötama, kuid neid ei saa selleks kohustada ega keeldumise korral ebasoodsamalt kohelda (vt artikkel 16);

b) töötajatelt ei saa nõuda töötamist, kui tööandja ei teavita neid sellest eelnevalt kirjalikus tõendis kindlaks määratud mõistliku etteteatamisaja jooksul. Töötajad võivad nõustuda töötama, kuid neid ei tohi keeldumise korral ebasoodsamalt kohelda (vt artikkel 16). Mõistliku etteteatamisaja pikkus võib olla eri sektorites erinev.

Neid sätteid ei kohaldata, kui tööandja määrab kindlaks täidetava ülesande, kuid töötaja võib ise määrata töögraafiku, mille jooksul ta selle ülesande täidab.

Artikkel 10 – Üleminek teisele tööhõivevormile

Selle artikli kohaselt saavad töötajad võimaluse korral taotleda turvalisemat ja prognoositavamat tööhõivevormi, näiteks kui nad soovivad üle minna täistööajale, suurendada tasustatud töötundide tagatud mahtu või järgida vähem muutuvat töögraafikut. Tööandjad peavad taotlusele vastama kirjalikult.

Tööandja peab vastama kolme kuu jooksul, kui ta on füüsiline isikut või mikro-, väike või keskmise suurusega ettevõtja, ning ühe kuu jooksul, kui ta on suurem ettevõtte; eesmärk on vähendada selliste väiksemate ettevõtjate koormust, kellel ei pruugi olla samasugust juurdepääsu personalijuhtimise teenustele. Sama töötaja esitatud järgmistele sarnastele taotlustele võib füüsilisest isikust ning mikro-, väikese või keskmise suurusega ettevõtjast tööandja vastata suuliselt, kui vastuse põhjendus ei muutu.

See säte peegeldab Euroopa sotsiaalõiguste samba 5. põhimõtte punkti a: „Soodustatakse üleminekut tähtajatutele tööhõivevormidele.“

Artikkel 11 – Koolitus

Selle sättega tagatakse, et koolitus, mida tööandjad peavad liidu või siseriiklike õigusaktide või kollektiivlepingute kohaselt töötajatele andma nende tööülesannete täitmiseks, peab olema töötajatele tasuta.

IV peatükk – Kollektiivlepingud

Artikkel 12 – Kollektiivlepingud

Selle sättega lubatakse sotsiaalpartnerite vahel siseriikliku õiguse või tava kohaselt sõlmitud kollektiivlepingutes muuta artiklites 7–11 sätestatud miinimumnõudeid (st materiaalseid õigusi, kuid mitte teabepaketti). Töötajate kaitse üldine tase ei tohi olla madalam kui artiklites 7–11 sätestatu kokku.

V peatükk – Horisontaalsed sätted

Artikkel 13 – Nõuetele vastavus

Selles sättes (koos artiklitega 16–18) on järgitud kaasseadusandja poolt direktiivis 2006/54/EÜ, direktiivis 2000/43/EÜ ja direktiivis 2000/78/EÜ vastu võetud lähenemisviisi.

Artikli 13 kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et individuaalsetes ja kollektiivlepingutes, ettevõtete sise-eeskirjades ja muudes kokkulepetes tehakse vajalikud muudatused, et viia need vastavusse kavandatud direktiivi sätetega. See kohustus ei puuduta artiklites 7–11 sätestatud miinimumnõuetesse artikli 12 kohaselt tehtud muudatusi.

Artikkel 14 – Õiguslik eeldus ja kiire lahendamise mehhanism

Selle artikliga nähakse liikmesriikide olemasolevate heade tavade alusel ette kaks alternatiivset õiguskaitsevõimalust juhuks, kui kogu artiklis 3 sätestatud teave või osa sellest on jäetud esitamata:

- puuduva teabega proportsionaalsete soodsate eelduste kasutamine, sh vähemalt tähtajatu töösuhte eeldus, kui puudub teave töösuhte kestuse kohta, täistööajaga töökoha eeldus, kui puudub teave tasustatud töötundide tagatud mahu kohta, ja katseaja puudumise eeldus, kui ei ole esitatud teavet katseaja olemasolu või kestuse kohta; või
- juurdepääs haldusmenetlusele, mille alusel on pädeval asutusel (mis võib olla olemasolev asutus, nagu tööinspeksioon või õigusasutus) võimalik kindlaks teha juhtumi asjaolud, et sundida tööandjat puuduvat teavet esitama või määrata karistus, kui tööandja seda ei tee.

Selle sättega kõrvaldatakse olemasolevate mehhanismide puudused, mis tehti kindlaks REFIT-hindamise käigus, kus jõuti järeldusele, et kahjunõuetele tuginevad õiguskaitse-süsteemid ei ole nii tulemuslikud kui muudele karistusvormidele (nt ühekordsetele trahvidele) tuginevad süsteemid³⁰.

Et vältida ametlike õiguskaitsemenetlustega kaasnevat koormust olukorras, kus ebaõiget või puuduvat teavet on lihtne esitada, tuleb mis tahes puuduvast teabest kõigepealt teada anda tööandjale, kellel on 15 päeva aega, et puuduv teave esitada.

Artikkel 15 – Õigus õiguskaitsele

Selle sättega kehtestatakse põhimõte, mille kohaselt peavad liikmesriigid tagama siseriiklikus õigussüsteemis juurdepääsu tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ja õiguskaitsele ning vajaduse korral hüvitisele, kui kavandatud direktiivi kohaseid õigusi on rikutud. See säte peegeldab Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtet.

³⁰ SWD(2017)205 final, lk 26.

Artikkel 16 – Kaitse ebasoodsa kohtlemise või selle tagajärgede vastu

Selle artikliga nõutakse, et liikmesriigid annaksid töötajale, kes on esitanud kaebuse käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud sätete täitmata jätmise kohta, piisava õiguskaitsse tööandjapoolse mis tahes ebasoodsa kohtlemise või ebasoodsate tagajärgede eest.

Artikkel 17 – Kaitse töölt vabastamise eest ja tõendamiskohustus

Kui töötaja leiab, et ta vabastati töölt või teda koheldi samavõrra ebasoodsalt (näiteks lõpetati tööülesannete andmine nõudetöö tegijale) põhjusel, et ta taotles või kasutas käesolevas direktiivis sätestatud õigusi, ning ta suudab oma väidet faktidega tõendada, pannakse selle sättega tööandjale kohustus tõendada, et töölt vabastamise või väidetava ebasoodsa kohtlemise aluseks olid objektiivsed põhjused.

Artikkel 18 – Karistused

Selle sättega nõutakse liikmesriikidelt tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate karistuste ettenägemist juhul, kui käesoleva direktiivi kohaseid kohustusi ei täideta, ning nende karistuste kohaldamise tagamist.

VI peatükk – Lõppsätted

Artikkel 19 – Soodsamad sätted

See on standardsäte, mis võimaldab liikmesriikidel pakkuda kõrgemat kaitsetaset kui kavandatud direktiiviga ette nähtud ja hoiab ära selle kasutamise olemasolevate nõuete leebemaks muutmiseks samades valdkondades.

Artikkel 20 – Rakendamine

Selle artikliga kehtestatakse ajavahemik, mille jooksul liikmesriigid peavad direktiivi riiklikku õigusesse üle võtma ja asjaomased tekstid komisjonile edastama. Kõnealuse ajavahemiku pikkuseks on kehtestatud kaks aastat alates direktiivi jõustumisest. Lisaks rõhutatakse selles artiklis, et vastavalt ELi toimimise lepingu artikli 153 lõikele 3 võivad liikmesriigid teha direktiivi rakendamise ülesandeks sotsiaalpartneritele, kui sotsiaalpartnerid seda taotlevad ja kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et igal ajal suudetakse tagada direktiiviga eesmärgiks seatud tulemuste saavutamine.

Artikkel 21 – Üleminekukord

Selle artikliga nähakse ette üleminek direktiivilt 91/533/EMÜ ja kavandatud direktiivi jõustumine.

Artikkel 22 – Läbivaatamine komisjoni poolt

See on standardsäte, mille kohaselt peab komisjon esitama kaasseadusandjale aruande käesoleva direktiivi kohaldamise kohta, samuti hinnangu vajaduse kohta direktiiv läbi vaadata ja seda ajakohastada.

Artikkel 23 – Kehtetuks tunnistamine

Selles artiklis on sätestatud direktiivi 91/533/EMÜ kehtetuks tunnistamise kuupäev, täpsustades, et kõiki viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena uuele direktiivile.

Artikkel 24 – Jõustumine ja Artikkel 25 – Adressaadid

Need on standardsätted, mille kohaselt direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas* ja on adresseeritud liikmesriikidele.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

lähbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

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

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust¹,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust²,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 kohaselt on igal töötajal õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased, ning õigus maksimaalse töötaja piirangule, igapäevastele ja -nädalastele puhkeagadele ja igaaastasele palgalisele puhkusele.
- (2) Göteborgis 17. novembril 2017 välja kuulutatud Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtte kohaselt on töötajatel õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult enne töötamise algust töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest, sealhulgas katseajast, samuti on neil õigus tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kui töölt vabastamine on põhjendamatu. Samba 5. põhimõttes on öeldud, et töötajatel on olenemata töösuhte liigist ja kestusest õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääsuga sotsiaalkaitsele ja koolitusele, et hoidutakse töösuhetest, mille tulemuseks on ebakindlad töötingimused, sealhulgas keelatakse ebatüüpiliste lepingute kuritarvitamine, et katseaeg peaks olema mõistliku kestusega ning et soodustatakse üleminekut tähtajatutele tööhõivevormidele.
- (3) Pärast direktiivi 91/533/EMÜ³ vastuvõtmist on tööturud demograafilise arengu ja digiülemineku tulemusel põhjalikult muutunud ning sellest lähtuvalt on loodud uusi tööhõivevorme, mis on aidanud luua töökohti ja laiendada tööturgu. Uued tööhõivevormid ei ole sageli sama korrapärased ega stabiilsed kui tavapärased töösuhted ning nende korral on asjaomaste töötajate jaoks prognoositavus sageli väiksem, mis põhjustab ebakindlust kohaldatavate õiguste ja sotsiaalkaitse suhtes. Sellises muutavas töömaailmas on seega järjest vajalikum, et töötajaid teavitatakse

¹ ELT C ..., ..., lk ...

² ELT C ..., ..., lk ...

³ Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 288, 18.10.1991, lk 32).

täielikult nende olulistest töötingimustest ning seda tuleks teha kirjalikult ja õigel ajal. Et luua uute tööhõivevormide 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.

- (4) Direktiivi 91/533/EMÜ alusel on enamikul liidu töötajatel õigus saada kirjalikku teavet oma töötingimuste kohta. Direktiiv 91/533/EMÜ ei hõlma aga kõiki liidu töötajaid. Peale selle on tekkinud puudusi töötajate kaitses uute tööhõivevormide puhul, mis on loodud alates 1991. aastast tööturul toimunud arengu tulemusel.
- (5) 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.
- (6) Komisjon on korraldanud vastavalt aluslepingu artiklile 154 sotsiaalpartneritega kaheetapilise konsultatsiooni, milles käsitleti direktiivi 91/533/EMÜ kohaldamisala ja tõhususe parandamist ning direktiivi eesmärkide laiendamist, et lisada 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.
- (7) Et tagada liidu õigusest tulenevate õiguste kasulik mõju, tuleks direktiivi 91/533/EMÜ isikulist kohaldamisala ajakohastada. Euroopa Liidu Kohus on määranud oma praktikas kindlaks töötaja seisundi kindlakstegemise kriteeriumid,⁴ mis on asjakohased käesoleva direktiivi isikulise kohaldamisala kindlakstegemiseks. Artikli 2 lõike 1 kohane töötaja määratlus põhineb neil kriteeriumidel. Nende kriteeriumidega tagatakse direktiivi isikulise kohaldamisala ühetaoline rakendamine, jättes samas kohaldamise konkreetsete olukordade suhtes riikide ametiasutuste ja kohtute ülesandeks. Käesoleva direktiivi kohaldamisalasse võivad kuuluda koduabilised, töötajad, kes teevad nõudetööd või töötavad lühiajaliselt, vautšeripõhiselt või digiplatvormi kaudu, ja praktikandid, tingimusel et nad vastavad kõnealustele kriteeriumidele.
- (8) Arvestades, et üha rohkem töötajaid on jäetud direktiivi 91/533/EMÜ kohaldamisalast välja erandite tõttu, mille liikmesriigid on teinud sama direktiivi artikli 1 alusel, on vaja need erandid asendada liikmesriikide võimalusega mitte kohaldada kõnealust direktiivi sellise töösuhete suhtes, mille kogukestus ei ületa kaheksat tundi ühe kuu pikkuse võrdlusperioodi jooksul. See erand ei mõjuta artikli 2 lõike 1 kohast töötaja määratlust.
- (9) Arvestades nõudetöö, sealhulgas nulltunnilepingute vähest prognoositavust, ei tuleks kaheksat töötundi kuus käsitlevat erandit kasutada selliste töösuhete korral, kus tasustatud töö tagatud mahtu ei ole enne töö algust kindlaks määratud.
- (10) Tööandja ülesandeid ja kohustusi võivad tegelikkuses täita mitu eri füüsilist või juriidilist isikut. Liikmesriikidele peaks jääma õigus määrata täpsemalt kindlaks isik(ud), keda loetakse täielikult või osaliselt vastutavaks käesolevas direktiivis tööandjatele ette nähtud kohustuste täitmise eest, tingimusel et need kohustused on

⁴ Järgmised kohtuotsused: 3. juuli 1986, Deborah Lawrie-Blum, 66/85; 14. oktoober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09; 9. juuli 2015, Balkaya, C-229/14; 4. detsember 2014, FNV Kunsten, C-413/13; 17. november 2016, Ruhrländklinik, C-216/15.

täidetud. Samuti peaks liikmesriikidel olema võimalik otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline. Liikmesriikidel peaks olema võimalik kehtestada konkreetsed eeskirjad, millega vabastatakse koduabiliste tööandjatena tegutsevad isikud kohustusest kaaluda muud liiki tööle ülemineku taotlust ja selle vastata ning pakkuda tasuta kohustuslikku koolitust, ning jäetakse nad välja sellise õiguskaitsemehhanismi kohaldamisalast, mille puhul kasutatakse juhul, kui kirjalikus tõendis puudub teavet, soodsaid eeldusi.

- (11) Direktiiviga 91/533/EMÜ kehtestati selliste oluliste aspektide loetelu, millest tuleb töötajaid kindlasti kirjalikult teatada. Seda loetelu on vaja kohandada, et võtta arvesse tööturu arengut, eriti mittestandardsete tööhõivevormide osatähtsuse kasvu.
- (12) Tööaega käsitlev teave peaks olema kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2003/88/EÜ⁵ ning sisaldama teavet vaheaegade, igapäevase ja -nädalase puhkeaja ning tasustatava puhkuse kohta.
- (13) Tasu käsitlev teave peaks hõlmama kõiki tasu elemente, sealhulgas rahalisi ja mitterahalisi komponente, mille töötaja saab oma töö eest otseselt või kaudselt. Sellise teabe andmine ei tohiks piirata tööandjate vabadust näha ette muid tasuelemente, nt ühekordseid makseid. See, et kõnealusesse teabesse ei ole lisatud õigusest või kollektiivlepingust tulenevaid tasuelemente, ei tohiks olla põhjus, mille alusel töötaja neist ilma jätta.
- (14) Kui töö laadi tõttu ei ole võimalik märkida kindlat töögraafikut, peaksid töötajad teadma, kuidas nende töögraafik kindlaks määratakse, sealhulgas ajavahemikud, mille kestel neid võib tööle kutsuda, ja tööle kutsumise vähim etteteatamisaeg.
- (15) Sotsiaalkindlustussüsteeme käsitlev teave peaks vajaduse korral hõlmama haigushüvitisi, rasedus- ja sünnitus- ning muid samaväärseid hüvitisi ning vanema-, isadus-, vanadus-, invaliidsus-, toitjakaotus-, töötus-, eelpensioni- ja perehüvitisi. Tööandjalt sotsiaalkindlustuskaitse kohta saadud teave peaks vajaduse korral sisaldama hõlmatust täiendavate pensioniskeemidega nõukogu direktiivi 98/49/EÜ⁶ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/50/EL⁷ tähenduses.
- (16) Töötajatel peaks olema õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult enne töötamise algust töösuhetest tulenevatest õigustest ja kohustustest. Seepärast peaksid nad saama asjakohase teabe hiljemalt esimesel tööpäeval.
- (17) Et aidata tööandjatel õigel ajal teavet anda, peaksid liikmesriigid tagama, et riigi tasandil on kättesaadavad vormid, sealhulgas asjakohane ja piisavalt põhjalik teave kohaldatava õigusraamistiku kohta. Neid vorme võivad riigiasutused ja sotsiaalpartnerid sektorite või kohalikul tasandil edasi arendada.
- (18) Välismaale lähetatud või saadetud töötajad peaksid saama nende olukorraga seotud lisateavet. Mitmes liikmesriigis või kolmandas riigis järjestikku täidetavate tööülesannete korral, nt rahvusvahelise maanteeveo puhul, võib sellise teabe esitada

⁵ 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).

⁶ 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).

⁷ 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).

mitme ülesande kohta kokku enne esimest lahkumist ja seda pärast olukorra muutumise korral muuta. Kui töötajad liigituvad lähetatud töötajateks Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ⁸ alusel, tuleks neid teavitada ka vastuvõtva liikmesriigi loodud ühtsest riiklikust veebisaidist, kust saab asjakohast teavet nende olukorras kehtivate töötingimuste kohta. Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, kohaldatakse neid kohustusi juhul, kui töö välismaal kestab kauem kui neli järjestikust nädalat.

- (19) Katseaeg võimaldab tööandjatel kontrollida, kas töötaja sobib ametikohale, millele ta on tööle võetud, ning pakkuda talle samal ajal vajalikku tuge ja koolitust. Sellise aja jooksul võib kaitse töölt vabastamise eest olla väiksem. Tööturule tulekuga ega uuele ametikohale üleminekuga ei tohiks kaasneda pikaajast ebakindlust. Euroopa sotsiaalõiguste samba kohaselt peaks seepärast olema katseaeg mõistliku kestusega. Märkimisväärne arv liikmesriike on kehtestanud katseaja üldise maksimumkestuse kolm kuni kuus kuud, mida tuleks lugeda mõistlikuks. Katseaeg võib kesta kauem kui kuus kuud, kui seda õigustab töö laad, nt juhtivate ametikohtade puhul või juhul, kui see on töötaja huvides, näiteks pika haiguse korral või kui võetakse erimeetmeid, millega soodustakse alalisele tööle asumist eelkõige noorte töötajate hulgas.
- (20) Tööandjad ei tohiks keelata töötajatel töötada väljaspool nende heaks töötatavat aega teiste tööandjate heaks piirides, mis on sätestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2003/88/EÜ⁹. Kokkusobimatusklauslid, mida mõistetakse teatavat liiki tööandjate heaks töötamise piiramisena, võivad olla vajalikud objektiivsetel põhjustel, nagu ärisaladuste kaitse või huvide konflikti vältimine.
- (21) Enamjaolt muutuva töögraafikuga töötajatele tuleks võimaldada töö minimaalne prognoositavus, kui töögraafiku määrab peamiselt kindlaks tööandja kas otseselt, näiteks tööülesandeid määrates, või kaudselt, näiteks töötajalt klientide antud korralduste täitmist nõudes.
- (22) Viitekellaajad ja -päevad, mida mõistetakse ajavahemikena, mille jooksul võib töö tööandja nõudmisel toimuda, tuleks määrata kindlaks kirjalikult töösuhete alguses.
- (23) Mõistlik vähim etteteatamisaeg, mida mõistetakse ajavahemikuna, mis jääb töötajale uuest tööülesandest teatamise ja tööülesande alguse vahele, on veel üks töö prognoositavuse vajalik element töösuhetes, kus töögraafik on muutuv või selle määrab peamiselt kindlaks tööandja. Etteteatamisaja pikkus võib sektori vajadustest sõltuvalt erineda, samas tuleb aga tagada töötajate piisav kaitse. See ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/15/EÜ¹⁰ kohaldamist.
- (24) Töötajatel peaks olema võimalik tööülesande täitmisest keelduda, kui tööülesanne jääb väljapoole viitekellaaegu ja -päevi või sellest ei ole teatatud vähima etteteatamisaja jooksul, ilma et sellise keeldumisega kaasneksid talle ebasoodsad tagajärjed. Samuti peaks töötajatel olema võimalus soovi korral tööülesanne vastu võtta.
- (25) Kui tööandjatel on võimalik pakkuda mittestandardsetes tööhõives töötajatele täistööajaga või tähtajatuid töölepinguid, tuleks soodustada üleminekut kindlamatele

⁸ 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).

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

¹⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/15/EÜ autovedude alase liikuva tegevusega hõivatud isikute töötaja korralduse kohta (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 35).

tööhõivevormidele. Töötajatel peaks olema võimalik taotleda muud prognoositavamamat ja kindlamat tööhõivevormi, kui see on olemas, ning saada tööandjalt kirjalik vastus, milles on võetud arvesse töötaja ja tööandja vajadusi.

- (26) Kui töötajad peavad õigusaktide või kollektiivlepingute kohaselt andma töötajatele koolitust selle töö tegemiseks, mille jaoks nad on tööle võetud, on tähtis tagada, et sellist koolitust antakse võrdselt, sealhulgas mittestandardsetes tööhõives töötajatele. Sellise koolituse kulusid ei tohiks töötajalt sisse nõuda ega neid tema töötasust kinni pidada või maha arvata.
- (27) Sotsiaalpartnerid võivad leida, et teatavates sektorites või olukordades sobivad käesoleva direktiivi eesmärgi saavutamiseks paremini muud sätted kui käesoleva direktiivi kolmandas peatükis esitatud miinimumnõuded. Seepärast peaks liikmesriikidel olema võimalik lubada sotsiaalpartneritel sõlmida kollektiivlepinguid, milles on nimetatud peatüki sätteid muudetud, tingimusel et ei vähendata töötajate üldist kaitset.
- (28) Euroopa sotsiaalõiguste samba kohta peetud konsultatsiooni tulemustest selgus, et liidu tööõiguse tulemuslikkuse tagamiseks on vaja tugevdada selle täitmise tagamist. Direktiivi 91/533/EMÜ hindamine õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmi alusel¹¹ andis kinnitust, et direktiivi saaks tulemuslikumaks muuta tugevdatud täitemehhanismide abil. Hindamisel ilmnas, et üksnes kahjunõuetel põhinevad õiguskaitseüsteemid on vähem tulemuslikud kui süsteemid, millega nähakse ette ka karistused (nt ühekordsed trahvid või lubadest ilmajäämine) tööandjatele, kes ei ole andnud kirjalikku tõendit. Samuti ilmnas, et töötajad püüavad harva saada töösuhte jooksul õiguskaitset, mistõttu on raskem saavutada kirjalikku tõendit käsitleva sätte eesmärki, 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 haldusmenetluse kasutamine, mille kohaselt võib tööandjalt nõuda puuduva teabe esitamist ja talle määrata karistuse, kui ta seda ei tee. Selle õiguskaitsevahendi puhul tuleks kohaldada menetlust, et tööandjat teavitatakse teabe puudumisest ning tal on täieliku ja õige teabe esitamiseks aega 15 päeva.
- (29) Pärast direktiivi 91/533/EMÜ on vastu võetud ulatuslik liidu sotsiaalse õigustiku täitmise tagamise sätete süsteem eelkõige diskrimineerimisvastase võitluse ja võrdsete võimaluste valdkonnas ning selle süsteemi elemente tuleks kohaldada käesoleva direktiivi suhtes tagamaks, et töötajatel on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kajastades Euroopa sotsiaalõiguste samba 7. põhimõtet.
- (30) Täpsemalt, arvestades kui põhiline on õigus tõhusale õiguskaitsele, peaks töötajad saama sellist kaitset ka pärast seda, kui on lõppenud töösuhe, mille ajal on väidetavalt rikutud töötajale käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi.
- (31) Käesoleva direktiivi tulemuslikuks rakendamiseks on vaja piisavat kohtu- ja halduskaitset mis tahes ebasoodsa 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.

¹¹ SWD(2017)205 final, lk 26.

- (32) Töötajad, kes kasutavad käesoleva direktiiviga ettenähtud õigusi, peaksid saama kaitset selle eest, et nad vabastatakse töölt või et neile tekitatakse samaväärset kahju (nt nõudetöö tegijale ei anta enam tööülesandeid) või et tehakse ettevalmistusi töölt vabastamiseks põhjusel, et töötaja on püüdnud kõnealuseid õigusi kasutada. Kui töötajad leiavad, et nad on töölt vabastatud või nad on kannatanud samaväärset kahju sel põhjusel, peaks neil ja pädevatel asutustel olema võimalik nõuda tööandjalt nõuetekohast põhjendust töölt vabastamise või samaväärse meetme kohta.
- (33) 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 tõendid, mis lubavad eeldada, et töötaja on töölt vabastatud või tema suhtes on võetud samaväärseid meetmeid sel põhjusel.
- (34) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta.
- (35) Kuna käesoleva direktiivi eesmärke 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.
- (36) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ning jäetakse seega liikmesriikidele õigus kehtestada ja säilitada soodsamaid sätteid. Kehtiva õigusraamistiku alusel omandatud õigused peaksid jääma kehtima, kui käesoleva direktiiviga ei kehtestata soodsamaid õigusnorme. Käesoleva direktiivi rakendamise eesmärgi ei või vähendada kehtivates riigisisestes või liidu õigusaktides sätestatud sellekohaseid õigusi ja see ei või olla ka mõjuv põhjus, et vähendada töötajatele käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkonnas võimaldatavat üldist kaitset.
- (37) Käesoleva direktiivi rakendamisel peaksid liikmesriigid hoiduma haldus-, finants- ja õiguspiirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdab väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate asutamist ja arengut. Seepärast palutakse liikmesriikidel hinnata oma ülevõtmisakti mõju VKEdele, veendumaks et selle mõju VKEdele ei ole ebaproportsionaalne, ning pöörata seejuures eritähelepanu mikroettevõtjatele ja halduskoormusele, samuti palutakse neil sellise hindamise tulemused avaldada.
- (38) 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.
- (39) Arvestades, kui suuri muudatusi tehakse käesoleva direktiiviga eesmärgi, kohaldamisala ja sisu tasandil, ei ole asjakohane direktiivi 91/533/EMÜ muuta. Direktiiv 91/533/EMÜ tuleks seetõttu kehtetuks tunnistada.
- (40) Kooskõlas liikmesriikide ja komisjoni 28. septembri 2011. aasta ühise poliitilise deklaratsiooniga selgitavate dokumentide kohta¹² kohustuvad liikmesriigid põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja ülevõtvate siseriiklike

¹² ELT C 369, 17.12.2011, lk 14.

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 kindlamat ja prognoositavamamat tööhõivet ning tagades samas tööturu kohanemisvõime.
2. Käesolevas direktiivis on sätestatud miinimumõigused, mis kehtivad kõigile töötajatele liidus.
3. Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi töötajate suhtes, kellel on töösuhe, mille kogukestus ei ületa kaheksat tundi ühe kuu pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Selle kaheksatunnise perioodi arvestamisel 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 töö algust kindlaks määratud.
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 füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline. Käesoleva lõike kohaldamine ei piira direktiivi 2008/104/EÜ kohaldamist.
6. 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.
7. Käesoleva direktiivi II peatükki kohaldatakse meremeeste ja kalurite suhtes, ilma et see piiraks vastavalt nõukogu direktiivi 2009/13/EÜ ja nõukogu direktiivi 2017/159/EL kohaldamist.

Artikkel 2

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - (a) „töötaja“ – füüsiline isik, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule selle isiku juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu;
 - (b) „tööandja“ – üks või mitu füüsilist või juriidilist isikut, kes on otseselt või kaudselt töötajaga töösuhtes;
 - (c) „töösuhe“ – tööalane suhe eespool määratletud töötajate ja tööandjate vahel;

- (d) „töögraafik” – ajakava, milles määratakse kindlaks kellaajad ja päevad, mil töötamine algab ja lõpeb;
 - (e) „viitekellaajad ja -päevad” – ajavahemikud kindlaksmääratud päevadel, mille kestel võib töö tööandja nõudmisel toimuda;
2. Käesolevas direktiivis on mõistetel „mikroettevõtja“, „väikeettevõtja” ja „keskmise suurusega ettevõtja” komisjoni 6. mai 2003. aasta soovitusel 2003/361/EÜ (mikroettevõtjate, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtjate määratluse kohta)¹³ või seda soovitust asendavas hilisemas aktis määratletud tähendus.

II peatükk

Teave töösuhte kohta

Artikkel 3

Teavitamiskohustus

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandjad on kohustatud teavitama töötajaid töösuhte olulistest aspektidest.
2. Lõikes 1 osutatud teave hõlmab järgmist:
 - (a) töösuhte poolte andmed;
 - (b) töö tegemise koht; juhul kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades või et tal on vabadus määrata kindlaks töö tegemise koht, ning ettevõtte registreeritud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht;
 - (c) i) selle töö ametinimetus, ametijärk, laad või kategooria, mille tegemiseks töötaja on tööle võetud; või
ii) töö lühiiseloostus või -kirjeldus;
 - (d) töösuhte alguskuupäev;
 - (e) ajutise töösuhte puhul selle lõppkuupäev või eeldatav kestus;
 - (f) katseaja olemasolu korral selle kestus ja tingimused,
 - (g) tööandaja poolt pakutav koolitus;
 - (h) tasustatavate puhkusepäevade arv, mida töötajal on õigus saada, või juhul, kui seda ei ole võimalik teavitamise ajal märkida, sellise puhkuse andmise ja määramise kord;
 - (i) kord, sealhulgas etteteatamisaeg, mida tööandja ja töötaja peavad järgima juhul, kui töösuhe lõpetatakse, või kui teavitamise ajal ei ole võimalik etteteatamisega märkida, siis sellise etteteatamisaja määramise viis;
 - (j) algne põhipalk, muud tasu osad ja see, kui sageli ja mis meetodiga makstakse tasu, millele töötajal õigus on;

¹³ ELT L 124/36, 20.5.2003.

- (k) kui töögraafik on täielikult või peamiselt muutumatu, siis töötaja standardse tööpäeva või -nädala pikkus ning ületunnitöö korraldus ja selle tasustamine;
 - (l) kui töögraafik on täielikult või peamiselt muutuv, siis põhimõte, et töögraafik on muutuv, tagatud tasustatud tundide hulk, tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamine ja, juhul kui töögraafiku on täielikult või peamiselt kindlaks määranud tööandja,
 - i) viitekellaajad ja -päevad, mil töötajalt võib nõuda töötamist;
 - ii) vähim etteteatamisaeg, mis jääb töötajale enne tööülesande alustamist;
 - (m) kollektiivlepingud, milles käsitletakse töötaja töötingimusi; väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -asutuste sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud pädeva organi või ühisasutuse nimetus;
 - (n) sotsiaalkindlustusasutus(ed), kes saab (saavad) töösuhtega seotud sotsiaalmakseid, ja igasugune tööandja pakutav sotsiaalkindlustusega seotud kaitse.
3. Kui see on asjakohane, siis võib lõike 2 punktides f – k ja n nimetatud teabe esitada viidetega õigus- ja haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, millega reguleeritakse neid küsimusi.

Artikkel 4

Teavitamise aeg ja viis

1. Artikli 3 lõikes 2 osutatud teave esitatakse töötajale individuaalselt dokumendi kujul hiljemalt töösuhte esimesel päeval. Selle dokumendi võib esitada ja edastada elektrooniliselt, tingimusel et see on töötajale kergesti kättesaadav ning seda saab salvestada ja välja trükkida.
2. Liikmesriigid töötavad välja lõikes 1 osutatud dokumendi vormid ja näidised ning teevad need töötajatele ja tööandjatele kättesaadavaks, sealhulgas ühtse ametliku riikliku veebisaidi kaudu ja muude asjakohaste vahenditega.
3. Liikmesriigid tagavad, et kohaldatavat õigusraamistikku reguleerivaid õigus- ja haldusnorme või põhikirjasätteid või 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 liidu kodanikele ja ettevõtetele mõeldud portaalide kaudu.

Artikkel 5

Töösuhte muutmine

Liikmesriigid tagavad, et tööandja teatab 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.

Artikkel 6

Lisateave välismaale lähetatud või saadetud töötajatele

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötajalt nõutakse töötamist mõnes muus liikmesriigis või kolmandas riigis kui see liikmesriik, kus ta tavaliselt töötab, esitatakse artikli 4 lõikes 1 osutatud dokument enne töötaja ärasõitu ning see sisaldab vähemalt järgmist lisateavet:
 - (a) riik või riigid, kus tuleb välismaal tööd teha, ja töö kestus;
 - (b) tasu maksmisel kasutatav vääring;
 - (c) kui see on asjakohane, siis tööülesandega (-ülesannetega) kaasnevad rahalised või mitterahalised soodustused; direktiiviga 96/71/EÜ hõlmatud lähetatud töötajate puhul sisaldab see kõiki lähetusega seotud toetusi ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise korda;
 - (d) kui see on asjakohane, siis tingimused, mis on seotud töötaja välislähetusest tagasipöördumisega.
2. Liikmesriigid tagavad, et kui välismaale saadetud töötaja on lähetatud töötaja, kelle suhtes kohaldatakse direktiivi 96/71/EÜ, tehakse talle lisaks sellele teatavaks:
 - (a) tasu, millele töötajal on õigus vastavalt vastuvõtvas liikmesriigis kohaldatavale õigusele;
 - (b) link ametlikule riiklikule veebisaidile (ametlikele riiklikele veebisaitidele), mille vastuvõttev liikmesriik (vastuvõtavad liikmesriigid) on loonud kooskõlas direktiivi 2014/67/EL artikli 5 lõikega 2.
3. 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.
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 7

Katseaja maksimaalne kestus

1. Liikmesriigid tagavad, et juhul, kui töösuhte puhul kasutatakse katseaga, ei ole see aeg koos kõigi pikendustega pikem kui kuus kuud.
2. Liikmesriigid võivad ette näha pikema katseaja juhul, kui seda õigustab töö laad või juhul, kui see on töötaja huvides.

Artikkel 8

Paralleelne tööhõive

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandja ei keela töötajal väljaspool tööandjaga kokku lepitud töögraafikut teise tööandja juures tööle asuda.
2. Tööandja võib siiski sätestada kokkusobimatuse tingimused, kui sellised piirangud on vajalikud õigustatud põhjustel, nagu ärisaladuste kaitse või huvide konflikti vältimine.

Artikkel 9

Töö minimaalne prognoositavus

Liikmesriigid tagavad, et kui töötajate töögraafik on täielikult või peamiselt muutuv ja täielikult või peamiselt tööandja poolt kindlaks määratud, võib tööandja nõuda töötajalt töötamist ainult juhul,

- (a) kui töö toimub eelnevalt kindlaksmääratud viitekellaegade ja -päevade jooksul, mis on kirjalikult kehtestatud töösuhte alguses kooskõlas artikli 3 lõike 2 punkti 1 alapunktiga i, ja
- (b) kui tööandja on teavitanud töötajat tööülesandest mõistliku etteteatamisajaga kooskõlas artikli 3 lõike 2 punkti 1 alapunktiga ii.

Artikkel 10

Üleminek muule tööhõivevormile

1. Liikmesriigid tagavad, et töötajad, kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, võivad taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega tööhõivevormi, kui see on olemas.
2. Tööandja annab kirjaliku vastuse ühe kuu jooksul pärast taotluse saamist. Tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute ning mikro-, väikeste või keskmise suurusega ettevõtjate puhul võivad liikmesriigid ette näha selle tähtaja 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.

Artikkel 11

Koolitus

Liikmesriigid tagavad, et kui liidu või siseriiklike õigusaktide või asjakohaste kollektiivlepingute kohaselt peavad tööandjad andma töötajatele koolitust selle töö tegemiseks, mille jaoks nad on tööle võetud, peab selline koolitus olema töötajale tasuta.

IV peatükk

Kollektiivlepingud

Artikkel 12

Kollektiivlepingud

Liikmesriigid võivad lubada 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.

V peatükk

Horisontaalsed sätted

Artikkel 13

Nõuetele vastavus

Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed selle tagamiseks, et käesoleva direktiivi sätetega vastuolus olevad sätted individuaalsetes või kollektiivlepingutes, ettevõtete siseeeskirjades või muudes kokkulepetes tunnistatakse kehtetuks või neid muudetakse, et viia need vastavusse käesoleva direktiivi sätetega.

Artikkel 14

Õiguslik eeldus ja kiire lahendamise mehhanism

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 ühte järgnevatest süsteemidest:

- (a) töötaja suhtes kasutatakse liikmesriigi poolt kindlaks määratud soodsaid eeldusi. Kui esitatud teave ei sisalda artikli 3 lõike 2 punktides e, f, k või l osutatud teavet, kuuluvad soodsate eelduste hulka eeldused, et töötajal on tähtajatu töösuhe, et puudub katseaeg ja et töötajal on täistööajaga töökoht. Tööandjatel on võimalik need eeldused ümber lükata; või
- (b) töötajal on võimalus esitada õigel ajal kaebus pädevale asutusele. Kui pädev asutus leiab, et kaebus on põhjendatud, annab ta asjaomas(te)le 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.

Artikkel 15

Õigus õiguskaitsele

Liikmesriigid tagavad, et töötajatel, sealhulgas neil, kelle töösuhe on lõppenud, on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, sealhulgas piisavale hüvitisele, kui nende käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi on rikutud.

Artikkel 16

Kaitse ebasoodsa kohtlemise või selle tagajärgede eest

Liikmesriigid kehtestavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid, sealhulgas töötajate esindajaid, tööandjapoolse mis tahes ebasoodsa kohtlemise eest või selliste ebasoodsate tagajärgede eest, mis tulenevad tööandjale esitatud kaebusest või kohtumenetlusest, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiiviga ettenähtud õiguste järgimine.

Artikkel 17

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 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.
3. 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.
4. Lõige 3 ei takista liikmesriikidel võtta tarvitusele hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.
5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 3 selliste menetluste suhtes, mille korral faktide uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.
6. Lõiget 3 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriigid ei ole ette näinud teisiti.

Artikkel 18

Karistused

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 võib karistuseks olla hüvitise maksmine.

VI peatükk

Lõppsätted

Artikkel 19

Soodsamad sätted

1. Käesoleva direktiivi rakendamine ei anna piisavat alust töötajatele võimaldatava 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 mis tahes muid õigusi, mis on töötajatele antud liidu teiste õigusaktidega.

Artikkel 20

Rakendamine

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu ning avaldavad need hiljemalt [jõustumise kuupäev + 2 aastat] või tagavad, et sotsiaalpartnerid kehtestavad nõutavad sätted kokkuleppe kaudu, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused.

Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.

2. Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

Artikkel 21

Üleminekukord

Käesolevas direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi kohaldatakse olemasolevate töösuhete suhtes alates [jõustumise kuupäev + 2 aastat]. 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.

Artikkel 22

Läbivaatamine komisjoni poolt

Komisjon vaatab hiljemalt [jõustumise kuupäev + 8 aastat] liikmesriikide ja sotsiaalpartneritega liidu tasandil konsulteerides ning võttes arvesse mõju väikestele ja keskmise suurusega ettevõtjatele läbi käesoleva direktiivi kohaldamise, et esitada vajaduse korral ettepanekud vajalike muudatuste kohta.

Artikkel 23

Kehtetuks tunnistamine

Direktiiv 91/533/EMÜ tunnistatakse kehtetuks alates [jõustumise kuupäev + 2 aastat]. Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile.

Artikkel 24

Jõustumine

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

Artikkel 25

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel

Nõukogu nimel