

Brüssel, 21. juuni 2018
(OR. en)

10299/18

Institutsioonidevaheline
dokument:
2017/0355 (COD)

SOC 429
EMPL 350
DIGIT 137
CODEC 1114

MENETLUSE TULEMUS

Saatja: Nõukogu peasekretariaat

Saaja: Delegatsioonid

Eelmise dok nr: 10054/18

Komisjoni dok nr: 16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final

Teema: Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV
läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus
- Üldine lähenemisviis

Delegatsioonidele edastatakse lisas eespool nimetatud direktiiv, mille suhtes tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu leppis 21. juuni 2018. aasta istungil kokku üldise lähenemisviisi.

2017/0355 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV**lābipaistvate 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 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 puhkeaegadele ja iga-aastasele palgalisele puhkusele.

¹ ELT C ..., ..., lk ...

² ELT C ..., ..., lk ...

- (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 katseaajast. Selles sätestatakse ka, et neil on õigus tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning saada õiguskaitset, sealhulgas piisavat hüvitist, kui töölepingu ülesütlemine on põhjendamatult. 5. põhimõtte sätestatakse, et töösuhte liigist ja kestusest hoolimata on töötajatel õigus õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega ning juurdepääs sotsiaalkaitsele ja koolitusele. Lisaks on selles öeldud, et tuleb hoiduda 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 muutuv töömaailmas on seega järjest vajalikum, et töötajaid teavitatakse 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.

³ 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).

- (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 töösuhte 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 hõlmata uusi töötajate õigusi. 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 kohandada kehtivat õigusraamistikku.
- (7) Euroopa Liidu Kohus on määranud oma praktikas kindlaks töötaja staatuse kindlakstegemise kriteeriumid⁴. Käesoleva direktiivi rakendamisel tuleks võtta arvesse nimetatud kriteeriumide tõlgendamist Euroopa Kohtu poolt. 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. Mittepalgalisel töötajad ei peaks kuuluma käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, kuna nad ei vasta nende kriteeriumidele.

⁴ 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, Ruhrlandklinik, C-216/15.

- (7a) Liikmesriikidel peaks olema võimalik teatavatel juhtudel, kui see on objektiivsetel põhjustel õigustatud, sätestada, et käesoleva direktiivi teatavaid sätteid ei kohaldata teatavat liiki riigiametnike, riiklike hädaabiteenuste, relvajõudude, politsei, kohtunike, prokuröride, uurijate ja muude õiguskaitseorganite suhtes, võttes arvesse nende ülesannete eripära või nende töötingimusi.
- (7b) Nõudeid, mis kehtivad paralleelse tööhõive puhul, kui see on kokkusobimatu tööga, mida tehakse laevade või kalalaevade pardal, nõudeid töö minimaalse prognoositavuse kohta, nõudeid, mida kohaldatakse teise liikmesriiki või kolmandasse riiki saadetud töötajate suhtes, nõudeid, mida kohaldatakse ülemineku puhul muule tööhõivevormile, ja nõuet anda teavet selle (nende) sotsiaalkindlustusasutus(t)e kohta, kes saavad sotsiaalkindlustusmaksid, ei tuleks kohaldada meremeeste ja merel kala püüdvate kalurite suhtes, võttes arvesse nende töötingimuste eripära. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tuleks vastavalt nõukogu direktiivides 2009/13/EÜ ja (EL) 2017/159 määratletud meremehi ja kalureid käsitada liidus töötavatenä, kui nad töötavad vastavalt laeva või kalalaeva pardal, mis on registreeritud liikmesriigis ja/või sõidab liikmesriigi lipu all.
- (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 keskmiselt viit tundi nädalas nelja nädala pikkuse võrdlusperioodi jooksul.
- (9) Arvestades nõudetöö, sealhulgas nulltunnilepingute vähest prognoositavust, ei tuleks keskmiselt viit tundi nädalas nelja nädala pikkuse võrdlusperioodi jooksul 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 või muud üksust. 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 täidetud. Samuti peaks liikmesriikidel olema võimalik otsustada, et kõik need kohustused või osa neist määratakse füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline.
- (10a) 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 soodsaid eeldusi, juhul kui dokumentides, mis tuleb käesoleva direktiivi alusel töötajale esitada, on teavet puudu.
- (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.
- (11a) Tööandja poolt pakutavat koolitust käsitleva teabe puhul peaks olema võimalik saada teavet vormis, mis sisaldab, kui koolitust üldse pakutakse, koolituspäevade arvu aastas, millele töötajal on õigus, ja/või teavet tööandja üldise koolituspoliitika kohta.
- (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.

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).

- (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 tööaeg kindlaks määratakse, sealhulgas ajavahemikud, mille kestel neid võib tööle kutsuda, ja tööle kutsumise vähim etteteatamisaeg.
- (15) Sotsiaalkindlustussüsteeme käsitlev teave peaks hõlmama teavet selle (nende) sotsiaalkindlustusasutus(t)e kohta, kes saavad sotsiaalkindlustusmakseid seoses kas haigus-, rasedus- ja sünnitus- ning muude samaväärsete isapuhkuse hüvitistega, tööõnnetuste ja kutsehaiguste hüvitiste ning vanadus-, invaliidsus-, toitjakaotus-, töötus-, eelpensioni- ja perehüvitistega. Tööandjalt sotsiaalkindlustuskaitse kohta saadud teave peaks vajaduse korral sisaldama teavet hõlmatuse kohta täiendavate pensioniskeemidega nõukogu direktiivi 98/49/EÜ⁶ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/50/EL⁷ tähenduses.

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).

- (16) Töötajatel peaks olema õigus sellele, et neid teavitatakse kirjalikult enne töötamise algust töösuhtest tulenevatest õigustest ja kohustustest. Seepärast peaksid nad saama põhiteabe ühe kalendrinädala jooksul alates esimesest tööpäevast. Kogu ülejäänud teave peaks nendeni jõudma ühe kuu jooksul alates esimest tööpäevast. Esimese tööpäeva all tuleks mõista töötaja töö tegemise algust töösuhtes.
- (16a) Võttes arvesse digitaalsete sidevahendite üha enam levinud kasutamist, võib käesolevas direktiivis viidatud kirjaliku teabe esitada elektrooniliselt.
- (17) Et aidata tööandjatel õigel ajal teavet anda, peaks liikmesriikidel olema võimalik tagada, et riigi tasandil on kättesaadavad vormid, sealhulgas asjakohane ja piisavalt põhjalik teave kohaldatava õigusraamistiku kohta. Neid vorme võiksid riigiasutused ja sotsiaalpartnerid sektorite või kohalikul tasandil edasi arendada.
- (18) Välismaale saadetud töötajad peaksid saama nende olukorraga seotud lisateavet. Mitmes liikmesriigis või kolmandas riigis järjestikku täidetavate tööülesannete korral peaks olema võimalik esitada sellist teavet 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.

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).

- (19) Katseaeg võimaldab tööandjatel kontrollida, kas töötaja sobib ametikohale, millele ta on tööle võetud, ning pakkuda talle samal ajal vajalikku tuge. Tööturule tulekuga ega uuele ametikohale üleminekuga ei tohiks kaasneda pikaaegset 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. Peaks olema võimalik kehtestada katseaeg, mis kestab kauem kui kuus kuud, kui seda õigustab töö laad, nt 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 katseaega vastavalt pikendada juhul, kui töötaja on katseajal töölt puudunud, näiteks haiguse või puhkuse tõttu, et võimaldada tööandjal kontrollida töötaja sobivust antud ülesannete täitmiseks.
- (20) Tööandjad ei tohiks keelata töötajatel töötada väljaspool nende heaks töötatavat aega teiste tööandjate heaks. Liikmesriikidel peaks olema võimalik kehtestada tingimused kokkusobimatuse alusel piirangute kasutamiseks, mida mõistetakse muude tööandjate heaks töötamise piiramisena objektiivsetel põhjustel, nagu ärisaladuste kaitse või huvide konflikti vältimine.
- (21) Täielikult või enamjaolt prognoosimatu töökorraldusega 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 töösuhte 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 töökorraldus on täielikult või enamjaolt prognoosimatu või selle määrab peamiselt kindlaks tööandja. Etteteatamisaja pikkus võib asjaomase sektori vajadustest sõltuvalt erineda; samuti peaks olema võimalik näha ette, et selle pikkust võib hädalukorras vähendada, tagades samal ajal töötajate piisava kaitse. See ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/15/EÜ⁹ kohaldamist.
- (24) Töötajatel peaks olema võimalik tööülesande täitmisest keelduda, kui tööülesanne jääb väljapoole viitekellaaegu ja -päevi või kui töötajale ei ole sellest teatatud vähima etteteatamisaja jooksul, ilma et sellise keeldumisega kaasneksid talle ebasoodsad tagajärjed. Samuti peaks töötajatel olema võimalus soovi korral tööülesanne vastu võtta.

⁹ 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).

- (25) Ehkki mittestandardised tööhõivevormid pakuvad töötajatele võimalusi siseneda tööturule või sinna jääda, on osa töötajate puhul oht, et nad jäävad prognoosimatute ja ebakindlate tööolukordade lõksu. Kui tööandjatel on võimalik pakkuda mittestandardises tööhõives töötajatele täistööajaga või tähtajatuid töölepinguid, tuleks soodustada üleminekut kindlamatele tööhõivevormidele kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste sambas kehtestatud põhimõtetega. Töötajatel peaks olema võimalik taotleda muud prognoositavamad ja kindlamad tööhõivevormi, kui see on olemas, ning saada tööandjalt kirjalik vastus, milles on võetud arvesse töötaja ja tööandja vajadusi. Liikmesriikidel peaks olema võimalik piirata selliste taotluste sagedust. Käesolev direktiiv ei tohiks takistada liikmesriikidel kehtestamast, et avaliku teenistuse ametikohti, kuhu ametisse nimetamine toimub konkursi korras, ei loeta kättesaadavaks lihtsalt töötaja poolt taotluse esitamisel ning seega jääb see väljapoole õigust taotleda prognoositavamaid ja turvalisemaid töötingimusi.
- (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 mittestandardises tööhõives töötajatele. Sellise koolituse kulusid ei tohiks töötajalt sisse nõuda ega neid tema töötasust kinni pidada või maha arvata. See kohustus ei hõlma kutseõpet ega töötajate koolitust, mis on vajalik töötaja kutsekvalifikatsiooni omandamiseks, säilitamiseks või uuendamiseks, kui sellise õppe või koolituse pakkumist tööandjalt liidu või siseriiklike õigusaktide või kollektiivlepinguga ei nõuta.
- (27) Tuleks austada sotsiaalpartnerite ja nende kui töötajate ja tööandjate esindajate sõltumatust. Seetõttu peaks sotsiaalpartneritel olema võimalik olla arvamusel, et teatavates sektorites või olukordades sobivad käesoleva direktiivi eesmärgi saavutamiseks paremini muud sätted kui käesolevas direktiivis esitatud miinimumnõuded. Seepärast peaks liikmesriikidel olema võimalik lubada sotsiaalpartneritel säilitada selliseid kollektiivlepinguid, mis erinevad käesolevas direktiivis sisalduvatest teatavatest sätetest, nende üle läbirääkimisi pidada, neid sõlmida ja jõustada, 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, mis viidi läbi komisjoni õigusloome kvaliteedi ja tulemuslikkuse programmi alusel, andis kinnitust, et liidu tööõigust saaks tulemuslikumaks muuta tugevdatud jõustamismehhanismide abil. Konsultatsioon näitas, et üksnes kahjunõuetel põhinevad õiguskaitsesüsteemid 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 ja/või sellise menetluse kasutamine, mille kohaselt võib tööandjalt nõuda puuduva teabe esitamist ja talle võib määrata karistuse, kui ta seda ei tee. Sellised soodsad eeldused võivad hõlmata eeldust, et töötajal on tähtajatu töösuhe, et puudub katseaeg või et töötajal on täistööajaga töökoht, kui vastavad andmed on puudu. Õiguskaitsevahendi puhul võidakse kohaldada menetlust, mille kohaselt töötaja või kolmas osapool, nagu näiteks töötaja esindaja või muu pädev üksus või asutus teavitab tööandjat teabe puudumisest ning et tal tuleb õigeaegselt esitada täielik ja õige teave.
- (29) Pärast direktiivi 91/533/EMÜ on vastu võetud ulatuslik liidu sotsiaalse õigustiku täitmise tagamise sätete süsteem eelkõige võrdsete võimaluste valdkonnas ning selle süsteemi elemente tuleks kohaldada käesoleva direktiivi suhtes tagamaks, et töötajatel on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele, nagu näiteks tsiviilkohtus või töövaidluskomisjonis, ning õigus õiguskaitsele, 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.
- (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. Liikmesriikidel peaks olema võimalik seda reeglit mitte kohaldada menetlustes, kus asjaolusid peab uurima kas kohus või muu pädev asutus, eelkõige sellistes süsteemides, kus vallandamine tuleb eelnevalt sellise asutuse poolt heaks kiita.
- (34) 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 trahvi või hüvitise maksmist, ning muud liiki karistusi.

- (35) Kuna käesoleva direktiivi eesmäärke 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 eesmärkide 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 rakendamisega 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. Eelkõige ei tohiks see õigustada nulltunni- või sarnast liiki töölepingute kasutuselevõtmist.
- (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 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.
- (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 kohta¹⁰ kohustuvad liikmesriigid põhjendatud juhtudel lisama ülevõtmismeetmeid käsitlevale teatele ühe või mitu dokumenti, milles selgitatakse seost direktiivi osade ja ülevõtvate siseriiklike 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 prognoositavamalt tööhõivet ning tagades samas tööturu kohanemisvõime.
2. Käesolevas direktiivis on sätestatud miinimumõigused, mida kohaldatakse liidus kõikide töötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva õiguse, kollektiivlepingu või tavade kohaselt määratletud tööleping või -suhe.
3. Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi töötajate suhtes, kellel on töösuhe, mille kogukestus ei ületa keskmiselt viit tundi nädalas nelja nädala pikkuse võrdlusperioodi jooksul. Selle keskmiselt viietunnise 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.

¹⁰ 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 füüsilisele või juriidilisele isikule, kes ei ole töösuhte osaline. Käesolev lõige ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ¹¹ kohaldamist.
- 5a. Liikmesriikidel peaks olema võimalik objektiivsetel põhjustel sätestada, et III peatüki sätteid ei kohaldata riigiametnike, riiklike hädaabiteenuste, relvajõudude ja politsei, kohtunike, prokuröride, uurijate ja muude õiguskaitseorganite suhtes.
6. Liikmesriigid võivad otsustada mitte kohaldada artiklites 10 ja 11 ning artikli 14 lõike 1 punktis a sätestatud kohustusi tööandjana tegutsevate füüsiliste isikute suhtes leibkondades, milles tehakse tööd nende leibkondade jaoks.
7. Käesoleva direktiivi II peatükki kohaldatakse meremeeste ja merel kala püüdvate kalurite suhtes, ilma et see piiraks vastavalt nõukogu direktiivi 2009/13/EÜ¹² ja nõukogu direktiivi 2017/159/EL¹³ kohaldamist. Artikli 3 lõike 2 punktides l ja n ning artiklites 6, 8, 9 ja 10 sätestatud kohustusi ei kohaldata meremeeste ja merel kala püüdvate kalurite suhtes.

¹¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

¹² 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).

¹³ 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).

Artikkel 2

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - 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;
 - f) „töökorraldus“ – töö korraldamine teatud mudeli järgi, mille määrab kindlaks tööandja.
2. [...]

Artikkel 2a

Kõik dokumendid võib esitada ja edastada elektrooniliselt, tingimusel et need on töötajale kergesti kättesaadavad ning et neid saab salvestada ja välja trükkida.

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, kui koolitusi üldse pakutakse;
 - 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 etteteatamisaega 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;
 - k) kui töökorraldus on täielikult või peamiselt prognoositav, siis töötaja standardse tööpäeva või -nädala pikkus ning ületunnitöö korraldus ja selle tasustamine;
 - l) kui töökorraldus on täielikult või peamiselt prognoosimatu, siis põhimõte, et töökorraldus on prognoosimatu, tagatud tasustatud tundide hulk, tagatud tundidele lisaks tehtud töö tasustamine ja:
 - 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 – 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 lõike 2 punktides a, b, c, d, e, f, j, k ja l osutatud teave esitatakse töötajale individuaalselt ühe või mitme dokumendi kujul hiljemalt ühe kalendrinädala jooksul alates esimesest tööpäevast. Artikli 3 lõikes 2 osutatud muu teave esitatakse töötajale individuaalselt dokumendi kujul ühe kuu jooksul alates esimesest tööpäevast.
2. Liikmesriigid võivad töötada välja lõikes 1 osutatud dokumendi/dokumentide 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 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 liidu kodanikele ja ettevõtetele mõeldud portaalide kaudu.

Artikkel 5

Töösuhte muutmine

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandja teatab töötajale kõik muudatused, mis on tehtud artikli 3 lõikes 2 osutatud töösuhte aspektides ja artiklis 6 osutatud lisateabes teise liikmesriiki või kolmandasse riiki saadetud töötajatele, dokumendi vormis esimesel võimalusel ja hiljemalt muudatuse jõustumise päeval.

2. Lõikes 1 nimetatud kirjaliku dokumendi nõuet ei kohaldata muudatuste suhtes, mis kajastavad üksnes muudatusi õigus- ja haldusnormides või põhikirjasätetes või kollektiivlepingutes, millele on osutatud artikli 4 lõikes 1 ja asjakohasel juhul artiklis 6.

Artikkel 6

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, esitatakse artikli 4 lõikes 1 osutatud dokumendid 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;
 - d) kui see on asjakohane, siis tingimused, mis on seotud töötaja välislähetusest tagasipöördumisega.
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;
 - aa) kui see on asjakohane, siis kõik lähetusega seotud toetused ning reisi-, söögi- ja majutuskulude hüvitamise kord;

b) link ametlikule riiklikule veebisaidile (ametlikele riiklikele veebisaitidele), mille vastuvõttev liikmesriik (vastuvõtavad liikmesriigid) on loonud kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/67/EL¹⁴ 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

Katseaaja maksimaalne kestus

1. Liikmesriigid tagavad, et juhul, kui töösuhte puhul kasutatakse katseaega nagu see on määratletud siseriiklikes õigusaktides ja/või siseriiklike tavade, ei ole see aeg pikem kui kuus kuud.
2. Liikmesriigid võivad ette näha pikema katseaaja juhul, kui seda õigustab töö laad või juhul, kui see on töötaja huvides. Juhul kui töötaja on katseajal töölt puudunud, võivad liikmesriigid ette näha, et katseaega võib vastavalt pikendada, sõltuvalt puudumise kestusest.

¹⁴ 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).

Artikkel 8

Paralleelne tööhõive

1. Liikmesriigid tagavad, et tööandja ei keela töötajal väljaspool tööandjaga kokku lepitud töögraafikut teise tööandja juures tööle asuda.
2. Liikmesriigid võivad 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 töötaja töökorraldus on täielikult või peamiselt prognoosimatu, võib tööandja nõuda töötajalt töötamist ainult juhul:

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

Liikmesriigid võivad ette näha tingimused käesoleva artikli kohaldamiseks kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja/või tavadega.

Artikkel 10

Üleminek muule tööhõivevormile

1. Liikmesriigid tagavad, et töötaja, kes on läbinud oma katseaja, kui see on ette nähtud, ja kes on sama tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud, võib taotleda prognoositavamate ja kindlamate töötingimustega tööhõivevormi, kui see on olemas. Liikmesriikidel võivad piirata selliste taotluste sagedust.
2. Liikmesriigid tagavad, et 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 peab tööandja andma töötajatele koolitust selle töö tegemiseks, mille jaoks ta on tööle võetud, peab selline koolitus olema töötajale tasuta.

Artikkel 12

Kollektiivlepingud

Liikmesriigid võivad lubada sotsiaalpartneritel vastavalt siseriiklikule õigusele või tavale säilitada kollektiivlepingud, milles kehtestatakse töötajate töötingimusi käsitlev kord, mis erineb artiklites 7–11 kirjeldatud korrast, ja järgitakse samas töötajate üldise kaitse põhimõtet, pidada selliste lepingute üle läbirääkimisi ning neid sõlmida ja jõustada.

V PEATÜKK

HORISONTAALSED SÄTTED

Artikkel 13

[...]

Artikkel 14

Õiguslik eeldus ja kiire lahendamise mehhanism

1. Liikmesriigid tagavad, et kui töötaja ei ole saanud õigel ajal kõiki artikli 4 lõikes 1 või artiklis 5 osutatud dokumente või osa neist, kohaldatakse vähemalt ühte järgnevatest süsteemidest:
 - a) töötaja suhtes kasutatakse liikmesriigi poolt kindlaks määratud soodsaid eeldusi. Tööandjatel on võimalik need eeldused ümber lükata; või
 - b) töötajal on võimalus esitada õigel ajal ja tulemuslikult kaebus pädevale asutusele ja saada piisavat õiguskaitset.
2. Liikmesriigid võivad sätestada, et lõikes 1 nimetatud süsteemidele juurdepääsu tingimuseks on tööandja teavitamine ning tööandja poolt puuduva teabe õigel ajal esitamata jätmine.

Artikkel 15

Õigus õiguskaitsele

Liikmesriigid tagavad, et töötajatel, sealhulgas neil, kelle töösuhe on lõppenud, on juurdepääs tõhusale ja erapooletule vaidluste lahendamisele ning õigus õiguskaitsele, 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 menetlusest, 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 menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või muu 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. Karistused peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

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 meetmed [hiljemalt jõustumise kuupäevaks + 3 aastat]. Liikmesriigid teatavad nendest viivitamata komisjonile.
2. Kui liikmesriigid lõikes 1 osutatud normid vastu võtavad, lisavad nad nendesse normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.
- 2a. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas vastu võetud põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.
3. 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 21

Üleminekukord

Käesolevas direktiivis sätestatud õigusi ja kohustusi kohaldatakse kõigi töösuhete suhtes hiljemalt [jõustumise kuupäev + 3 aastat]. Siiski peab tööandja artikli 4 lõikes 1, artiklis 5 või artiklis 6 osutatud dokumendid esitama või neid täiendama ainult töötaja taotluse korral, kes sel kuupäeval juba töötas. Sellise taotluse puudumine ei jäta töötajat ilma artiklites 7–11 kehtestatud miinimumõigustest.

Artikkel 22

Läbivaatamine komisjoni poolt

Komisjon vaatab hiljemalt [jõustumise kuupäev + 9 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 + 3 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
