



26.10.2018

*****I**
MIETINTÖ

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

Esittelijä: Enrique Calvet Chambon

Menettelyjen symbolit

- * Kuulemismenettely
- *** Hyväksyntämenettely
- ***I Tavallinen lainsäätämismenettely (ensimmäinen käsittely)
- ***II Tavallinen lainsäätämismenettely (toinen käsittely)
- ***III Tavallinen lainsäätämismenettely (kolmas käsittely)

(Menettely määräytyy säädösesityksessä ehdotetun oikeusperustan mukaan.)

Tarkistukset säädösesitykseen

Palstoina esitettävät parlamentin tarkistukset

Poistettava teksti merkitään vasempaan palstaan *lihavoidulla kursivilla*. Tekstiä korvattaessa muutosmerkinnät tehdään molempiin palstoihin *lihavoidulla kursivilla*. Uusi teksti merkitään oikeaan palstaan *lihavoidulla kursivilla*.

Tarkistuksen tunnistetietojen ensimmäisellä ja toisella rivillä ilmoitetaan käsiteltävänä olevan säädösesityksen kohta, jota tarkistetaan. Jos tarkistus koskee olemassa olevaa säädöstä, jota säädösesityksellä muutetaan, tunnistetietojen kolmannella rivillä ilmoitetaan muutettavan säädöksen tyyppi ja numero ja neljännellä rivillä tarkistettavan tekstinkohdan paikannus.

Konsolidoituna tekstinä esitettävät parlamentin tarkistukset

Uusi teksti merkitään *lihavoidulla kursivilla*. Poistettava teksti merkitään symbolilla ¶ tai yliviivauksella. Tekstiä korvattaessa muutosmerkinnät tehdään siten, että uusi teksti *lihavoidaan ja kursivoidaan* ja korvattava teksti poistetaan tai viivataan yli. Parlamentin yksiköiden tekemiä lopullisen tekstin teknisiä muutoksia ei merkitä.

SISÄLTÖ

Sivu

LUONNOS EUROOPAN PARLAMENTIN LAINSÄÄDÄNTÖPÄÄTÖSLAUSELMAKSI 5	
PERUSTELUT.....	67
OIKEUDELLISTEN ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO.....	70
NAISTEN OIKEUKSIEN JA SUKUPUOLTEN TASA-ARVON VALIOKUNNAN LAUSUNTO	121
ASIAN KÄSITTELY ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA	135
LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA	136

LUONNOS EUROOPAN PARLAMENTIN LAINSÄÄDÄNTÖPÄÄTÖSLAUSELMAKSI

**ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))**

(Tavallinen lainsäätämisympäristö: ensimmäinen käsittely)

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon komission ehdotuksen Euroopan parlamentille ja neuvostolle (COM(2017)0797),
 - ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 294 artiklan 2 kohdan ja 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan, joiden mukaisesti komissio on antanut ehdotuksen Euroopan parlamentille (C8-0006/2018)),
 - ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 294 artiklan 3 kohdan,
 - ottaa huomioon Ruotsin valtiopäivien toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteen soveltamisesta tehdyn pöytäkirjan N:o 2 mukaisesti antaman perustellun lausunnon, jonka mukaan esitys lainsäätämisympäristössä hyväksyttäväksi säädökseksi ei ole toissijaisuusperiaatteen mukainen,
 - ottaa huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean 23. toukokuuta 2018 antaman lausunnon¹,
 - ottaa huomioon alueiden komitean 5. heinäkuuta 2018 antaman lausunnon²,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 59 artiklan,
 - ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön ja myös oikeudellisten asioiden valiokunnan ja naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan lausunnon (A8-0355/2018),
1. vahvistaa jäljempänä esitetyn ensimmäisen käsittelyn kannan;
 2. pyytää komissiota antamaan asian uudelleen Euroopan parlamentin käsiteltäväksi, jos se korvaa ehdotuksensa, muuttaa sitä huomattavasti tai aikoo muuttaa sitä huomattavasti;
 3. kehottaa puhemiestä välittämään parlamentin kannan neuvostolle ja komissiolle sekä kansallisille parlamenteille.

¹ EUVL C ... / Ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä.

²

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 1 kappale

Komission teksti

(1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.

Tarkistus

(1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen. ***Tämän direktiivin tavoitteiden olisi oltava täysin Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaisia.***

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 1 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(1 a) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta, että epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, että koeajan keston olisi oltava kohtuullinen ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä. Lisäksi siinä määrätään, että on työnantajille on varmistettava riittävä joustavuus lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti, jotta ne voivat mukautua nopeasti taloustilanteen muutoksiin.

Täydentää viittausta Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteeseen 5.

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 kappale

Komission teksti

(2) Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta, sekä oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus. Sen periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta, epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, mahdollisen koeajan keston on oltava kohtuullinen ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä.

Tarkistus

(2) Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta, sekä oikeus **saada tietää irtisanomisen syyt, ja heihin on sovellettava kohtuullista irtisanomisaikaa ja heillä on oikeus** tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus. Sen periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta, epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, mahdollisen koeajan keston on oltava kohtuullinen ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä **ja varmistettava samalla työnantajille riittävä joustavuus, jotta ne voivat mukautua nopeasti taloustilanteen muutoksiin.**

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 a kappale (uusi)

(2 a) Periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta, sekä oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus.

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 b kappale (uusi)

(2 b) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin perustaminen ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta määritellä sosiaaliturvajärjestelmiensä peruseriaatteet ja hallinnoida julkista talouttaan, eikä se saa merkittävästi vaikuttaa näiden järjestelmien rahoituksen tasapainoon.

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 kappale

(3) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY³³ antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi tapahtunut *kauaskantoisia* muutoksia, jotka ovat johtaneet työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen. *Uudet* työsuhteen *muodot eivät useinkaan ole yhtä säännöllisiä tai vakaita* kuin

(3) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi tapahtunut muutoksia, jotka ovat johtaneet *innovointia*, työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen. *Uusissa* työsuhteen *muodoissa ennakoitavuus voi olla hyvin erilaista* kuin *tavanomaisissa*

perinteiset työsuhteet, ja ne *johtavat* ennakoitavuuden vähenemiseen asianomaisten työntekijöiden keskuudessa ja *aiheuttavat* epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen. Nykyisessä muuttuvassa työmaailmassa työntekijöiden on tämän vuoksi yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työolojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava *kirjallisesti* ja *hyvissä ajoin*. Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asianomaiset puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä useita uusia vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.

³³ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 kappale

Komission teksti

(5) Työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin ja työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, olisi sen vuoksi vahvistettava unionin tasolla, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen

työsuhteissa, ja ne *voivat joissakin tapauksissa johtaa* ennakoitavuuden vähenemiseen asianomaisten työntekijöiden keskuudessa ja *aiheuttaa* epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen *ja kannustaa epäselvien tai vilpillisten käytäntöjen soveltamiseen, mikä luo epävakautta työmarkkinoilla*. Nykyisessä muuttuvassa työmaailmassa työntekijöiden on tämän vuoksi *alasta riippumatta* yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työolojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava *hyvissä ajoin* ja *kirjallisesti sekä työntekijöille helposti saatavassa muodossa*. Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asianomaiset puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä useita uusia vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.

³³ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

Tarkistus

(5) Työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin ja työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, olisi sen vuoksi *lujitettava ja* vahvistettava unionin tasolla, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin

työntekijöiden työolojen **riittävä** avoimuus ja ennakoitavuus.

alueen työntekijöiden työolojen **paras mahdollinen** avoimuus ja ennakoitavuus **heidän virallisesta asemastaan riippumatta ja säilyttää samalla epätyypillinen työsuhde kohtuullisen joustavana ja säilyttää näin sen hyödyt työntekijöille ja työnantajille.**

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(5 a) Jäsenvaltioiden olisi voitava säätää objektiivisin perustein, että tiettyjä III luvun säännöksiä mukautetaan asevoimien, poliisiviranomaisten ja muiden pelastuspalvelujen kohdalla.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(5 b) Tämän direktiivin tavoite – edistää turvatumpaa ja ennakoitavampaa työvoiman tarjontaa niin, että samalla varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus, innovaatioiden hyödyntäminen ja paremmat elin- ja työolot – voidaan toteuttaa tehostamalla kaikkien työntekijöiden oikeutta saada tietoa työoloistaan, parantamalla erityisesti uusissa epätyypillisissä työsuhhteissa työskentelevien työoloja, tehostamalla lainsäädännön täytäntöönpanoa ja lisäämällä työmarkkinoiden avoimuutta välttämällä samalla aiheuttamasta minkäänkokoisille yrityksille liiallista räsitusta.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 kappale

Komission teksti

(6) Komissio on aloittanut kaksivaiheisen työmarkkinaosapuolten kuulemisen direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ja tehokkuuden parantamisesta ja sen tavoitteiden laajentamisesta uusien työntekijöiden oikeuksien vahvistamiseksi Euroopan **unionista** tehdyn sopimuksen 154 artiklan mukaisesti. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet yhteisymmärrykseen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista. **Kuten** eri sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten kartoittamiseksi järjestettyjen avointen julkisten kuulemisten **tuloksista** käy kuitenkin ilmi, on **tärkeää** toteuttaa unionin tason toimia tällä alalla **nykyaikaistamalla ja** mukauttamalla nykyistä säädöskehystä.

Tarkistus

(6) Komissio on aloittanut kaksivaiheisen työmarkkinaosapuolten kuulemisen direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ja tehokkuuden parantamisesta ja sen tavoitteiden laajentamisesta uusien työntekijöiden oikeuksien vahvistamiseksi Euroopan **unionin toiminnasta** tehdyn sopimuksen (**SEUT**) 154 artiklan mukaisesti. Työmarkkinaosapuolet eivät päässeet yhteisymmärrykseen neuvottelujen aloittamisesta näistä asioista. Eri sidosryhmien ja kansalaisten näkemysten kartoittamiseksi järjestettyjen avointen julkisten kuulemisten **tulosten perusteella** käy kuitenkin ilmi, on **välttämätöntä** toteuttaa unionin tason toimia tällä alalla mukauttamalla nykyistä säädöskehystä **uuden kehityksen huomioon ottamiseksi**.

Perustelu

Ehdotuksen oikeusperustan mukaisesti englanninkielisen version tekstissä verbi ”establish” on tarkempi kuin verbi ”insert”.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

(7) Unionin lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkuuden varmistamiseksi direktiivin 91/533/ETY henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle. Euroopan unionin tuomioistuin on vahvistanut **oikeuskäytännössään** työntekijän aseman **määrittämistä koskevat arviointiperusteet**³⁴, jotka ovat

Tarkistus

(7) Unionin lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkuuden varmistamiseksi direktiivin 91/533/ETY henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle. Euroopan unionin tuomioistuin (**jäljempänä ”tuomioistuin”**) on **oikeuskäytännössään** vahvistanut **perusteet** työntekijän aseman

asianmukaiset tämän direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi. **Tämän asetuksen 2 artiklan 1 kohdassa oleva työntekijän määritelmä perustuu mainittuihin arviointiperusteisiin. Niillä varmistetaan direktiivin henkilöllisen soveltamisalan yhdenmukainen täytäntöönpano ja jätetään kansallisten viranomaisten ja tuomioistuinten tehtäväksi soveltaa niitä erityistilanteissa. Kyseiset arviointiperusteet täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, pätkäytyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt voisivat kuulua tämän direktiivin soveltamisalaan.**

³⁴ Tuomio 3. heinäkuuta 1986, Deborah Lawrie-Blum, asia 66/85; tuomio 14. lokakuuta 2010, Union syndicale Solidaires Isère, asia C-428/09; tuomio 9. heinäkuuta 2015, Balkaya, asia C-229/14; tuomio 4. joulukuuta 2014, FNV Kunsten, asia C-413/13 ja tuomio 17. marraskuuta 2016, Ruhrländlinik, asia C-216/15.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 a kappale (uusi)

Komission teksti

määrittämiseksi³⁴. Nämä perusteet ovat asianmukaiset tämän direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi.

³⁴ Tuomio 3. heinäkuuta 1986, Deborah Lawrie-Blum, asia 66/85; tuomio 14. lokakuuta 2010, Union syndicale Solidaires Isère, asia C-428/09; tuomio 9. heinäkuuta 2015, Balkaya, asia C-229/14; tuomio 4. joulukuuta 2014, FNV Kunsten, asia C-413/13 ja tuomio 17. marraskuuta 2016, Ruhrländlinik, asia C-216/15.

Tarkistus

(7 a) Jäsenvaltioilla on edelleen oikeus määrittää työntekijä kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä varten. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että kaikilla luonnollisilla henkilöillä, jotka suorittavat palveluja määrätyn ajanjakson aikana toisen henkilön hyväksi ja tämän johdon alaisena palkkaa vastaan, on tässä direktiivissä säädetyt oikeudet, jos

jäsenvaltioilla on vapaus määrittää tapa, jolla tämän direktiivin henkilöllinen soveltamisala saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Tarkistus 13

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 7 b kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(7 b) Itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivat työntekijät, jotka eivät vastaa tässä direktiivissä vahvistettuja perusteita, eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan.

Tarkistus 14

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 7 c kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(7 c) Työntekijän asemaa määrittävillä tuomioistuimen perusteilla varmistetaan tämän direktiivin henkilöllisen soveltamisalan yhdenmukainen täytäntöönpano ja jätetään kansallisten viranomaisten ja tuomioistuinten tehtäväksi soveltaa niitä erityistilanteissa. Kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, freelancerit, harjoittelijat ja oppisopimuskoulutuksessa olevat henkilöt täyttävät kyseiset perusteet, jos he kuuluvat tämän direktiivin soveltamisalaan.

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

(8) Koska yhä useammat työntekijät jäävät direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ulkopuolelle jäsenvaltioiden mainitun direktiivin 1 artiklan nojalla myöntämien poikkeusten perusteella, on tarpeen korvata nämä poikkeukset jäsenvaltioille annettavalla mahdollisuudella olla soveltamatta direktiivin säännöksiä työsuhteeseen, jonka kesto on yhteensä enintään 8 tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana. ***Kyseinen poikkeus ei vaikuta 2 artiklan 1 kohdassa säädettyyn työntekijän määritelmään.***

Tarkistus

(8) Koska yhä useammat työntekijät jäävät direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ulkopuolelle jäsenvaltioiden mainitun direktiivin 1 artiklan nojalla myöntämien poikkeusten perusteella, on tarpeen korvata nämä poikkeukset jäsenvaltioille annettavalla mahdollisuudella olla soveltamatta direktiivin säännöksiä työsuhteeseen, jonka kesto on yhteensä enintään 8 tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana.

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 kappale

Komission teksti

(9) ***Koska tarpeen mukaan tehtävää työtä, kuten nollatuntisopimuksia, on vaikea ennakoida, kuukausittaista 8 tunnin poikkeusta ei tulisi käyttää sellaisissa työsuhteissa, joissa palkallisen työn määrää ei ole taattu ennen työskentelyn aloittamista.***

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 10 kappale

Komission teksti

(10) Useat erilaiset luonnolliset tai oikeushenkilöt voivat käytännössä ottaa

Tarkistus

(10) Useat erilaiset luonnolliset tai oikeushenkilöt ***taikka muut yhteisöt*** voivat

hoitaakseen työnantajan tehtävät ja velvollisuudet. Jäsenvaltioiden olisi edelleen voitava vapaasti määrittää tarkemmin ne henkilöt, joita pidetään kokonaan tai osittain vastuullisina tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Jäsenvaltioiden olisi voitava *vahvistaa* erityisiä sääntöjä, *joiden nojalla kotitaloustyöntekijöiden työnantajina kotitaloudessa toimiviin yksityishenkilöihin ei sovelleta velvoitteita*, jotka koskevat eri työsuhteen muotoa koskevan pyynnön tarkastelua ja vastaamista sekä *ilmaisen pakollisen koulutuksen tarjoamista, eikä kirjallisesta ilmoituksesta puuttuvien tietojen tapauksessa tehtäviin suotuisiin olettimiin perustuvaa muutoksenhakumekanismia*.

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 10 a kappale (uusi)

Komission teksti

käytännössä ottaa hoitaakseen työnantajan tehtävät ja velvollisuudet. Jäsenvaltioiden olisi edelleen voitava vapaasti määrittää tarkemmin ne henkilöt, joita pidetään kokonaan tai osittain vastuullisina tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Jäsenvaltioiden olisi *työmarkkinaosapuolia kuultuaan voitava mukauttaa* erityisiä sääntöjä, jotka koskevat eri työsuhteen muotoa koskevan pyynnön tarkastelua ja *siihen* vastaamista sekä *ilmaista pakollista koulutusta kotitaloustyöntekijöiden työnantajina kotitaloudessaan toimiville yksityishenkilöille*.

Tarkistus

(10 a) Jäsenvaltioiden olisi voitava vahvistaa erityisiä sääntöjä, joiden nojalla kotitaloustyöntekijöiden työnantajina kotitaloudessa toimiviin yksityishenkilöihin ei sovelleta tässä direktiivissä vahvistettuja velvoitteita, jotka koskevat eri työsuhdetyyppejä koskevan pyynnön tarkastelua ja siihen vastaamista sekä ilmaisen pakollisen koulutuksen tarjoamista ja tämän direktiivin mukaisesti työntekijälle annettavasta dokumentaatiosta puuttuvien tietojen tapauksessa tehtäviin suotuisiin olettimiin perustuvia

Perustelu

Kotitaloustyöntekijöiden työnantajina toimivien yksityishenkilöiden erityistilanne oikeuttaa jättämään heidät direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.

Tarkistus 19

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 11 kappale**

Komission teksti

(11) Direktiivillä 91/533/ETY otettiin käyttöön vähimmäisluettelo keskeisistä seikoista, joista työntekijöille on ilmoitettava kirjallisesti. On tarpeen mukauttaa kyseistä *luetteloa*, jotta voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen.

Tarkistus

(11) Direktiivillä 91/533/ETY otettiin käyttöön vähimmäisluettelo keskeisistä seikoista, joista työntekijöille on ilmoitettava kirjallisesti. On tarpeen mukauttaa kyseistä *keskeisten seikkojen vähimmäisluetteloa, jota jäsenvaltiot voivat laajentaa*, jotta voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen.

Tarkistus 20

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 12 kappale**

Komission teksti

(12) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY³⁵ säännösten kanssa, ja niiden olisi sisällettävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä.

Tarkistus

(12) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY³⁵ säännösten kanssa, ja niiden olisi sisällettävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä *ja näin taata työntekijöiden turvallisuus ja terveys.*

³⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L

³⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

Tarkistus

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset, **ylityökorvaukset, bonukset ja muut etuudet**. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

(14) Jos työsuhteen luonteen vuoksi ei ole mahdollista **laatia kiinteää työvuoroluetteloa, työntekijöiden olisi tiedettävä**, miten heidän **työvuoroluettelonsa** vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja **miten paljon etukäteen** kyseinen ilmoitus **olisi saatava**.

Tarkistus

(14) Jos työsuhteen luonteen vuoksi ei ole mahdollista **ilmoittaa tavanomaista työpäivää tai tavanomaista työviikkoa, kuten jos kyseessä on työ sopimus, jonka mukaan työntekijät kutsutaan töihin tarvittaessa, tai vastaava työsuhde, työnantajien olisi annettava työntekijöiden tiedoksi**, miten heidän **toimeksiantonsa** vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja **vähimmäisaika, jota ennen heidän on saatava** kyseinen

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

Komission teksti

(15) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä soveltuvin osin tiedot sairaus-, äitiys-, vanhempain-, isyys-, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- tai perhe-etuuksista. Työnantajan tarjoamaa sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvin osin sisällyttävä tiedot neuvoston direktiivissä 98/49/EY³⁶ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU³⁷ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien kattavuudesta.

³⁶ Neuvoston direktiivi 98/49/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998, yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta (EYVL L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/50/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, jäsenvaltioiden välisen työntekijöiden liikkuvuuden edistämistä lisäeläkeoikeuksien hankkimista ja säilyttämistä parantamalla koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 1).

Tarkistus

(15) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä **tietoa vastaanottavista sosiaaliturvalaitoksista ja sosiaaliturvaviranomaisen antama todistus rekisteröinnistä, kun se on työnantajan vastuulla. Niihin olisi sisällyttävä** soveltuvin osin tiedot sairaus-, äitiys-, vanhempain-, isyys-, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- tai perhe-etuuksista **taikka työtapaturmiin tai työperäisiin sairauksiin liittyvistä etuuksista**. Työnantajan tarjoamaa sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvin osin sisällyttävä tiedot neuvoston direktiivissä 98/49/EY³⁶ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU³⁷ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien kattavuudesta.

³⁶ Neuvoston direktiivi 98/49/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998, yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta (EYVL L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/50/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, jäsenvaltioiden välisen työntekijöiden liikkuvuuden edistämistä lisäeläkeoikeuksien hankkimista ja säilyttämistä parantamalla koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 1).

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

Komission teksti

(16) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti työsuhteen alkaessa. **Asiaankuuluvat tiedot** olisi sen vuoksi toimitettava heille viimeistään työsuhteen ensimmäisenä päivänä.

Tarkistus

(16) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti **paperiversiona tai sähköisesti** työsuhteen alkaessa. **Perustiedot** olisi sen vuoksi toimitettava heille **kirjallisesti** viimeistään työsuhteen **alun** ensimmäisenä päivänä. **Perustietojen toimittamisen määräaika** olisi voitava **pidentää enintään seitsemään päivään mikroyritysten kohdalla. Samat tiedot olisi annettava suullisesti työsuhteen ensimmäisenä päivänä. Määräajat eivät saisi jatkua sopimuksen voimassaoloaikaa pidempään.**

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 kappale

Komission teksti

(17) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa ajantasaiset tiedot, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että mallit ovat saatavilla kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehystä. **Kansalliset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet voivat kehittää näitä** malleja **pidemmälle alakohtaisesti tai paikallisella tasolla.**

Tarkistus

(17) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa ajantasaiset tiedot, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että mallit ovat saatavilla kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehystä. Malleja **olisi kehitettävä edelleen työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen.**

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Komission teksti

(18) Lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset toimeksiannot, ***kuten kansainväliset maantiekuljetukset***, kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot ***voidaan*** koota yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY³⁸ mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämästä yhdestä kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työoloista. ***Jolleivät jäsenvaltiot*** toisin ***säädä***, näitä velvoitteita sovelletaan, jos ulkomailla työskentely kestää yli neljä perättäistä viikkoa.

³⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

Tarkistus 27

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 19 kappale**

Komission teksti

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Koeaikojen kuluessa voidaan

Tarkistus

(18) Lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset toimeksiannot, kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot ***olisi voitava*** koota yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY³⁸ ***tai muiden alakohtaisten säädösten*** mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämästä yhdestä kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työoloista. ***Ellei jäsenvaltion työsuhdetta koskevassa lainsäädännössä*** toisin ***säädetä***, näitä velvoitteita sovelletaan, jos ulkomailla työskentely kestää yli neljä perättäistä viikkoa.

³⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

Tarkistus

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. ***Koeajalla työntekijät voivat***

soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeaika voi kestää yli kuusi kuukautta, jos tämä on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johtotehtävät **ja pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista**, mukaan lukien **tapaukset, joissa on kyseessä pitkäaikainen sairaus tai erityisesti nuorten työntekijöiden** pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet.

tarkistaa, vastaako työ heidän odotuksiaan, taitojaan ja kykyjään. Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeaika voi **poikkeuksellisesti** kestää yli kuusi kuukautta, jos tämä on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johtotehtävät, **joissa jäsenvaltiot eivät ole kytkeneet koeaikaan työsuhteen suojaa**, mukaan lukien **irtisanomissuojaa ja henkilövähennyksiin liittyvää suojaa, tai** pysyviä työsuhteita edistävissä erityistoimenpiteissä, **mutta se ei saisi ylittää missään tapauksessa yhdeksää kuukautta. Jäsenvaltioiden olisi voitava pidentää koeaikaa työntekijän ja työnantajan alustavasta sopimuksesta, kun työntekijä on ollut pitkän sairauden tai pidennetyn loman takia jatkuvasti poissa, jotta työntekijä voisi todistaa, että hänen taitonsa ovat vaadittujen tehtävien tasalla, ja että työnantaja voisi tarkistaa työntekijän soveltuvuuden kyseisiin tehtäviin. Koeajan yksipuolinen pidentäminen ei saisi missään tapauksessa olla mahdollista.**

Tarkistus 28

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 20 kappale

Komission teksti

(20) **Työnantajan ei tulisi** kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella

Tarkistus

(20) **Työnantaja ei saisi** kieltää **tai estää** työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY³⁹ säädetyissä rajoissa. ***Yhteensopimattomuuslausekkeet***, jotka katsotaan ***kielloksi*** työskennellä tiettyihin luokkiin kuuluville työnantajille, ***saattavat olla tarpeen*** objektiivisista syistä, joita ovat esimerkiksi ***liikesalaisuuksien*** suojeleminen tai eturistiriitojen välttäminen.

tai määrätä heille siitä seuraamuksia. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että tällainen muu työ on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY³⁹ säädetyissä rajoissa.

Jäsenvaltioiden olisi työmarkkinaosapuolia kuultuaan voitava vahvistaa ehdot sellaisten yhteensopimattomuuslausekkeiden käytölle, jotka katsotaan ***rajoituksiksi*** työskennellä tiettyihin luokkiin kuuluville työnantajille objektiivisista syistä, joita ovat esimerkiksi ***työntekijän terveys ja turvallisuus, työnantajan työn luottamuksellisuuden*** suojeleminen, ***julkisen palvelun lahjomattomuus*** tai eturistiriitojen välttäminen.

³⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

³⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus 29

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 21 kappale

Komission teksti

(21) ***Työntekijöillä, joiden työvuoroluettelo on enimmäkseen vaihtuva, olisi oltava mahdollisuus työn vähimmäisennakoitavuuteen silloin, kun työvuoroluettelon on määrittänyt pääasiassa työnantaja joko suoraan, esimerkiksi jakamalla toimeksiannot, tai välillisesti, esimerkiksi vaatimalla työntekijää vastaamaan asiakkaiden pyyntöihin.***

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi

Tarkistus

(21) ***Työntekijöille, joilla on työsopimus, jonka mukaan heidät kutsutaan töihin tarvittaessa, tai vastaava työsuhteen muoto, joiden takia työvuoroluettelo on koko ajan tai enimmäkseen vaihtuva, olisi taattava työn vakauden ja ennakoitavuuden vähimmäistaso.***

Johdanto-osan 23 kappale

Komission teksti

(23) Sillä, miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ilmoitus, tarkoitetaan aikaa, joka kuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta toimeksiannosta, siihen ajankohtaan, jona toimeksianto aloitetaan, ja tämä muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työvuoroluettelo on **enimmäkseen vaihtuva ja työnantajan määrittämä**. Miten paljon etukäteen ilmoitus on annettava voi vaihdella eri alojen tarpeiden mukaan, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Sitä sovelletaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY⁴⁰ soveltamista.

⁴⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 35).

Tarkistus 31

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 24 kappale

Komission teksti

(24) Työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus kieltäytyä toimeksiannosta, joka ajoittuu viitetuntien ja -päivien ulkopuolelle tai jos tästä ei ole ilmoitettu riittävän paljon etukäteen aiheuttamatta hänelle kielteisiä seurauksia tästä kieltäytymisestä. Työntekijöillä olisi myös

Tarkistus

(23) Sillä, miten paljon etukäteen työntekijän on saatava ilmoitus, tarkoitetaan aikaa, joka kuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta toimeksiannosta, siihen ajankohtaan, jona toimeksianto aloitetaan, ja tämä muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työvuoroluettelo on **ennakoimaton**. Miten paljon etukäteen ilmoitus on annettava voi vaihdella eri alojen tarpeiden **ja käytön** mukaan, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Sitä sovelletaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY soveltamista.

⁴⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 35).

Tarkistus

(24) Työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus kieltäytyä toimeksiannosta, joka ajoittuu viitetuntien ja -päivien ulkopuolelle tai jos tästä ei ole ilmoitettu riittävän paljon etukäteen aiheuttamatta hänelle kielteisiä seurauksia tästä kieltäytymisestä. Työntekijöillä olisi myös

oltava mahdollisuus hyväksyä
toimeksianto, jos he niin haluavat.

oltava mahdollisuus hyväksyä
toimeksianto, jos he niin haluavat. *Jos
työntekijä toimeksiannon hyväksytyään ei
pysty tekemään koko työtä työnantajan
peruttua työn eikä työntekijä ole siitä
vastuussa, työntekijän olisi voitava
säilyttää oikeutensa toimeksiannosta
maksettavaan palkkaan.*

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 24 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

*(24 a) Jos sopimusten, joissa töihin
kutsutaan tarvittaessa, tai vastaavien
työsuhteen muotojen käytössä ilmeneviä
väärinkäytöksiä varten ei ole olemassa
oikeudellisia toimenpiteitä,
jäsenvaltioiden olisi kuultuaan
työmarkkinaosapuolia siten, että otetaan
huomioon tiettyjen alojen ja/tai
työntekijäryhmien tarpeet, otettava
käyttöön toimenpiteitä, jotta sopimuksissa,
joissa töihin kutsutaan tarvittaessa, tai
vastaavissa työsuhteen muodoissa
varmistetaan työn parempi
ennakoitavuus.*

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 24 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

*(24 b) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava,
että työnantajat, jotka käyttävät
säännöllisesti vaihtuvia työvuoroluetteloja
ja vaihtuvia viitetunteja ja -päiviä, antavat
asiaankuuluvat tiedot pyynnöstä
toimivaltaisille viranomaisille. Niiden olisi
myös varmistettava, että tietyn ajanjakson
jälkeen työsuhteessa, jossa tietyn*

keskimääräisen tuntimäärän voidaan katsoa olevan normaali, tämän tuntimäärän olisi oltava palkallisten tuntien taattu vähimmäismäärä.

Tarkistus 34

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 25 kappale

Komission teksti

(25) Kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet.

Tarkistus

(25) Kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä ***Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistettujen periaatteiden mukaisesti***. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta ***asianmukaisesti perusteltu*** kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet ***ja mahdollisuudet***.

Tarkistus 35

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 25 a kappale (uusi)

Komission teksti

(25 a) ***Työntekijöille, pidennetyllä lomalla olevat työntekijät mukaan luettuina, olisi ilmoitettava kaikista sisäisistä ylennyksistä ja/tai avoimista työpaikoista, jotka tulevat saataville yrityksessä tai toimipaikassa, jotta heitä kannustettaisiin etenemään ammatillisella urallaan.***

Tarkistus

Tarkistus 36

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 25 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(25 b) Tämä direktiivi täydentää neuvoston direktiiviä 97/81/EY, 1999/70/EY ja 2008/104/EY yhdestä työsuhteen muodosta toiseen siirtymisen yhteydessä.

Tarkistus 37

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(26) Kun *työnantajien* on lainsäädännön tai *työehtosopimusten* nojalla *annettava koulutusta työntekijöille* sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti, mukaan lukien epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta.

(26) Kun *työntekijöiden* on *työnantajiansa vaatimuksesta tai unionin tai kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai sisäisten sääntöjen* nojalla *osallistuttava koulutukseen* sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti, mukaan lukien epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta. *Koulutus olisi hyvin perusteltuja poikkeustapauksia lukuun ottamatta annettava työaikana. Työntekijän olisi oltava edelleen oikeutettu palkkaan koulutuksen aikana. Tämä velvoite ei koske ammatillista koulutusta tai koulutusta, jota työntekijä tarvitsee ammattipätevyyden hankkimiseksi, ylläpitämiseksi tai ajantasaistamiseksi, jos työnantaja ei velvoiteta järjestämään sitä*

lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai sisäisissä säännöissä.

Tarkistus 38

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(26 a) Työmarkkinaosapuolilla on parhaat mahdollisuudet löytää ratkaisuja, jotka vastaavat sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita, ja tämän vuoksi niille olisi annettava tämän direktiivin täytäntöönpanossa tärkeä rooli.

Tarkistus 39

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(27) Työmarkkinaosapuolet voivat katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa tämän direktiivin III luvussa säädetyistä vähimmäisvaatimuksista poikkeavat säännökset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi **voitava antaa** työmarkkinaosapuolten **tehdä** kyseisen luvun säännöksiä **muuttavia työehtosopimuksia**, kunhan työntekijöiden suojelun **yleistä tasoa ei alenneta**.

(27) Työmarkkinaosapuolet voivat katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa **säännöksiä voitaisiin mukauttaa, täydentää tai parantaa, jos ne** ovat tämän direktiivin III luvun **mukaan** asianmukaisemmat tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi **kannustettava sellaisten työmarkkinaosapuolten välisten työehtosopimusten tekemiseen, joilla sovelletaan** kyseisen luvun säännöksiä, **tai säilyttämään olemassa olevia sopimuksia**, kunhan työntekijöiden suojelun **yleinen taso edelleen säilyy ja tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäisvaatimukset täyttyvät**.

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

(27 a) Jäsenvaltioissa, joissa sekä työntekijöiden että työnantajien järjestäytymisaste on korkea ja joissa työmarkkinaosapuolilla on työntekijöiden ja työnantajien edustajina ensisijainen vastuu säännellä työoloja työmarkkinoilla, työmarkkinaosapuolilla olisi oltava täydet valtuudet tehdä työehtosopimuksia.

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 28 kappale

(28) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työlaainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa kyseisen lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. Direktiivistä 91/533/ETY tehty **REFIT-arviointi**⁴¹ osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien lujittaminen voisi lisätä **direktiivin** vaikuttavuutta. Lisäksi se osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen), sellaisten työnantajien osalta, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa tavoitteen, jonka mukaan kirjallinen ilmoitus on annettava, **jotta** työntekijät tuntevat työsuhteensa olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan **joko** suotuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, **tai** sellaisen

(28) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työlaainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa kyseisen lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. **Säätelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta koskevan komission ohjelman (REFIT)⁴¹ yhteydessä** direktiivistä 91/533/ETY tehty **arviointi** osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien lujittaminen voisi lisätä **unionin työlaainsäädännön** vaikuttavuutta. Lisäksi se osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen), sellaisten työnantajien osalta, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa tavoitteen, jonka mukaan kirjallinen ilmoitus on annettava, **minkä avulla varmistetaan, että** työntekijät tuntevat työsuhteensa olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon

hallinnollisen menettelyn käyttö, jossa työnantajaa voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot tai joutua muussa tapauksessa seuraamusten kohteeksi. Tällaisessa muutoksenhaussa olisi sovellettava menettelyä, jossa **työnantajalle ilmoitetaan** tietojen puuttumisesta ja annetaan 15 päivää aikaa toimittaa täydelliset ja oikeat tiedot.

⁴¹ SWD(2017)205 final, s. 26.

valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan suotuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, **ja** sellaisen menettelyn käyttö, jossa työnantajaa voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot tai **se voi** joutua muussa tapauksessa seuraamusten kohteeksi. **Nämä suotuisat olettamien voisivat sisältää olettamien, että kyseisten tietojen puuttuessa työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, että koeaikaa ei ole tai että työntekijällä on kokoaikainen työsuhde.** Tällaisessa muutoksenhaussa olisi sovellettava menettelyä, jossa **työntekijä tai kolmas osapuoli, kuten työntekijän edustajat tai muu toimivaltainen yhteisö tai viranomainen, ilmoittaa työnantajalle** tietojen puuttumisesta ja annetaan 15 päivää aikaa toimittaa täydelliset ja oikeat tiedot.

⁴¹ SWD(2017)0205, s. 26.

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 33 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(33 a) Koska unionin sääntöjen täytäntöönpanon tehokas valvonta on eurooppalaisille tärkeää, tarvitaan vankka, tehokas ja vaikuttava järjestelmä, jolla varmistetaan, että jäsenvaltiot noudattavat kaikilta osin unionin lainsäädäntöä, panevat sen täytäntöön ja valvovat sen täytäntöönpanoa sekä tarjoavat riittävät muutoksenhakukeinot. Työntekijät hyötyisivät tällaisesta järjestelmästä erityisesti työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi annettava ammattiliittojen nostaa edustajakanteita työntekijöiden yhteisten etujen suojaamiseksi.

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 34 kappale

Komission teksti

(34) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.

Tarkistus

(34) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista **ja sakoista**, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.
Jäsenvaltioiden olisi voitava suorittaa asianmukaiset ja oikeasuhteiset korvausmaksut. Taloudellisia seuraamuksia olisi lisättävä työnantajan rikkomusten lukumäärän perusteella tai sen mukaan, millä viipeellä työnantaja antaa asiakirjat työntekijälle.

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 34 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(34 a) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että työntekijöillä on mahdollisuus saada sosiaalista suojelua riippumatta heidän työsuhteensa tyypistä.

Tarkistus 45

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 34 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(34 b) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että koko ajan tai enimmäkseen vaihtuvien työvuoroluetteloiden tai vaihtuvien viitetuntien ja -päivien mukaan työskentelevien työntekijöiden

Tarkistus 46

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 36 kappale

Komission teksti

(36) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimukset, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Voimassa olevan säädöskehityksen nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön suotuisampia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään nykyisiä oikeuksia, jotka vahvistetaan voimassa olevassa tämän alan kansallisessa tai unionin lainsäädännössä, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden suojan yleistä tasoa tämän direktiivin soveltamisalalla.

Tarkistus

(36) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimukset, joten sillä ei puututa jäsenvaltioiden oikeuteen ottaa käyttöön ja pitää voimassa suotuisampia säännöksiä. Voimassa olevan säädöskehityksen nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön suotuisampia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään nykyisiä oikeuksia, jotka vahvistetaan voimassa olevassa tämän alan kansallisessa tai unionin lainsäädännössä, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden suojan yleistä tasoa tämän direktiivin soveltamisalalla.
Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että nollatuntisopimusten tai vastaavien työ sopimusten käyttöönoton estämiseksi toteutetaan toimia.

Tarkistus 47

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 37 kappale

Komission teksti

(37) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpantaessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita pyydetään arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä

Tarkistus

(37) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpantaessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat ***mikroyritysten sekä*** pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. ***Niiden merkitys käy ilmi komission 6 päivänä toukokuuta 2003^{1a} antamasta suosituksesta tai kaikista***

ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.

suosituksen myöhemmin korvaavista säädöksistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita pyydetään arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.

^{1a}*EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.*

Tarkistus 48

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 kappale

Komission teksti

(38) *Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet yhdessä sitä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät jatkuvasti saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.*

Tarkistus

(38) *Jäsenvaltioiden olisi otettava työmarkkinaosapuolet mukaan tämän direktiivin täytäntöönpanoon ja tarjottava niille tarvittavat resurssit, jotta niiden osallistuminen olisi vaikuttavaa.*

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(38 a) *Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että kansalliset työvalvontaelimet valvovat tämän direktiivin täytäntöönpanoa. Näille kansallisille elimille olisi tarjottava täytäntöönpanon valvonnan helpottamiseksi unionin tasoista koordinointia ja erityiskoulutusta.*

Tarkistus 50

Ehdotus direktiiviksi

1 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työoloja edistämällä **turvatumppaa** ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.

Tarkistus

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työoloja edistämällä **avoimempaa** ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.

Tarkistus 51

Ehdotus direktiiviksi

1 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa.

Tarkistus

2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa. ***Oikeuksia sovelletaan luonnolliseen henkilöön, joka tietyn ajan suorittaa palveluja toisen henkilön hyväksi ja tämän johdon alaisena palkkaa vastaan ensiksi ja viimeksi mainitun välisessä riippuvuus- tai alisteisuussuhteessa. Henkilöt, jotka eivät täytä tällaisia perusteita, eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaikki ne henkilöt, joihin direktiiviä sovelletaan, voivat käyttää kyseisiä vähimmäisoikeuksia tehokkaasti kansallisen lainsäädännön tai käytännön sekä työvoimasopimusten nojalla.***

Tarkistus 52

Ehdotus direktiiviksi

1 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. *Itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivat työntekijät, jotka eivät täytä tässä direktiivissä vahvistettuja perusteita, eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan.*

Tarkistus 53

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 3 kohta

Komission teksti

Tarkistus

3. *Jäsenvaltiot voivat päättää olla soveltamatta tässä direktiivissä säädettyjä velvoitteita työntekijöihin, joiden työsuhde kestää yhteensä enintään kahdeksan tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana. Kaikille yrityksen, ryhmän tai yhteisön muodostaville työnantajille tai kaikille samaan yritykseen, ryhmään tai yhteisöön kuuluville työnantajille työskennelty aika lasketaan mukaan tähän kahdeksan tunnin ajanjaksoon.*

Poistetaan.

Perustelu

Kaikilla työntekijöillä olisi oltavat samat oikeudet.

Tarkistus 54

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 5 kohta

Komission teksti

Tarkistus

5. *Jäsenvaltiot voivat määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvollisuuksien täyttämisestä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai joidenkin velvollisuuksien täyttämisestä*

5. *Jäsenvaltiot voivat **työmarkkinaosapuolia kuultuaan** määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvollisuuksien täyttämisestä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai*

vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Tämä kohta ei rajoita direktiivin 2008/104/EY soveltamista.

joidenkin velvollisuuksien täyttämisestä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Tämä kohta ei rajoita direktiivin 2008/104/EY soveltamista.

Tarkistus 55

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 5 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

5 a. Jäsenvaltiot voivat objektiivisin perustein ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolia kuultuaan säätää, että tiettyjä III luvun säännöksiä sovelletaan asevoimiin, poliisiviranomaisiin ja muihin pelastuspalveluihin soveltuvin osin.

Tarkistus 56

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 6 kohta

Komission teksti

Tarkistus

6. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 10 ja 11 artiklassa sekä 14 artiklan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita **ei sovelleta** sellaiseen kotitalouteen kuuluviin **luonnollisiin** henkilöihin, jota varten työ tehdään.

6. Jäsenvaltiot voivat **työmarkkinaosapuolia kuultuaan** päättää, että 10 ja 11 artiklassa sekä 14 artiklan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita **mukautetaan** sellaiseen kotitalouteen kuuluviin **työnantajina toimiviin** henkilöihin, jota varten työ tehdään.

Tarkistus 57

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla

Komission teksti

2 artikla

Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan
- (a) ’työntekijällä’ luonnollista henkilöä, joka tietyn ajan suorittaa palveluja toisen henkilön hyväksi ja tämän johdon alaisena palkkaa vastaan;*
- (b) ’työnantajalla’ yhtä tai useampaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on suoraan tai välillisesti osapuolena työntekijän työsuhteessa;*
- (c) ’työsuhteella’ tarkoitetaan edellä määriteltyjen työntekijöiden ja työnantajien välistä työsuhdetta;*
- (d) ’työvuoroluettelolla’ suunnitelmaa, jossa määritetään tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy;*
- (e) ’viitetunneilla ja päivillä’ tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä.*
2. Tässä direktiivissä ilmaisuilla ’mikroyritys’, ’pieni yritys’ ja ’keskisuuri yritys’ on sama merkitys kuin mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa⁴³ tai mahdollisessa myöhemmässä kyseisen suosituksen korvaavassa säädöksessä.

⁴³ EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.

Tarkistus

2 artikla

Määritelmät

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan
- (a) ’työsuhteella’ työntekijöiden ja työnantajien välistä työsuhdetta;*
- (b) ’työvuoroluettelolla’ suunnitelmaa, jossa määritetään tunnit ja päivät, joina työ alkaa ja päättyy;*
- (c) ’viitetunneilla ja -päivillä’ tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä.*
2. Tässä direktiivissä ilmaisuilla ’mikroyritys’, ’pieni yritys’ ja ’keskisuuri yritys’ on sama merkitys kuin mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6 päivänä toukokuuta 2003 annetussa komission suosituksessa tai mahdollisessa myöhemmässä kyseisen suosituksen korvaavassa säädöksessä.

⁴³ EUVL L 124, 20.5.2003, s. 36.

Tarkistus 58

Ehdotus direktiiviksi 2 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a artikla

Tietojen toimittaminen

Työnantajan on annettava jokaiselle työntekijälle tämän direktiivin mukaisesti vaaditut tiedot kirjallisesti paperiversiona tai sähköisesti, kunhan ne on helposti työntekijän saatavilla, niiden vastaanotto osoitetaan vastaanottotodistuksella ja ne ovat tallennettavissa ja tulostettavissa.

Tarkistus 59

**Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajia vaaditaan antamaan työntekijöille tiedot työsuhteen olennaisista seikoista.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajia vaaditaan antamaan työntekijöille ***työsopimuksen tyypistä riippumatta*** tiedot työsuhteen olennaisista seikoista.

Tarkistus 60

**Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta**

Komission teksti

2. Edellä 1 kohdassa ***tarkoitettuihin tietoihin on kuuluttava*** seuraavat:

Tarkistus

2. Edellä 1 kohdassa ***tarkoitettujen tietojen on sisällettävä vähintään*** seuraavat:

Tarkistus 61

**Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – a alakohta**

Komission teksti

(a) työsuhteen osapuolten henkilöllisyys;

Tarkistus

(a) työsuhteen osapuolten henkilöllisyys, ***mukaan lukien ainakin koko nimet, osoitteet ja soveltuviissa tapauksissa oikeudelliset edustajat***;

Tarkistus 62

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) työpaikka; jos kiinteää tai pääasiallista työpaikkaa ei ole, periaate, jonka mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa tai on vapaa määrittämään oman työpaikkansa, sekä työnantajan liiketoiminnan kotipaikka tai tarvittaessa työnantajan kotipaikka;

Tarkistus

(b) työpaikka; jos kiinteää tai pääasiallista työpaikkaa ei ole, periaate, jonka mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa tai on vapaa määrittämään oman työpaikkansa, sekä työnantajan liiketoiminnan kotipaikka tai tarvittaessa työnantajan kotipaikka; ***jos työntekijä työskentelee eri kohteissa, toimenpiteet ja järjestelyt, joiden avulla työntekijä pääsee eri työpaikoille, sekä menettely ja ilmoitus***;

Tarkistus 63

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – e alakohta

Komission teksti

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto;

Tarkistus

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto ***ja vuokratyöntekijöiden tapauksessa käyttäjäyrityksen nimi***;

Tarkistus 64

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – g alakohta

Komission teksti

(g) mahdollinen oikeus työnantajan *tarjoamaan koulutukseen*;

Tarkistus

(g) mahdollinen oikeus *koulutukseen, joka* työnantajan *on tarjottava unionin tai kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti tai työnantajan yleisen koulutuspolitiikan mukaisesti*;

Tarkistus 65

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – h alakohta

Komission teksti

(h) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen *loma* jaetaan ja määritetään;

Tarkistus

(h) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen *loma-oikeus* jaetaan ja määritetään;

Tarkistus 66

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – i alakohta

Komission teksti

(i) menettely, mukaan lukien *irtisanomisajan* pituus, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä tai, jos *irtisanomisaikaa* ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä *tällaisen irtisanomisajan* määrittämiseksi;

Tarkistus

(i) menettely, mukaan lukien *irtisanomisaikojen* pituus, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä tai, jos *irtisanomisaikoja* ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä *tällaisten irtisanomisaikojen* määrittämiseksi *sekä työsopimuksen irtisanomisilmoituksen viralliset muotovaatimukset ja irtisanomisen riittäytämisen määräaika*;

Tarkistus 67

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – j alakohta

Komission teksti

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;

Tarkistus

(j) palkan perusosan suuruus, muut **erikseen ilmoitetut** palkan osat, **kuten bonukset, ylityökorvaukset, luontaisedut ja muut etuudet**, sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;

Tarkistus 68

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – k alakohta

Komission teksti

(k) *jos työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtumaton, työntekijän tavanomainen työpäivä tai -viikko ja mahdolliset ylitöitä ja sen korvaamista koskevat järjestelyt;*

Tarkistus

(k) *työntekijän tavanomaisen työpäivän tai työviikon pituus ja tarvittaessa tavanomaisen työpäivän tai työviikon ulkopuolella tehtävää työtä koskevat järjestelyt, vuoronvaihdot ja ylityöt mukaan luettuina, ja tällaista työtä koskeva kohtuullinen ennakoilmoitus ja palkka;*

Tarkistus 69

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – l alakohta – johdantokappale

Komission teksti

(l) jos työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtuva, **periaate, jonka mukaan työvuoroluettelo on vaihtuva, taattujen palkallisten tuntien määrä, taattujen tuntien lisäksi tehdystä työstä maksettava palkka ja, jos työvuoroluettelo on kokonaan tai suurimmaksi osaksi työnantajan määrittämä**

Tarkistus

(l) jos **työntekijän** työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtuva, **työnantajan on ilmoitettava työntekijälle seuraavat asiat:**

Tarkistus 70

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – 1 alakohta – i a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(i a) vaihtelevan työvuoroluettelon periaate, taattujen palkallisten työtuntien määrä ja taattujen työtuntien lisäksi tehtävästä työstä saatava palkka;

Tarkistus 71

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – 1 alakohta – ii alakohta

Komission teksti

Tarkistus

(ii) *miten paljon etukäteen* työntekijän on saatava ilmoitus ennen toimeksiannon alkamista;

(ii) *vähimmäisaika, johon mennessä* työntekijän on saatava ilmoitus ennen toimeksiannon alkamista, *ja määräaika, johon mennessä työntekijä voi peruuttaa työntekijän hyväksymän toimeksiannon;*

Tarkistus 72

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – m alakohta

Komission teksti

Tarkistus

(m) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säädellään työntekijän työoloista; kun kyseessä ovat toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien nimi, joissa sopimukset oli tehty;

(m) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säädellään työntekijän työoloista; kun kyseessä ovat toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien nimi, joissa sopimukset oli tehty, *sekä mahdolliset määräajat;*

Tarkistus 73

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – m a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(m a) työntekijäjärjestöjen ja/tai ammattiliittojen edustajien yhteystiedot;

Tarkistus 74

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – n a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n a) kun työnantaja on vastuussa, tosine n alakohdassa tarkoitettuihin sosiaaliturvalaitoksiin rekisteröimisestä;

Tarkistus 75

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 3 kohta

Komission teksti

Tarkistus

3. Edellä 2 kohdan f–k ja n alakohdassa **tarkoitettut tiedot** voidaan tarvittaessa **antaa viittaamalla** kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

3. Edellä 2 kohdan f–k ja n alakohdassa **tarkoitettuihin tietoihin** voidaan tarvittaessa **liittää viittaus** kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

Tarkistus 76

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 3 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

3 a. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että harjoittelijoille annetaan kaikki tarvittavat tiedot heidän koulutus- ja työsuunnitelmastaan, erityisesti työajat, harjoittelujakson kesto, kaikki

palkkasaatavat ja mahdolliset palkanlisät (soveltuvin osin), työoikeudet ja -velvollisuudet, harjoitteluohjaajan tiedot ja tehtävät, arviointi- ja edistymistavoitteet sekä niihin soveltuvat menetelmät.

Tarkistus 77

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 3 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

3 b. *Jäsenvaltioiden on tarvittaessa työmarkkinaosapuolia kuultuaan määriteltävä kohtuullinen vähimmäisaika, johon mennessä työntekijän on saatava ilmoitus ennen 2 kohdan 1 alakohdassa tarkoitettua toimeksiantoa.*

Tarkistus 78

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Edellä 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti *asiakirjan muodossa* viimeistään työsuhteen ensimmäisenä päivänä. *Kyseinen asiakirja voidaan antaa ja lähettää sähköisesti, kunhan se on helposti työntekijän saatavilla ja se voidaan tallentaa ja tulostaa.*

1. Edellä 3 artiklan 2 kohdan a–f, i–l ja n a alakohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti *kirjallisesti* viimeistään työsuhteen ensimmäisenä päivänä.

Tarkistus 79

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. *Edellä 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava työntekijälle kirjallisesti seitsemän työpäivän kuluessa työsuhteen alkamisesta.*

Tarkistus 80

Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 1 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 b. *Edellä 1 a kohdassa vahvistettu määräaika ei saa jatkua sopimuksen voimassaoloaikaa pidempään.*

Tarkistus 81

Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 2 kohta

Komission teksti

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on kehitettävä malleja ja asiakirjatyyppejä 1 kohdassa tarkoitettulle asiakirjalle ja asetettava ne työntekijöiden ja työnantajien saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla.

2. Jäsenvaltioiden on **työmarkkinaosapuolia kuultuaan** kehitettävä malleja ja asiakirjatyyppejä 1 kohdassa tarkoitettulle asiakirjalle ja asetettava ne työntekijöiden ja työnantajien saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla.

Tarkistus 82

Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lait, asetukset ja hallinnolliset tai lakisääteiset määräykset taikka työehtosopimukset, joilla säädellään sovellettavaa oikeudellista kehystä ja jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta selkeällä, avoimella, kattavalla ja helposti saatavalla tavalla etäyhteydellä ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien unionin kansalaisia ja yrityksiä koskevien verkkoportaalien kautta.

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lait, asetukset ja hallinnolliset tai lakisääteiset määräykset taikka **yleisesti sovellettavat** työehtosopimukset, joilla säädellään sovellettavaa oikeudellista kehystä ja jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta selkeällä, avoimella, kattavalla ja helposti saatavalla tavalla etäyhteydellä ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien unionin kansalaisia, **ammattiliittoja** ja yrityksiä koskevien verkkoportaalien kautta.

Tarkistus 83

**Ehdotus direktiiviksi
5 artikla – 1 a kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

Muutoksista, joissa ainoastaan otetaan huomioon lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin taikka työehtosopimuksiin tai yritysneuvostojen sopimuksiin tehdyt muutokset, voidaan ilmoittaa viittaamalla niiden ajantasaiseen versioon.

Tarkistus 84

**Ehdotus direktiiviksi
6 artikla – otsikko**

Komission teksti

Tarkistus

Lähetettyjä työntekijöitä ja ulkomaankomennukselle lähetettyjä työntekijöitä koskevat lisätiedot

Ulkomaankomennukselle lähetettyjä työntekijöitä koskevat lisätiedot

Tarkistus 85

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – johdantokappale

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijää vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja **on annettava** ennen hänen lähtöään ja **siinä** on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijää vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee, **työnantajan on annettava työntekijälle** 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja ennen hänen lähtöään ja **asiakirjassa** on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:

Tarkistus 86

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) maa tai maat, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja työn kesto;

Tarkistus

(a) maa tai maat **sekä kohde tai kohteet**, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja **arvioitu** työn kesto;

Tarkistus 87

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – c alakohta

Komission teksti

(c) tarvittaessa toimeksiannoista saatavat rahalliset edut tai luontaisedut, joihin sisältyvät direktiivin 96/71/EY soveltamisalaan kuuluvien lähetettyjen työntekijöiden osalta **kaikki** lähettämiseen liittyvät avustukset sekä kaikki matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamisjärjestelyt;

Tarkistus

(c) tarvittaessa toimeksiannoista saatavat rahalliset edut tai luontaisedut, joihin sisältyvät direktiivin 96/71/EY soveltamisalaan kuuluvien lähetettyjen työntekijöiden osalta lähettämiseen liittyvät avustukset sekä kaikki matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten korvaamisjärjestelyt;

Tarkistus 88

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – d alakohta

Komission teksti

(d) **tarvittaessa** työntekijän kotiuttamista säätelevät ehdot.

Tarkistus

(d) työntekijän kotiuttamista säätelevät ehdot.

Tarkistus 89

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä kohtia **sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisäätteisiin** määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

Tarkistus

3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla kyseisiä kohtia **säätelevien lakien, asetusten ja hallinnollisten säädösten tai säädösten erityisiin** määräyksiin tai työehtosopimuksiin, **edellyttäen, että työehtosopimukset ovat helposti työntekijöiden saatavilla.**

Tarkistus 90

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. **Jolleivät jäsenvaltiot** toisin **säädi**, 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä perättäistä viikkoa.

Tarkistus

4. **Jollei jäsenvaltioiden työopimuslainsäädännössä** toisin **säädä**, 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä perättäistä viikkoa.

Tarkistus 91

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään kuusi kuukautta, mukaan lukien mahdollinen pidennys.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään kuusi kuukautta. ***Jos kyseessä on alle 12 kuukauden määräaikainen sopimus, koeaika ei saa ylittää neljännestä työsopimuksen arvioidusta kestosta. Sopimusta uusittaessa työsuhteeseen ei sovelleta uutta koeaikaa. Samalle yritykselle, konsernille tai yhteisölle työskennelty aika lasketaan mukaan koeaikaan.***

Tarkistus 92

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen tai ***työntekijän edun vuoksi***.

Tarkistus

2. Jäsenvaltiot voivat ***työmarkkinaosapuolia kuultuaan poikkeuksellisesti*** säätää pidemmästä, ***enintään yhdeksän kuukautta kestävästä*** koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen ***vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä on johtotehtävät, tai joissa koeaikaa ei ole kytketty työsuhteen suojaan.***

Koeaika ei saa haitata työntekijän oikeuksien kertymistä kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Koeaikana työntekijä nauttii tässä direktiivissä vahvistetuista oikeuksista.

Tarkistus 93

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Jäsenvaltiot voivat pidentää koeaikaa työntekijän ja työnantajan alustavasta sopimuksesta, kun työntekijä on ollut pitkän sairauden tai pidennetyn loman takia jatkuvasti poissa, jotta sekä työnantaja että työntekijä voisivat tarkistaa, vastaako työ kummankin odotuksia ja vaatimuksia. Koeajan yksipuolinen pidentäminen ei saa missään tapauksessa olla mahdollista.

Tarkistus 94

Ehdotus direktiiviksi 8 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja ei saa kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta **kyseisen työnantajan vahvistaman työvuoroluettelon ulkopuolella.**

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja ei saa kieltää, **rangaista eikä estää** työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta **tai määrätä heille siitä seuraamuksia.**

Tarkistus 95

Ehdotus direktiiviksi 8 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että useammassa kuin yhdessä työsuhteessa oleviin työntekijöihin sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY^{1 a} tarkoitettuja työajan järjestämistä

koskevia yleisiä turvallisuus- ja terveysalan vähimmäisvaatimuksia.

^{1 a} Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus 96

Ehdotus direktiiviksi 8 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. *Työnantajat* voivat kuitenkin asettaa yhteensopimattomuutta koskevia *ehtoja, jos tällaisia rajoituksia voidaan perustella oikeutetuilla syillä*, kuten liikesalaisuuksien *suojelulla* tai eturistiriitojen *välttämisellä*.

Tarkistus

2. *Jäsenvaltiot* voivat kuitenkin *työmarkkinaosapuolia kuultuaan asettaa ehtoja sille, miten työnantajat käyttävät yhteensopimattomuutta koskevia rajoituksia ja varsinkin tiettyjä työnantajaryhmiä varten tehtävää työtä koskevia rajoituksia hyvin perustelluista ja objektiivisista syistä*, kuten *terveyden ja turvallisuuden, liikesalaisuuksien suojelun, julkisen palvelun lahjomattomuuden* tai eturistiriitojen *välttämisen vuoksi*.

Tarkistus 97

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – johdantokappale

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun työntekijän työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtuva *tai kokonaan tai enimmäkseen työnantajan määrittämä*, työnantaja voi vaatia työntekijää tekemään töitä ainoastaan

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun työntekijän työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtuva, työnantaja voi vaatia työntekijää tekemään töitä ainoastaan *seuraavien ehtojen täytyessä:*

Tarkistus 98

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) jos työ tehdään työsuhteen alussa kirjallisesti vahvistettujen, etukäteen määritettyjen viitetuntien ja -päivien aikana 3 artiklan 2 kohdan 1 alakohdan i alakohdan mukaisesti, ja

Tarkistus

(a) jos työ tehdään työsuhteen alussa kirjallisesti vahvistettujen, etukäteen määritettyjen viitetuntien ja -päivien aikana 3 artiklan 2 kohdan 1 alakohdan i alakohdan mukaisesti, ja

Tarkistus 99

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) jos **työnantaja ilmoittaa työntekijälle** toimeksiannosta riittävän ajoissa 3 artiklan 2 kohdan 1 alakohdan ii alakohdan mukaisesti.

Tarkistus

(b) jos **työntekijä saa työnantajalta ilmoituksen** toimeksiannosta riittävän ajoissa 3 artiklan 2 kohdan 1 alakohdan ii alakohdan mukaisesti. **Jäsenvaltioiden on määriteltävä tämä ajankohta työmarkkinaosapuolia kuultuaan.**

Tarkistus 100

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Jos kumpikaan 1 kohdassa tarkoitetuista vaatimuksista ei täyty, työntekijällä on oltava oikeus kieltäytyä toimeksiannosta ilman kielteisiä seurauksia.

Tarkistus 101

Ehdotus direktiiviksi

9 artikla – 1 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 b. Jos työnantaja peruuttaa toimeksiannon 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan II alakohdassa säädetyn määräajan jälkeen, työntekijällä on oikeus saada palkkaa työtunneista, joihin ilmoitusta sovelletaan.

Jäsenvaltiot voivat vahvistaa ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettun määräajan työmarkkinaosapuolia kuultuaan.

Ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettu palkka ei saa olla riippuvainen tulevasta toimeksiannosta.

Tarkistus 102

Ehdotus direktiiviksi 9 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

9 a artikla

Sopimusten, joissa töihin kutsutaan tarvittaessa, paremman ennakoitavuuden varmistavat täydentävät toimenpiteet

1. Jäsenvaltiot voivat kieltää työsuhteet, joissa ei taata tiettyä ennalta määritettyä vähimmäismäärää palkallisia työtunteja ennen työsuhteen alkamista.

2. Jos sopimusten, joissa töihin kutsutaan tarvittaessa, käytössä ilmeneviä väärinkäytöksiä varten ei ole olemassa oikeudellisia toimenpiteitä, ja erityisesti, jos työsuhteessa ei ole ennalta määritelty taattujen palkallisten työtuntien vähimmäismäärää, jäsenvaltioiden on kuultuaan työmarkkinaosapuolia siten, että otetaan huomioon tiettyjen alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet, otettava

käyttöön seuraavat toimenpiteet:

(i) vaatimus, jonka mukaan työnantajien on esitettävä objektiiviset syyt toimivaltaisille viranomaisille tällaisten sopimusten käytölle ja vaikuttava alle kuuden kuukauden kokonaisaikarajoitus tällaisen sopimuksen käyttöön asianomaisten työntekijöiden tapauksessa;

(ii) kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen aloittamisesta kumottavissa oleva oletama sellaisen työsopimuksen olemassaolosta, jonka mukaan seuraavien kuuden kuukauden aikana työtunteja on vähintään 75 prosenttia edellisten kuuden kuukauden aikana tehdyistä tunneista huolimatta siitä, miten ne jakautuvat kuukausittain;

Tarkistus 103

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että *työntekijöillä*, joiden *palvelusaika* saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, *voi pyytää ennakoitavampaa ja turvatumpaa* työsuhteen *muotoa*, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että *työntekijät*, joiden *jatkuva palvelusaika* saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta *tai jotka ovat suorittaneet pakollisen koulutuksen ja koeajan, saavat perustellun kirjallisen vastauksen, jos he pyytävät siirtoa ennakoitavampaan* työsuhteen *muotoon*, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla. *Kaikille yrityksen, ryhmän tai yhteisön muodostaville työnantajille tai kaikille samaan yritykseen, ryhmään tai yhteisöön kuuluville työnantajille työskennelty aika lasketaan mukaan kuuden kuukauden jatkuvaan palvelusaikaan. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa tällaisten vastausten esittämistiheyttä.*

Tarkistus 104

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Työnantajan on annettava kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, **mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten** osalta jäsenvaltiot voivat **pidentää tätä määräaika** **enintään kolmeen kuukauteen ja niiden on mahdollistettava** suullisen vastauksen **antaminen** saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina.

Tarkistus

2. Työnantajan on **otettava pyyntö asianmukaisesti huomioon ja** annettava **hyvin perusteltu** kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden ja **mikroyritysten** osalta jäsenvaltiot voivat **antaa** saman työntekijän sittemmin esittämään samanlaiseen pyyntöön suullisen vastauksen, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina.

Tarkistus 105

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Tämän artikla ei rajoita direktiivien 97/81/EY, 99/70/EY ja 2008/104/EY soveltamista.

Tarkistus 106

Ehdotus direktiiviksi 10 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

10 a artikla

Sisäisiä avoimia työpaikkoja koskevat tiedot

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että

kaikille työntekijöille, myös pidennetyllä lomalla oleville työntekijöille, ilmoitetaan kaikista sisäisistä ylennysprosesseista tai avoimista työpaikoista, jotka tulevat saataville yrityksessä tai toimipaikassa, jotta heitä kannustettaisiin etenemään ammatillisella urallaan. Tiedot voidaan antaa yleisellä ilmoituksella sähköpostitse tai verkossa tai sopivassa paikassa yrityksen tai työnantajan tiloissa.

Tarkistus 107

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – otsikko

Komission teksti

Koulutus

Tarkistus

Pakollinen koulutus

Tarkistus 108

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että **kun** unionin **lainsäädännössä** tai kansallisessa **lainsäädännössä** taikka **asiaankuuluvissa työehtosopimuksissa vaaditaan työnantajia antamaan koulutusta työntekijöille**, jotta he voivat tehdä työn, jota varten heidät on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava **maksutonta** työntekijälle.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että **jos työntekijöiden on joko työnantajiensa vaatimuksesta tai unionin lainsäädännön tai kansallisessa lainsäädännön, asiaankuuluvien työehtosopimusten taikka sisäisten sääntöjen mukaisesti suoritettava työsuhteen aikana sekä ennen itse työn alkamista pakollinen koulutus**, jotta he voivat tehdä työn, jota varten heidät on palkattu, **tai jota työnantaja vaatii kyseistä työtä ajatellen**, tällaisen koulutuksen on oltava työntekijälle **maksutonta**.

Tarkistus 109

Ehdotus direktiiviksi

11 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Koulutus on järjestettävä työaikana paitsi tapauksissa, joissa on perustellut syyt siihen. Se on laskettava työajaksi. Työntekijä on oikeutettu palkkaan, jonka hän olisi saanut, jos olisi ollut töissä.

Tarkistus 110

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet tekevät kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan 7–11 artiklassa säädetyistä työoloista poikkeavat työntekijöiden työoloja koskevat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden yleistä suojelua.

Jäsenvaltioiden on kannustettava työmarkkinaosapuolia lisäämään tai säilyttämään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun erinomainen sujuvuus vahvistaakseen työmarkkinaosapuolten roolia ja neuvotellakseen, tehdäkseen ja pannakseen täytäntöön työehtosopimuksia asianmukaisella tasolla tai ylläpitääkseen niitä kansallista lainsäädäntöä tai käytäntöä noudattaen.

Tarkistus 111

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltiot voivat antaa kansallisten tai eri aloja parhaiten edustavien työmarkkinaosapuolten neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia sopivalla tasolla, vahvistaa III luvun säännöksiä mukauttavia, täydentäviä tai parantavia työehtosopimuksia, jos ne ovat tässä direktiivissä säädettyjen vähimmäisvaatimusten mukaisia, tai

*säilyttää voimassa olevia
työehtosopimuksia, jos ne noudattavat
työntekijöiden yleistä suojelun tasoa.*

Tarkistus 112

Ehdotus direktiiviksi 12 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

12 a artikla

Samapalkkaisuus

*Jäsenvaltioiden on varmistettava, että
samapalkkaisuusperiaatetta ja samoja
ehtoja sovelletaan kaikkiin työntekijöihin
ammattiasemasta riippumatta.*

*Jäsenvaltioiden on varmistettava, että
kaikkia palkkauksen näkökohtia ja ehtoja
sekä työsuhteen ehtoja koskeva syrjintä
lopetetaan ammattiasemasta riippumatta.*

Tarkistus 113

Ehdotus direktiiviksi 14 artikla – 1 kohta – johdantokappale

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut kaikkia tai mitään 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa tai 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ja työnantaja ei ole oikaissut tätä laiminlyöntiä 15 päivän kuluessa sen ilmoittamisesta, *jotakin* seuraavista järjestelmistä sovelletaan:

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut kaikkia tai mitään 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa tai 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ja työnantaja ei ole oikaissut tätä laiminlyöntiä 15 päivän kuluessa sen ilmoittamisesta, *kumpaakin* seuraavista järjestelmistä sovelletaan:

Tarkistus 114

Ehdotus direktiiviksi 14 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia. työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia. Jos annetut tiedot eivät sisältäneet 3 artiklan 2 kohdan e, f, k tai l alakohdassa tarkoitettuja tietoja, suotuisilla olettamilla tarkoitetaan kyseisen alakohdan mukaista olettamaa, jonka mukaan työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, koeaikaa ei ole tai että työntekijällä on kokoaikainen työsuhde. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat; *tai*

Tarkistus 115

Ehdotus direktiiviksi

14 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) työntekijällä on oltava mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle kohtuullisessa ajassa. Jos toimivaltainen viranomainen katsoo, että kantelu on perusteltu, se määrää asiaankuuluvan työnantajan antamaan puuttuvat tiedot. Jos työnantaja ei anna puuttuvia tietoja **15 päivän** kuluessa määräyksen vastaanottamisesta, viranomaisen on voitava langettaa asianmukainen hallinnollinen seuraamus, vaikka työsuhde olisi jo päättynyt. Työnantajilla on oltava mahdollisuus jättää hallintovalitus seuraamuksen langettamista koskevaa päätöstä vastaan. Jäsenvaltiot voivat nimetä olemassa olevia elimiä toimivaltaisiksi viranomaisiksi.

Tarkistus

(a) työntekijään sovelletaan jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia. Jos annetut tiedot eivät sisältäneet 3 artiklan 2 kohdan e, f, k tai l alakohdassa tarkoitettuja tietoja, työntekijän ilmoittamia suotuisia olettamia sovelletaan ehtojen mukaisesti ja ne sisältävät olettaman, jonka mukaan työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, koeaikaa ei ole ja että työntekijällä on kokoaikainen työsuhde. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat; **ja**

Tarkistus

(b) työntekijällä on oltava mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle **ja saada riittävä vastaus** kohtuullisessa ajassa. Jos toimivaltainen viranomainen katsoo, että kantelu on perusteltu, se määrää asiaankuuluvan työnantajan antamaan puuttuvat tiedot. Jos työnantaja ei anna puuttuvia tietoja **toimivaltaisen viranomaisen asettaman määräajan** kuluessa määräyksen vastaanottamisesta, viranomaisen on voitava langettaa asianmukainen hallinnollinen seuraamus, vaikka työsuhde olisi jo päättynyt. Työnantajilla on oltava mahdollisuus jättää hallintovalitus seuraamuksen langettamista koskevaa päätöstä vastaan. Jäsenvaltiot voivat nimetä olemassa olevia elimiä toimivaltaisiksi viranomaisiksi.

Tarkistus 116

Ehdotus direktiiviksi 14 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

14 a artikla

Tosiasioiden ensisijaisuus

Työsuhteen olemassaolon määrittelyn on perustuttava tosiasioihin, jotka liittyvät työn tosiasialliseen suorittamiseen, eikä osapuolten kuvaukseen työsuhteesta.

Tarkistus 117

Ehdotus direktiiviksi 16 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat **heidän jättämästä työnantajaa koskevasta kantelusta tai heidän vireille panemasta oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.**

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä **kaikkien** työntekijöiden, **heidän työsuhteensa tyypistä ja kestosta riippumatta**, mukaan lukien työntekijöiden **ja ammattiliittojen** edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat **tämän direktiivin sisältämän oikeuden käyttämisestä.**

Tarkistus 118

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen,

sekä kaikki sitä koskevat valmistelut, joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia.

joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia. *Näihin toimenpiteisiin kuuluu myös oikeus palata virkaan.*

Tarkistus 119

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina.

Tarkistus

2. Työntekijät, jotka *tarvittaessa koeajan päätyttyä* katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina. *Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kanteen nostamisen määräaika irtisanomisen riitauttamiseksi on lykättävä siihen saakka, kunnes työntekijä on saanut kirjalliset perustelut työnantajalta.*

Tarkistus 120

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 6 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

6 a. Jäsenvaltioiden on annettava ammattiliittojen nostaa edustajakanteita työntekijöiden yhteisten etujen suojaamiseksi tämän direktiivin yhteydessä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/22/EY^{1 a} sääntöjen mukaisesti.

1^a Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/22/EY, annettu 23 päivänä huhtikuuta 2009, kuluttajien etujen suojaamista tarkoittavista kieltokeinoista (EUVL L 110, 1.5.2009, s. 30).

Tarkistus 121

**Ehdotus direktiiviksi
17 artikla – 6 b kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

6 b. Jos työnantaja ei esitä perusteltuja syitä irtisanomiselle tai vastaavalla toimenpiteelle 2 kohdan mukaisesti, sovelletaan olettaa, jonka mukaan työntekijä irtisanottiin tämän direktiivin mukaisten oikeuksien käyttämisen vuoksi. Tämän direktiivin mukaisten oikeuksien käyttämisestä johtuvien irtisanomisvalmistelujen tai irtisanomisten oikeudelliset seuraukset ovat mitättömiä.

Tarkistus 122

**Ehdotus direktiiviksi
17 a artikla (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

17 a artikla

*Työsuhteen olemassaolon todistustaakka
Todistustaakan siitä, että työsuhdetta ei ole, on oltava luonnollisella tai oikeushenkilöllä, joka on tunnistettavissa työnantajaksi.*

Tarkistus 123

**Ehdotus direktiiviksi
18 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Ne voivat olla sakkoja. Niihin voi sisältyä myös korvauksen maksaminen.

Tarkistus 124

**Ehdotus direktiiviksi
18 a artikla (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Ne voivat olla sakkoja. Niihin voi sisältyä myös **asianmukaisen ja oikeasuhteisen** korvauksen maksaminen.

Tarkistus

18 a artikla

Yhdenvertainen kohtelu

Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että

(a) samapalkkaisuusperiaatetta ja samoja ehtoja sovelletaan kaikkiin työntekijöihin heidän ammattiasemastaan riippumatta suhteessa vertailukelpoisiin pysyviin työntekijöihin;

(b) milloin työpaikassa ei ole vastaavaa pysyvää työntekijää, vertailu tulee tehdä sovellettavaan työehtosopimukseen perustuen, tai milloin sellaista ei ole, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti;

(c) kaikkia palkkauksen näkökohtia ja ehtoja sekä työsuhteen ehtoja koskeva syrjintä poistetaan, ammattiasemasta

riippumatta.

Tarkistus 125

Ehdotus direktiiviksi 18 b artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

18 b artikla

Oikeus sosiaaliturvaan

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä on mahdollisuus sosiaaliseen suojeluun ulottamalla pakollinen virallinen kattavuus kaikkiin työntekijöihin työsuhteen tyypistä riippumatta.

Tarkistus 126

Ehdotus direktiiviksi 18 c artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

18 c artikla

Työterveys ja -turvallisuus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että vaihtuvien työvuoroluetteloiden tai vaihtuvien viitetuntien ja -päivien mukaan työskentelevien työntekijöiden työturvallisuutta ja -terveyttä suojellaan ja että he saavat käyttää työnsä kannalta sopivia työterveyden ja -turvallisuuden edistämiseen tarkoitettuja palveluja ja välineitä.

Tarkistus 127

Ehdotus direktiiviksi 19 artikla – otsikko

Komission teksti

Suotuisimmat säännökset

Tarkistus

Heikentämistä koskeva lauseke ja suotuisimmat säännökset

Tarkistus 128

**Ehdotus direktiiviksi
19 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

1. Tämä direktiivi *ei* ole pätevä peruste alentaa jäsenvaltioiden työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.

Tarkistus

1. Tämä direktiivi ***ja sen täytäntöön panemiseksi hyväksytyt toimenpiteet eivät*** ole pätevä peruste ***eikä niitä saa käyttää tai niihin ei saa viitata millään tavoin tarkoituksena vähentää, alentaa tai heikentää jäsenvaltiossa myönnettyjä oikeuksia ja jäsenvaltioiden työntekijöille kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä jo myönnettyä suojan yleistä tasoa.***

Tarkistus 129

**Ehdotus direktiiviksi
20 artikla – 1 a kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Jäsenvaltioiden on otettava työmarkkinaosapuolet mukaan tämän direktiivin täytäntöönpanoon kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti ja varmistettava, että niillä on tarvittavat resurssit, jotta niiden osallistuminen olisi vaikuttavaa.

Tarkistus 130

**Ehdotus direktiiviksi
20 a artikla (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

20 a artikla

Tarkastukset ja seuranta

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kansalliset elimet tai työmarkkinaosapuolet seuraavat ja valvovat tämän direktiivin täytäntöönpanoa vaikuttavin ja riittävin tarkistuksin. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että näillä elimillä tai työmarkkinaosapuolilla on näiden tarkistusten suorittamiseen tarvittavat resurssit ja riittävä erityiskoulutus.

Komission on edistettävä asiaankuuluvien virkamiesten vaihtoa ja koulutusta sekä helpotettava ja edistettävä parhaita käytäntöjä koskevia aloitteita sekä työmarkkinaosapuolten vastaavia aloitteita unionin tasolla.

Tarkistus 131

**Ehdotus direktiiviksi
20 b artikla (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

20 b artikla

Kantelujen helpottaminen

Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että käytössä on tehokkaita menettelyjä, joiden avulla työntekijät voivat tehdä kantelun tästä direktiivistä johtuvien oikeuksien rikkomisesta joko suoraan työnantajalle tai jäsenvaltioiden nimeämien kolmansien osapuolten, kuten ammattiliittojen tai muiden yhdistysten, välityksellä tai jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen välityksellä, jos tästä säädetään kansallisessa lainsäädännössä.

Tarkistus 132

Ehdotus direktiiviksi 21 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan olemassa oleviin työsuhteisiin [voimaantulopäivä + 2 vuotta] lähtien. Työnantajien on kuitenkin annettava tai täydennettävä 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa ja 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ainoastaan työntekijän pyynnöstä. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettää tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäisvaatimukset.

Tarkistus

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan olemassa oleviin työsuhteisiin [voimaantulopäivä + 2 vuotta] lähtien. Työnantajien on kuitenkin annettava tai täydennettävä 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa ja 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ainoastaan työntekijän *tai työntekijän edustajan hänen puolestaan tekemästä* pyynnöstä. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettää tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäisvaatimukset.

Tarkistus 133

Ehdotus direktiiviksi 22 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuullen sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen viimeistään [voimaantulopäivä + 8 vuotta] ja ehdottaa soveltuvin osin tarvittavia muutoksia.

Tarkistus

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuullen sekä *mikroyrityksiin ja* pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen viimeistään [voimaantulopäivä + 5 vuotta] ja ehdottaa soveltuvin osin tarvittavia muutoksia *ja parannuksia*.

PERUSTELUT

Komission ehdotuksen tarkoituksena on korvata kirjallisesta ilmoituksesta vuonna 1991 annettu direktiivi (91/533/ETY) uudella välineellä, jolla varmistetaan työoloja koskeva avoimuus kaikille työntekijöille ja määritellään uusia oikeuksia, joilla nimenomaan parannetaan työolojen ennakoitavuutta ja turvaamista erityisesti epävarmoissa työsuhteissa työskentelevien osalta. Ehdotus perustuu kirjallisesta ilmoituksesta annetun direktiivin REFIT-arvioinnin¹ yhteydessä tehtyihin havaintoihin, jossa korostettiin direktiivin soveltamisalaan ja vaikuttavuuteen liittyviä puutteita.

Komissio käynnisti Euroopan unionin toimintaa koskevan sopimuksen (SEUT) 154 artiklan mukaisesti unionin työmarkkinaosapuolten kuulemisen kaksi vaihetta huhtikuussa ja syyskuussa 2017. Työmarkkinaosapuolten kanssa käytävät neuvottelut eivät mahdollistaneet asian tiimoilta sopimussuhteisiin ja sopimusten tekemiseen johtavan vuoropuhelun käynnistämistä, vaikka tällaisesta mahdollisuudesta säädetään SEUT-sopimuksen 155 artiklassa.

On tärkeää, että unionin kansalaisten työolojen parantamista koskevat unionin sitoumukset toteutuvat käytännössä, minkä vuoksi komissio hyväksyi kyseisen ehdotuksen 21. joulukuuta 2017². Olisi erittäin tärkeää, että molemmat lainsäätäjät, sekä parlamentti että neuvosto, ottavat haasteen vastaan ja sitoutuvat tekemään sopimuksen ennen parlamentin toimikauden päättymistä vuonna 2019 näistä suurista panoksista, jotta voimme vastata kansalaisten odotuksiin ja edistää heidän hyvinvointiaan.

Tarkasteltavalla direktiivillä on kolme tavoitetta. Ensinnäkin sen avulla pyritään antamaan konkreettisempi muoto Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 annetussa toimielinten välisessä julistuksessa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista³ tunnustetuille oikeuksille. Erityisesti sen tarkoituksena on edistää useita pilarissa esitettyjä periaatteita ja varsinkin periaatetta 5 ”varma ja sopeutuva työllisyys” ja periaatetta 7 ”tiedot työehdoista ja irtisanotuille annettava suoja”.

Direktiivissä vahvistetaan tietyt universaalit vähimmäisoikeudet unionin kansalaisille ja työntekijöille ja vastataan suureen sosiaaliseen kysyntään ja haluun tuoda kansalaiset lähemmäksi unionia saamalla heidät tuntemaan, että unioni merkitsee heille paljon ja luottaa heihin. Ehdotuksessa vahvistetaan koeajan rajaksi kuusi kuukautta, jollei pidempi koeaika ole perusteltua, oikeus työskennellä muille työnantajille kieltämällä yksinoikeus- tai yhteensopimattomuuslausekkeet ja lisäksi oikeus suurempaan työaikojen ennakoitavuuteen työntekijöille, joiden työaika vaihtelee.

On ilmeistä, että näitä universaaleja vähimmäisoikeuksia on rajoitettava kunnolla ja annettava kullekin jäsenvaltiolle mahdollisuus halutessaan parantaa oikeuksia. Lisäksi on tehtävä selväksi, että rajoitukset voidaan panna täytäntöön ainoastaan kunkin jäsenvaltion tasolla.

Tässä ei ole kyse ainoastaan toissijaisuusperiaatteen soveltamisesta vaan tarkoituksena on

¹ ”REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC)”, SWD(2017) 205.

² Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa, COM(2017)797 – 2017/0355 (COD).

³ Toimielinten välinen julistus Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista, EUVL C 428, 13.12.2017, s. 10.

myös omaksua käytännöllinen hajauttamiseen perustuva logiikka, sillä kaikilla unionin työmarkkinoilla on takanaan satoja vuosia erilaista kulttuuria, erilaiset tuotantomenetelmät, toisistaan poikkeavat rahoitusolosuhteet ja jopa erilainen ilmasto.

Olisi absurdia ajatella yhdenmukaistamista; täytäntöönpano tapahtuu kunkin jäsenvaltion hyväksymien säädöksen voimaan saattamista koskevien lakien avulla.

Huomioon on myös otettava, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimukset ovat sosiaalisen unionin geneissä ja että tämän vuoksi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle on annettava suurempi rooli sen kaikissa muodoissa, jotta vähimmäisoikeuksien kehittäminen, täydentäminen, parantaminen, täytäntöönpano ja vahvistaminen tapahtuu kansallisella tasolla.

Toiseksi direktiivi tulee täten osaltaan luomaan sosiaalista oikeuskehystä, jonka yhteydessä edistetään tasavertaisen kilpailun ehtoja eli vapaata kilpailua ja kansalaisten liikkuvuutta kaikilta osin. Työntekijöiden ja kansalaisten vapaa liikkuvuus on itse asiassa eurooppalaisten perusoikeus ja korvaamaton väline työttömyyden vähentämisessä ja taloudellisen ja sosiaalisen lähentymisen aikaansaamisessa.

Mutta unioni, pysyy se sitten sosiaalisena unionina tai ei, haluaa, että liikkuvuus ja vapaa kilpailu toteutetaan kunnioittamalla työntekijöiden perusoikeuksia ja takaamalla samat vähimmäisoikeudet kaikille. Lähentyminen ei ole mahdollista ylöspäin liikkuvuutta ja kustannuskilpailua estämällä, mutta on vältettävä kilpailua, joka tapahtuu työntekijöille erittäin tärkeiden sosiaalisten ja työoikeuksien kustannuksella. Euroopalla on sääntönsä, jotka ovat joskus erittäin yksityiskohtaisia, jotta sisämarkkinat toimisivat ja kehitettäisiin liikkuvuuden neljää perusvapautta.

Nyt on oikea aika kehittää työhön ja työntekijöiden oikeuksiin liittyviä vähimmäissääntöjä. Itse asiassa direktiivi saattaa ne ajan tasalle ja tarkentaa niitä nyt eli 27 vuotta sen jälkeen, kun kirjallista ilmoitusta koskeva direktiivi annettiin vuonna 1991. Sisämarkkinat eivät ole täydelliset ja integroituneet ilman työntekijöiden liikkumisvapauden kokonaisvaltaista kehittämistä ja täydellistä noudattamista eivätkä ilman työoloja koskevia yhteisiä vähimmäissääntöjä.

Lopuksi voidaan todeta, että on erittäin selvää, että direktiivi on tehty myös sääntelemään uusia työmuotoja, joista osan me jo tunnemme ja jotka syntyvät uusien teknologioiden uskomattoman nopean kehityksen myötä. Tässä mielessä ehdotus vastaa parlamentin viimeaikaisiin päätöslauselmiin, joissa pyydetään komissiota tarkistamaan direktiiviä, jotta uudet työmuodot otettaisiin huomioon ja varmistettaisiin kullekin työntekijälle joukko yhteisiä oikeuksia sopimustyyppistä ja työsuhteesta riippumatta¹.

On ilmiselvää, että Eurooppa haluaa estää kaikenlaisen uusissa, joustavammissa, mielikuvituksellisimmissa ja mukautettavimmissa työmuodoissa esiintyvän työntekijöiden suojelun puuttumisen ja hyväksikäytön, jotka ovat unionin sosiaalisen mallin vastaisia. Menettämättä joustavaa dynamiikkaansa (josta on usein hyötyä myös työntekijöille) ja mukautettavuuttaan nämä uudet työmuodot eivät saa heikentää työtä hakevan vapaan kansalaisen tiedotusta ja avoimuutta koskevia vähimmäisoikeuksia. Ehdotetussa direktiivissä

¹ Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista annettu Euroopan parlamentin päätöslauselma, 19.1.2017. Työoloista ja epävarmoista työsuhteista annettu Euroopan parlamentin päätöslauselma, 4.7.2017.

säädetään, että kaikkien unionin työntekijöiden olisi saatava päivitettyt ja yksityiskohtaiset tiedot työsuhteesta.

Lisäksi on tärkeää suhtautua myönteisesti komission aloitteeseen, jonka tarkoituksena on selkeyttää direktiivin henkilöllistä soveltamisalaa sisällyttämällä työntekijän luokittelevan käsitteen ”työntekijä” määritelmän, joka perustuu unionin tuomioistuimen vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön. Sitä on myös laajennettava niin, että vähennetään jäsenvaltioiden mahdollisuuksia jättää satunnaiset tai lyhyet työsuhteet direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.

27.9.2018

OIKEUDELLISTEN ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO

työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Valmistelija: Kostas Chrysogonos

TARKISTUKSET

Oikeudellisten asioiden valiokunta pyytää asiasta vastaavaa työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokuntaa ottamaan huomioon seuraavat tarkistukset:

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 1 kappale

Komission teksti

(1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen.

Tarkistus

(1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, ja oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen sekä päivittäisiin ja viikoittaisiin lepojaksoihin ja palkalliseen vuosilomakauteen. ***Tämän direktiivin tavoitteiden olisi oltava täysin Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaisia.***

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 kappale

Komission teksti

(2) Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta, sekä oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus. Sen periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta, epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, mahdollisen koeajan keston on oltava kohtuullinen ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä.

Tarkistus

(2) Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 7 mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta, sekä oikeus **saada tietää irtisanomisen syyt, ja heihin on sovellettava kohtuullista irtisanomisaikaa, ja heillä on oikeus** tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja, jos kyseessä on perusteeton irtisanominen, oikeus hakea muutosta, mukaan lukien oikeus saada riittävä korvaus. Sen periaatteessa 5 todetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen, sosiaalisen suojelun saatavuuden ja koulutuksen osalta, epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö, mahdollisen koeajan keston on oltava kohtuullinen ja että siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä **ja samalla varmistettava työnantajille riittävä joustavuus, jotta ne voivat mukautua nopeasti taloustilanteen muutoksiin.**

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 kappale

Komission teksti

(3) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY³³ antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen

Tarkistus

(3) Neuvoston direktiivin 91/533/ETY³³ antamisen jälkeen työmarkkinoilla on väestörakenteen

kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi tapahtunut kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet **työpaikkojen luomista ja työmarkkinoiden kasvua edistävien uusien työsuhteen muotojen syntymiseen**. Uudet työsuhteen muodot eivät useinkaan ole yhtä säännöllisiä tai vakaita kuin perinteiset työsuhteet, ja ne johtavat ennakoitavuuden vähenemiseen asianomaisten työntekijöiden keskuudessa ja aiheuttavat epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen. Nykyisessä muuttuvassa työmaailmassa työntekijöiden on tämän vuoksi yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työolojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava kirjallisesti ja **hyvissä ajoin**. Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asianomaiset puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä useita uusia vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.

³³ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

kehityksen ja digitalisoitumisen vuoksi tapahtunut kauaskantoisia muutoksia, jotka ovat johtaneet **uusien työsuhteen muotojen syntymiseen, mutta syynä muutoksiin on myös yksipuolinen tarjontapuolta korostava työmarkkinanäkökulma, jolla pyritään työmarkkinoiden liberalisointiin ja sääntelyn poistamiseen ja joka on tukenut uusien liiketoimintamallien syntymistä**. Uudet työsuhteen muodot eivät useinkaan ole yhtä säännöllisiä tai vakaita kuin perinteiset työsuhteet, ja ne johtavat ennakoitavuuden vähenemiseen asianomaisten työntekijöiden keskuudessa ja aiheuttavat epävarmuutta sovellettavien oikeuksien ja sosiaalisen suojelun suhteen **sekä kannustavat epäselvien tai vilpillisten käytäntöjen soveltamiseen, mikä luo epävakautta työmarkkinoilla**. Nykyisessä muuttuvassa työmaailmassa työntekijöiden on tämän vuoksi **alasta riippumatta** yhä tarpeellisempaa saada kaikki olennaisia työolojaan koskevat tiedot, jotka olisi annettava kirjallisesti ja **mahdollisimman pian**. Jotta uusien työsuhteen muotojen kehitykselle saataisiin asianomaiset puitteet, unionin työntekijöille olisi myös myönnettävä useita uusia vähimmäisoikeuksia, joiden tarkoituksena on edistää työsuhteen turvallisuutta ja ennakoitavuutta samalla kun pyritään saavuttamaan ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä jäsenvaltioiden kesken ja säilyttämään työmarkkinoiden mukautuvuus.

³³ Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (EYVL L 288, 18.10.1991, s. 32).

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 kappale

Komission teksti

(4) Direktiivin 91/533/ETY nojalla valtaosalla unionin työntekijöistä on oikeus saada kirjalliset tiedot työoloistaan. Kaikki unionin työntekijät eivät kuitenkaan kuulu direktiivin 91/533/ETY soveltamisalaan. Lisäksi vuoden 1991 jälkeen tapahtuneen työmarkkinoiden kehityksen vuoksi työsuhteen uusien muotojen suojeluun on ilmaantunut aukkoja.

Tarkistus

(4) Direktiivin 91/533/ETY nojalla valtaosalla unionin työntekijöistä on oikeus saada kirjalliset tiedot työoloistaan. Kaikki unionin työntekijät eivät kuitenkaan kuulu direktiivin 91/533/ETY soveltamisalaan. Lisäksi vuoden 1991 jälkeen tapahtuneen **taloudellisen ja sosiaalisen sekä** työmarkkinoiden kehityksen vuoksi työsuhteen uusien muotojen suojeluun on ilmaantunut aukkoja.

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 kappale

Komission teksti

(5) Työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin ja työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, olisi sen vuoksi vahvistettava unionin tasolla, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työolojen **riittävä** avoimuus ja ennakoitavuus.

Tarkistus

(5) Työsuhteen olennaisia seikkoja koskeviin tietoihin ja työoloihin liittyvät vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin **työsopimuksen tai työsuhteen tyypistä riippumatta**, olisi sen vuoksi vahvistettava unionin tasolla, jotta voidaan varmistaa kaikkien unionin alueen työntekijöiden työolojen **saman tasoinen** avoimuus, **turvallisuus** ja ennakoitavuus.

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(5 a) Tämän direktiivin tavoite – edistää turvatumpaa ja ennakoitavampaa työvoiman tarjontaa niin, että samalla varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus, innovaatioiden

hyödyntäminen ja paremmat elin- ja työolot – voidaan toteuttaa tehostamalla kaikkien työntekijöiden oikeutta saada tietoa työoloistaan, parantamalla erityisesti uusissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työoloja, tehostamalla lainsäädännön täytäntöönpanoa ja lisäämällä työmarkkinoiden avoimuutta välttämällä samalla aiheuttamasta minkäänkokoisille yrityksille liiallista rasisitusta.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

(7) Unionin lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkuuden varmistamiseksi direktiivin 91/533/ETY henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle. Euroopan unionin tuomioistuin on vahvistanut oikeuskäytännössään työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet³⁴, jotka ovat asianmukaiset tämän direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi. Tämän asetuksen 2 artiklan 1 kohdassa *oleva* työntekijän **määritelmä perustuu mainittuihin arviointiperusteisiin**. Niillä varmistetaan direktiivin henkilöllisen soveltamisalan yhdenmukainen täytäntöönpano ja jätetään kansallisten viranomaisten ja tuomioistuinten tehtäväksi soveltaa niitä erityistilanteissa. Kyseiset arviointiperusteet **täyttävät kotitaloustyöntekijät, tarvittaessa kutsuttavat työntekijät, pätkätyöntekijät, maksusitoumuksen perusteella työskentelevät työntekijät, alustatalouden työntekijät, harjoittelijat** ja oppisopimuskoulutuksessa **olevat henkilöt voisivat kuulua** tämän direktiivin soveltamisalaan.

Tarkistus

(7) Unionin lainsäädännön mukaisten oikeuksien tehokkuuden **ja syrjimättömän soveltamisen** varmistamiseksi direktiivin 91/533/ETY henkilöllinen soveltamisala olisi saatettava ajan tasalle. Euroopan unionin tuomioistuin on vahvistanut oikeuskäytännössään työntekijän aseman määrittämistä koskevat arviointiperusteet³⁴, jotka ovat asianmukaiset tämän direktiivin henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi. Tämän asetuksen 2 artiklan 1 kohdassa *olevan* työntekijän **määritelmän on perustuttava sekä Euroopan unionin tuomioistuimen että ILO:n kehittämien perusteisiin**. Niillä varmistetaan direktiivin henkilöllisen soveltamisalan yhdenmukainen täytäntöönpano ja jätetään kansallisten viranomaisten ja tuomioistuinten tehtäväksi soveltaa niitä erityistilanteissa. Kyseiset arviointiperusteet **täyttävien kotitaloustyöntekijöiden, tarvittaessa kutsuttavien työntekijöiden, pätkätyöntekijöiden, maksusitoumuksen perusteella työskentelevien työntekijöiden, alustatalouden työntekijöiden, harjoittelijoiden** ja oppisopimuskoulutuksessa **olevien henkilöiden sekä tutkijoiden on**

kuuluttava tämän direktiivin soveltamisalaan.

³⁴ Tuomio 3. heinäkuuta 1986, Deborah Lawrie-Blum, asia 66/85; tuomio 14. lokakuuta 2010, Union syndicale Solidaires Isère, asia C-428/09; tuomio 9. heinäkuuta 2015, Balkaya, asia C-229/14; tuomio 4. joulukuuta 2014, FNV Kunsten, asia C-413/13 ja tuomio 17. marraskuuta 2016, Ruhrländlinik, asia C-216/15.

³⁴ Tuomio 3. heinäkuuta 1986, Deborah Lawrie-Blum, asia 66/85; tuomio 14. lokakuuta 2010, Union syndicale Solidaires Isère, asia C-428/09; tuomio 9. heinäkuuta 2015, Balkaya, asia C-229/14; tuomio 4. joulukuuta 2014, FNV Kunsten, asia C-413/13 ja tuomio 17. marraskuuta 2016, Ruhrländlinik, asia C-216/15.

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 a) ILO:n suosituksen nro 198 mukaisesti silloin, kun ”johdon alaisena” työskentelyä ei voida suoraan vahvistaa, taloudellisen riippuvuuden olisi katsottava olevan keskeinen lisäperuste arvioitaessa, onko henkilö työntekijä.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 b) ILO:n suosituksen nro 198 mukaisesti työsuhteen olemassaolon määrittelyn olisi perustuttava tosiasioihin, jotka liittyvät työn tosiasialliseen suorittamiseen, eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 c) ILO:n suosituksen nro 198 mukaisesti olisi automaattisesti sovittava oikeusolettamasta, jonka mukaan työsuhde on olemassa silloin, kun yksi tai useampi tunnusmerkki toteutuu.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(8) Koska yhä useammat työntekijät jäävät direktiivin 91/533/ETY soveltamisalan ulkopuolelle jäsenvaltioiden mainitun direktiivin 1 artiklan nojalla myöntämien poikkeusten perusteella, on tarpeen korvata nämä poikkeukset jäsenvaltioille annettavalla mahdollisuudella olla soveltamatta direktiivin säännöksiä työsuhteeseen, jonka kesto on yhteensä enintään 8 tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana. Kyseinen poikkeus ei vaikuta 2 artiklan 1 kohdassa säädettyyn työntekijän määritelmään.

Poistetaan.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(9) Koska tarpeen mukaan tehtävää työtä, kuten nollatuntisopimuksia, on vaikea ennakoida, kuukausittaista 8 tunnin poikkeusta ei tulisi käyttää sellaisissa työsuhteissa, joissa palkallisen työn määrää ei ole taattu ennen työskentelyn aloittamista.

Poistetaan.

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 10 kappale

Komission teksti

(10) Useat erilaiset luonnolliset tai oikeushenkilöt voivat käytännössä ottaa hoitaakseen työnantajan tehtävät ja velvollisuudet. Jäsenvaltioiden olisi edelleen voitava vapaasti määrittää tarkemmin ne henkilöt, joita pidetään kokonaan tai **osittain** vastuullisina tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. **Jäsenvaltioiden olisi voitava vahvistaa erityisiä sääntöjä, joiden nojalla kotitaloustyöntekijöiden työnantajina kotitaloudessa toimiviin yksityishenkilöihin ei sovelleta velvoitteita, jotka koskevat eri työsuhteen muotoa koskevan pyynnön tarkastelua ja vastaamista sekä ilmaisen pakollisen koulutuksen tarjoamista, eikä kirjallisesta ilmoituksesta puuttuvien tietojen tapauksessa tehtäviin suotuisiin olettimiin perustuvaa muutoksenhakumekanismia.**

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 11 kappale

Komission teksti

(11) Direktiivillä 91/533/ETY otettiin käyttöön vähimmäisluettelo keskeisistä seikoista, joista työntekijöille on ilmoitettava kirjallisesti. On tarpeen mukauttaa kyseistä **luetteloa**, jotta voidaan

Tarkistus

(10) Useat erilaiset luonnolliset tai oikeushenkilöt voivat käytännössä ottaa hoitaakseen työnantajan tehtävät ja velvollisuudet. Jäsenvaltioiden olisi edelleen voitava vapaasti määrittää tarkemmin ne henkilöt, joita pidetään kokonaan, **osittain** tai **yhdessä** vastuullisina tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvoitteiden täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Jäsenvaltioiden olisi myös voitava päättää, että kaikkien tai joidenkin näiden velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. **Jos useat luonnolliset tai oikeushenkilöt ovat työnantajana vastuussa velvollisuuksista, he vastaavat niistä yhteisvastuullisesti.**

ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen.

jotta voidaan ottaa huomioon työmarkkinoiden kehitys ja varsinkin epätyypillisten työsuhteen muotojen lisääntyminen. **Jäsenvaltioilla on oikeus laajentaa tätä vähimmäisluetteloa kansallisten tarpeiden mukaisesti.**

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 kappale

Komission teksti

(12) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY³⁵ säännösten kanssa, ja niiden olisi sisällettävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä.

³⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus

(12) Työaikaa koskevien tietojen olisi oltava johdonmukaiset Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY³⁵ säännösten kanssa, ja niiden olisi sisällettävä muun muassa tiedot tauoista, päivittäisestä ja viikoittaisesta lepoajasta sekä palkallisen loman määrästä **ja näin taata työntekijöiden turvallisuus ja terveys.**

³⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain

tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

(14) Jos työsuhteen luonteen vuoksi ei ole mahdollista laatia kiinteää työvuoroluetteloa, *työntekijöiden* olisi *tiedettävä*, miten heidän työvuoroluettelonsa vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja miten paljon etukäteen kyseinen ilmoitus olisi saatava.

Tarkistus

(14) Jos työsuhteen luonteen vuoksi ei ole mahdollista laatia kiinteää työvuoroluetteloa, *työntekijöille* olisi *ilmoitettava*, miten heidän työvuoroluettelonsa vahvistetaan, mukaan lukien aikavälit, joina työntekijät voidaan kutsua työhön, ja miten paljon etukäteen kyseinen ilmoitus olisi saatava.

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(14 a) Työaika olisi järjestettävä taloudellisuuden periaatteiden ja tuottavuuden kannalta, mutta tässä yhteydessä olisi otettava huomioon myös tiukasti inhimillinen näkökulma, mikä tarkoittaa sitä, että työaika olisi asteittain vähennettävä, jotta työntekijöillä olisi enemmän vapaa-aikaa.

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

(15) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä soveltuvien osien tiedot sairaus-, äitiys-, vanhempain-, isyys-, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- tai perhe-etuuksista. Työnantajan tarjoamaa sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvien osien sisällyttävä tiedot neuvoston direktiivissä 98/49/EY³⁶ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU³⁷ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien kattavuudesta.

³⁶ Neuvoston direktiivi 98/49/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998, yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta (EYVL L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/50/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, jäsenvaltioiden välisen työntekijöiden liikkuvuuden edistämistä lisäeläkeoikeuksien hankkimista ja säilyttämistä parantamalla koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 1).

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

(16) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti työsuhteen *alkaessa*. Asiaankuuluvat tiedot olisi sen vuoksi toimitettava heille

(15) Sosiaaliturvajärjestelmiä koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä soveltuvien osien tiedot *vähintään* sairaus-, äitiys-, vanhempain-, isyys-, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-, työttömyys-, varhaiseläke- tai perhe-etuuksista *sekä kaikista muista asetuksen (EY) N:o 883/2004 kattamista riskeistä*. Työnantajan tarjoamaa sosiaaliturvaa koskeviin tietoihin olisi soveltuvien osien sisällyttävä tiedot neuvoston direktiivissä 98/49/EY³⁶ ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2014/50/EU³⁷ tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien kattavuudesta.

³⁶ Neuvoston direktiivi 98/49/EY, annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998, yhteisön alueella liikkuvien palkattujen työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien lisäeläkeoikeuksien suojaamisesta (EYVL L 209, 25.7.1998, s. 46).

³⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/50/EU, annettu 16 päivänä huhtikuuta 2014, jäsenvaltioiden välisen työntekijöiden liikkuvuuden edistämistä lisäeläkeoikeuksien hankkimista ja säilyttämistä parantamalla koskevista vähimmäisvaatimuksista (EUVL L 128, 30.4.2014, s. 1).

(16) Työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan kirjallisesti työsuhteen *alusta alkaen*. Asiaankuuluvat tiedot olisi sen vuoksi toimitettava heille

viimeistään työsuhteen *ensimmäisenä päivänä*.

soveltuvin osin viimeistään *silloin, kun työ sopimus allekirjoitetaan, ja ennen* työsuhteen *ensimmäistä päivää*.

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 kappale

Komission teksti

(17) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa ajantasaiset tiedot, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että mallit ovat saatavilla kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehyksestä. Kansalliset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet voivat *kehittää näitä malleja pidemmälle* alakohtaisesti tai paikallisella tasolla.

Tarkistus

(17) Jotta työnantajien olisi helpompi antaa ajantasaiset tiedot, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että mallit ovat saatavilla kansallisella tasolla, mukaan lukien asiaankuuluvat ja riittävän kattavat tiedot sovellettavasta säädöskehyksestä. *Euroopan komission olisi tuettava jäsenvaltioita näiden mallien kehittämisessä, jotta vältetään mahdolliset eroavuudet eri jäsenvaltioiden mallien sisällöissä.* Kansalliset viranomaiset ja työmarkkinaosapuolet voivat *päätää näiden mallien sisällöstä* alakohtaisesti tai paikallisella tasolla *sillä edellytyksellä, että vältetään suhteettoman tai liiallisen hallinnollisen rasitteen syntyminen.*

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Komission teksti

(18) Lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset toimeksiannot, kuten kansainväliset maantiekuljetukset, kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot voidaan koota yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston

Tarkistus

(18) Lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden olisi saatava lisätietoja erityistilanteestaan. Kun kyseessä ovat useissa jäsenvaltioissa tai kolmansissa maissa suoritettavat peräkkäiset toimeksiannot, kuten kansainväliset maantiekuljetukset, kyseiset useita toimeksiantoja koskevat tiedot voidaan koota yhteen ennen ensimmäistä lähtöä ja muuttaa niitä tämän jälkeen *ennen kyseisen toimeksiannon aloittamista tai*

direktiivin 96/71/EY³⁸ mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämästä yhdestä kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työoloista. ***Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, näitä velvoitteita sovelletaan, jos ulkomailla työskentely kestää yli neljä perättäistä viikkoa.***

³⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

tarvittaessa. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY³⁸ mukaisille lähetetyille työntekijöille olisi myös ilmoitettava vastaanottavan jäsenvaltion kehittämästä yhdestä kansallisesta verkkosivustosta, josta he saavat asiaankuuluvat tiedot tilanteeseensa sovellettavista työoloista. ***Ulkomaan komennukselle lähetetyille työntekijöille on tiedotettava sen maan virallisella kielellä, jossa alkuperäinen työ sopimus allekirjoitetaan.***

³⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon (EYVL L 18, 21.1.1997, s. 1).

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 19 kappale

Komission teksti

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. ***Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa.*** Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeaika voi kestää yli ***kuusi*** kuukautta, jos ***tämä on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johtotehtävät ja*** pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista, mukaan lukien tapaukset, joissa on kyseessä pitkäaikainen

Tarkistus

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena ***ja jota ei missään olosuhteissa saisi pidentää.*** Koeaika voi kestää yli ***kolme*** kuukautta ***vain***, jos pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista, mukaan lukien tapaukset, joissa on kyseessä pitkäaikainen sairaus tai erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet.

sairaus tai erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet.

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 20 kappale

Komission teksti

(20) Työnantajan ei tulisi kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY³⁹ säädetyissä rajoissa. ***Yhteensopimattomuuslausekkeet, jotka katsotaan kielloksi työskennellä tiettyihin luokkiin kuuluville työnantajille, saattavat olla tarpeen objektiivisista syistä, joita ovat esimerkiksi liikesalaisuuksien suojele tai eturistiriitojen välttäminen.***

³⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus

(20) Työnantajan ei tulisi kieltää työntekijöitä ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan palveluksessa vietettävän ajan ulkopuolella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2003/88/EY³⁹ säädetyissä rajoissa.

³⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (EUVL L 299, 18.11.2003, s. 9).

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

Komission teksti

(22) Viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan niitä aikavälejä, joina työ voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä, olisi vahvistettava kirjallisesti työsuhteen ***alussa.***

Tarkistus

(22) Viitetunnit ja -päivät, joilla tarkoitetaan niitä aikavälejä, joina työ voidaan tehdä työnantajan pyynnöstä, olisi vahvistettava kirjallisesti ***ennen*** työsuhteen ***alkua.***

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 23 kappale

Komission teksti

(23) Sillä, **miten paljon etukäteen** työntekijän on saatava ilmoitus, tarkoitetaan aikaa, joka kuuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta toimeksiannosta, siihen ajankohtaan, jona toimeksianto aloitetaan, ja tämä muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työvuoroluettelo on enimmäkseen vaihtuva ja työnantajan määrittämä. Miten paljon etukäteen ilmoitus on annettava voi **vaihdella** eri alojen tarpeiden mukaan, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Sitä sovelletaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY⁴⁰ soveltamista.

⁴⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 35).

Tarkistus 27

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 25 kappale

Komission teksti

(25) Kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista

Tarkistus

(23) Sillä, **että** työntekijän on saatava ilmoitus **15 päivää etukäteen**, tarkoitetaan aikaa, joka kuuluu siitä ajankohdasta, jona työntekijä saa tiedon uudesta toimeksiannosta, siihen ajankohtaan, jona toimeksianto aloitetaan, ja tämä muodostaa yhden työn ennakoitavuutta koskevista tarpeellisista osatekijöistä työsuhteissa, joissa työvuoroluettelo on enimmäkseen vaihtuva ja työnantajan määrittämä. **Se aika**, miten paljon etukäteen ilmoitus on annettava, voi **olla pidempi** eri alojen tarpeiden mukaan, mutta työntekijöiden asianmukainen suoja on varmistettava. Sitä sovelletaan, sanotun kuitenkin rajoittamatta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY⁴⁰ soveltamista.

⁴⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/15/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 35).

Tarkistus

(25) **Ottaen huomioon Göteborgissa 17. marraskuuta 2017 julistetun Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteen 5 toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin siirtymisen edistämisestä**, kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai

ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet.

toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä. Työntekijöiden olisi voitava pyytää toista ennakoitavampaa ja turvatumpaa työsuhteen muotoa, kun sellainen on saatavilla, ja saada työnantajalta **asianmukaisesti perusteltu** kirjallinen vastaus, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän tarpeet.

Tarkistus 28

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti, mukaan lukien epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta.

Tarkistus

(26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten **tai sisäisten sääntöjen** nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti **ja syrjimättömästi**, mukaan lukien epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta. **Koulutus olisi järjestettävä työaikana.**

Tarkistus 29

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

Komission teksti

(27) Työmarkkinaosapuolet voivat katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa **tämän direktiivin III luvussa säädetyistä vähimmäisvaatimuksista poikkeavat** säännökset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä

Tarkistus

(27) Työmarkkinaosapuolet voivat katsoa, että tietyillä aloilla tai tietyissä tilanteissa **eri** säännökset ovat asianmukaisemmat tässä direktiivissä säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi, **kunhan ne ovat kaikilta osin tämän**

säädettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava antaa työmarkkinaosapuolten tehdä kyseisen luvun säännöksiä muuttavia työehtosopimuksia, kunhan työntekijöiden suojelun yleistä tasoa ei alenneta.

direktiivin mukaisia ja tarjoavat lisää suojelua. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi voitava antaa työmarkkinaosapuolten tehdä kyseisen luvun säännöksiä muuttavia työehtosopimuksia, kunhan työntekijöiden ***syrjimättömän*** suojelun yleistä tasoa ***parannetaan ja sitä ei missään olosuhteissa*** alenneta.

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 a) Jäsenvaltioissa, joissa sekä työnantajien että työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea ja joissa työmarkkinaosapuolilla on työntekijöiden ja työnantajien edustajien ominaisuudessaan ensisijainen vastuu työolojen sääntelystä työmarkkinoilla, työmarkkinaosapuolilla olisi oltava täydet valtuudet tehdä työehtosopimuksia. Näin tehdyissä työehtosopimuksissa, joilla säännellään työoloja ja annetaan työntekijöille yleinen suoja, voidaan poiketa tämän direktiivin mukaisista vähimmäisoikeuksista, mikäli direktiivin tavoite täyttyy.

Tarkistus 31

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 b) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava kaikenlaisen syrjinnän poistaminen kaikista maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja työsuhteen ehdoista työntekijän sopimuksen tyypistä riippumatta.

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 28 kappale

Komission teksti

(28) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työolainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa kyseisen lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. Direktiivistä 91/533/ETY tehty REFIT-arviointi⁴¹ osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien lujittaminen voisi lisätä direktiivin vaikuttavuutta. Lisäksi se osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen), sellaisten työnantajien osalta, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa tavoitteen, jonka mukaan kirjallinen ilmoitus on annettava, jotta työntekijät tuntevat työsuhteensa olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan **joko** suotuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, **tai** sellaisen hallinnollisen menettelyn käyttö, jossa työnantajaa voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot tai joutua muussa tapauksessa seuraamusten kohteeksi. Tällaisessa muutoksenhaussa olisi sovellettava menettelyä, jossa työnantajalle ilmoitetaan tietojen puuttumisesta ja annetaan 15 päivää aikaa toimittaa täydelliset ja oikeat tiedot.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Tarkistus

(28) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista järjestetyssä kuulemisessa kävi ilmi, että unionin työolainsäädännön täytäntöönpanon valvontaa on tarpeen vahvistaa kyseisen lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi. Direktiivistä 91/533/ETY tehty REFIT-arviointi⁴¹ osoitti, että täytäntöönpanon valvonnassa käytettävien mekanismien lujittaminen voisi lisätä direktiivin vaikuttavuutta. Lisäksi se osoitti, että pelkästään vahingonkorvausvaatimuksiin perustuvat muutoksenhakujärjestelmät eivät ole yhtä tehokkaita kuin järjestelmät, joissa langetaan myös seuraamuksia (kuten kertakorvaukset tai luvan menettäminen), sellaisten työnantajien osalta, jotka eivät anna kirjallista ilmoitusta. Siitä kävi myös ilmi, että työntekijät hakevat muutosta vain harvoin työsuhteen aikana, mikä vaarantaa tavoitteen, jonka mukaan kirjallinen ilmoitus on annettava, jotta työntekijät tuntevat työsuhteensa olennaiset piirteet. Sen vuoksi on tarpeen ottaa käyttöön täytäntöönpanon valvontaa koskevia säännöksiä, joilla varmistetaan suotuisten olettamien käyttö silloin, kun tietoja työsuhteesta ei anneta, **ja** sellaisen hallinnollisen menettelyn käyttö, jossa työnantajaa voidaan velvoittaa antamaan puuttuvat tiedot tai joutua muussa tapauksessa seuraamusten kohteeksi. Tällaisessa muutoksenhaussa olisi sovellettava menettelyä, jossa työnantajalle ilmoitetaan tietojen puuttumisesta ja annetaan 15 päivää aikaa toimittaa täydelliset ja oikeat tiedot.

⁴¹ SWD(2017) 205 final, s. 26.

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 29 kappale

Komission teksti

(29) Unionin sosiaalialan säännösten täytäntöönpanon valvontaa koskevia laajoja säännöksiä on annettu direktiivin 91/533/ETY jälkeen erityisesti syrjinnän torjumisen ja yhtäläisten mahdollisuuksien osalta, **ja niiden osia** olisi sovellettava tässä direktiivissä sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja muutoksenhakuun, mukaan lukien asianmukainen korvaus, mikä vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 7.

Tarkistus

(29) Unionin sosiaalialan säännösten täytäntöönpanon valvontaa koskevia laajoja säännöksiä on annettu direktiivin 91/533/ETY jälkeen erityisesti syrjinnän torjumisen ja yhtäläisten mahdollisuuksien osalta. **Tätä järjestelmää** olisi sovellettava **täysimääräisesti** tässä direktiivissä sen varmistamiseksi, että **tämän direktiivin 2 artiklassa määritellyillä** työntekijöillä on oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja muutoksenhakuun, mukaan lukien asianmukainen korvaus, mikä vastaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatetta 7. **Olisi kiireellisesti harkittava näiden täytäntöönpanosäännösten laajentamista koskemaan kaikkia työoloihin liittyviä asioita.**

Tarkistus 34

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 33 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(33 a) Koska Euroopan unionin sääntöjen täytäntöönpanon tehokas valvonta on eurooppalaisille tärkeää, tarvitaan tehokas ja vaikuttava järjestelmä, jolla varmistetaan, että jäsenvaltiot noudattavat EU:n oikeutta, panevat sen täytäntöön ja valvovat sen täytäntöönpanoa sekä tarjoavat asianmukaiset muutoksenhakekeinot. Työntekijät hyötyisivät tällaisesta järjestelmästä erityisesti työntekijöiden joukkovähentämisien yhteydessä. Sen vuoksi jäsenvaltioiden olisi annettava työntekijäjärjestöjen nostaa edustajakanteita työntekijöiden yhteisten

etujen suojaamiseksi.

Tarkistus 35

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 33 b kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(33 b) Todistustaakan siitä, että työsuhdetta ei ole ollut, olisi oltava luonnollisella tai oikeushenkilöllä, joka on tunnistettavissa työnantajaksi tosiasioiden ensisijaisuuden perusteella.

Tarkistus 36

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 33 c kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(33 c) Henkilöitä, jotka ilmoittavat tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien rikkomistilanteista, olisi suojeltava täysimääräisesti nykyisillä ja tulevilla väärinkäytösten paljastajien suojelua koskevilla EU:n säännöillä.

Tarkistus 37

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 36 a kappale (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

(36 a) Työ on järjestettävä paitsi työn yksittäisten ja kollektiivisten taloudellisten tavoitteiden mukaisesti myös suhtautumalla työhön välineenä, jonka avulla työntekijä toteuttaa itseään.

Tarkistus 38

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 36 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(36 b) Tällä tavoin työllä on samanaikaisesti henkilökohtainen ja yksilöllinen sekä kollektiivinen ja sosiaalinen ulottuvuus.

Tarkistus 39

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 37 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(37) Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöönpantaessa vältettävä säätämästä sellaisia hallinnollisia, rahoituksellisia ja oikeudellisia rajoituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehittämistä. Sen vuoksi jäsenvaltioita pyydetään arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta niihin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen sekä julkaisemaan tällaisten arviointien tulokset.

Poistetaan.

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 38 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(38) Jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet yhdessä sitä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat

(38) Jäsenvaltioiden olisi annettava tämän direktiivin täytäntöönpano työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jos työmarkkinaosapuolet yhdessä sitä pyytävät, kunhan jäsenvaltiot toteuttavat

kaikki tarvittavat toimenpiteet
varmistaa, että ne pystyvät jatkuvasti
saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.

kaikki tarvittavat toimenpiteet
varmistaa, että ne pystyvät jatkuvasti
saavuttamaan tämän direktiivin tavoitteet.

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työoloja edistämällä turvatumpaa ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus.

Tarkistus

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on parantaa työoloja edistämällä turvatumpaa, **avoimempaa, selkeämpää, paremmin tietoon perustuvaa** ja ennakoitavampaa työllisyyttä samalla kun varmistetaan työmarkkinoiden mukautuvuus **ja lainsäädännön tehokas ja syrjimätön täytäntöönpano**.

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa.

Tarkistus

2. Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa.
Vähimmäisoikeuksia sovelletaan kaikkiin henkilöihin, jotka ovat työntekijöitä, henkilön virallisesta asemasta tai kirjallisen työsopimuksen olemassaolosta riippumatta, julkisella tai yksityisellä sektorilla Euroopan unionissa.

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. **Jäsenvaltiot voivat päättää olla soveltamatta tässä direktiivissä säädettyjä**

Tarkistus

Poistetaan.

velvoitteita työntekijöihin, joiden työsuhde kestää yhteensä enintään kahdeksan tuntia yhden kuukauden pituisen viiteajanjakson aikana. Kaikille yrityksen, ryhmän tai yhteisön muodostaville työnantajille tai kaikille samaan yritykseen, ryhmään tai yhteisöön kuuluville työnantajille työskennelty aika lasketaan mukaan tähän kahdeksan tunnin ajanjaksoon.

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi

1 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. Edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta työsuhteeseen, jossa palkalliselle työlle ei ole määrätty taattua määrää ennen töiden aloittamista.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 45

Ehdotus direktiiviksi

1 artikla – 5 kohta

Komission teksti

5. Jäsenvaltiot voivat määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvollisuuksien täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai joidenkin velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Tämä kohta ei rajoita direktiivin 2008/104/EY soveltamista.

Tarkistus

5. Jäsenvaltiot voivat määrittää, ketkä ovat vastuussa tässä direktiivissä säädettyjen työnantajia koskevien velvollisuuksien täyttämistä, kunhan kaikki nämä velvoitteet täytetään. Ne voivat myös päättää, että kaikkien tai joidenkin velvollisuuksien täyttämistä vastaa sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka ei ole työsuhteen osapuoli. Tämä kohta ei rajoita direktiivin 2008/104/EY soveltamista. ***Kun yksi tai useampi luonnollinen tai oikeushenkilö on suoraan tai välillisesti osapuolena työntekijän työsuhteessa, kyseiset luonnolliset tai oikeushenkilöt ovat yhteisvastuullisia tässä direktiivissä säädettyjen velvoitteiden asianmukaisesta***

ja täysimääräisestä täyttämisestä.

Tarkistus 46

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 6 kohta

Komission teksti

6. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 10 ja 11 artiklassa sekä 14 artiklan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita ei sovelleta sellaiseen kotitalouteen kuuluviin luonnollisiin henkilöihin, jota varten työ tehdään.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 47

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 7 kohta

Komission teksti

7. Tämän direktiivin II lukua sovelletaan merenkulkijoihin, sanotun kuitenkin rajoittamatta neuvoston direktiivin 2009/13/EY soveltamista, ja kalastajiin, sanotun kuitenkin rajoittamatta neuvoston direktiivin (EU) 2017/159 soveltamista.

Tarkistus

7. Tätä direktiiviä sovelletaan merenkulkijoihin ja merikalastajiin, alan erityisolosuhteet huomioon ottaen, sanotun kuitenkin rajoittamatta neuvoston direktiivin 2009/13/EY ja neuvoston direktiivin (EU) 2017/159 tai muiden sellaisten unionin säännösten soveltamista, joissa merenkulkijoille tai kalastajille suodaan korkeampi suojelun taso.

Tarkistus 48

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) ’työntekijällä’ luonnollista henkilöä, joka *tietyn ajan* suorittaa palveluja *toisen henkilön* hyväksi ja tämän johdon alaisena palkkaa vastaan;

Tarkistus

(a) ’työntekijällä’ luonnollista henkilöä, joka suorittaa palveluja *työnantajan* hyväksi ja tämän johdon alaisena palkkaa vastaan;

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) ’työnantajalla’ yhtä tai useampaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on suoraan tai välillisesti osapuolena työntekijän työsuhteessa;

Tarkistus

(b) ’työnantajalla’ yhtä tai useampaa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä (***virtuaalista palvelua tai muuta***), jonka palveluksessa on yksi tai useampia työntekijöitä ja joka on suoraan tai välillisesti osapuolena ***vähintään yhden*** työntekijän työsuhteessa;

Tarkistus 50

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta – e alakohta

Komission teksti

(e) ’viitetunneilla ja päivillä’ tiettyjen päivien aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä ***työnantajan pyynnöstä***.

Tarkistus

(e) ’viitetunneilla ja päivillä’ tiettyjen päivien ***aikatauluja, vuoroja ja mitä tahansa*** aikaväliä, jona työtä voidaan tehdä;

Tarkistus 51

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta – e a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(e a) ***’koeajalla’ ennalta sovittua rajoitettua aikaa työsuhteen alussa, jonka aikana työntekijää ohjataan ja hänen suorituksiaan seurataan tiiviisti hänen valmiuksiensa arvioimiseksi, mitä varten määritellään etukäteen selkeät suoritustavoitteet, ja jonka aikana työsuhde voidaan päättää milloin tahansa.***

Tarkistus 52

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajia vaaditaan antamaan työntekijöille tiedot työsuhteen olennaisista seikoista.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajia vaaditaan antamaan työntekijöille tiedot työsuhteen olennaisista seikoista **ja että työntekijöillä on oikeus pyytää näitä tietoja.**

Tarkistus 53

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – johdantokappale

Komission teksti

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on kuuluttava seuraavat:

Tarkistus

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin on kuuluttava **vähintään** seuraavat:

Tarkistus 54

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) työsuhteen osapuolten henkilöllisyys;

Tarkistus

(a) työsuhteen osapuolten henkilöllisyys, **mukaan lukien vähintään koko nimet, osoitteet ja soveltuviissa tapauksissa oikeudelliset edustajat;**

Tarkistus 55

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – e alakohta

Komission teksti

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto;

Tarkistus

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto **ja vuokratyöntekijöiden tapauksessa**

*käyttäjäyrityksen nimi ja palkkataulukot,
jotta taataan yhtäläinen palkkaus;*

Tarkistus 56

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – g alakohta

Komission teksti

(g) mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;

Tarkistus

(g) mahdollinen oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen, *jos tällä on velvollisuus tarjota sitä lainsäädännön tai työehtosopimusten taikka yleisen koulutuspolitiikkansa mukaisesti;*

Tarkistus 57

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – i alakohta

Komission teksti

(i) menettely, mukaan lukien irtisanomisajan pituus, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä tai, jos irtisanomisaikaa ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä tällaisen irtisanomisajan määrittämiseksi;

Tarkistus

(i) menettely, mukaan lukien irtisanomisajan pituus, jota työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsuhteen päättyessä tai, jos irtisanomisaikaa ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menetelmä tällaisen irtisanomisajan määrittämiseksi *ja irtisanomisehdot sekä vaateiden toimeenpanemista koskevat määräajat, jotka sisältävät määräajat kanteen nostamiseksi irtisanomisen riittäytämiseksi tai korvauksen hakemiseksi työtapaturmasta tai työhön liittyvien oikeuksien rikkomisesta;*

Tarkistus 58

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – j alakohta

Komission teksti

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon

Tarkistus

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat, *joita on ilmoitettu erikseen,*

työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;

kuten ylityökorvaukset, bonukset ja muut etuudet, kuten sairausajan palkka, työnantajan maksamien sosiaaliturvamaksujen määrä sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;

Tarkistus 59

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – l alakohta – ii a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(ii a) ehdot ja rahallisen korvauksen määrä siinä tapauksessa, että työnantaja peruuttaa työn;

Tarkistus 60

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – m alakohta

Komission teksti

Tarkistus

(m) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säädellään työntekijän työoloista; kun kyseessä ovat toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien nimi, joissa sopimukset oli tehty;

(m) mahdolliset työehtosopimukset, joilla säädellään työntekijän työoloista, *sekä keskitetyissä työmarkkinasopimuksissa määritellyt aikarajat kyseisten sopimusten mukaisille vaateille*; kun kyseessä ovat toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien yrityksen ulkopuolella tekemät työehtosopimukset, niiden toimivaltaisten elimien tai yhteisten toimielimien nimi, joissa sopimukset oli tehty, *sekä mahdolliset määräajat*;

Tarkistus 61

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 2 kohta – n a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n a) kaikki määräajat kanteiden

nostamiseksi työnantajaa vastaan;

Tarkistus 62

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – n b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n b) kaikenlaiset luontoissuoritukset, joita työnantaja tarjoaa työntekijälle;

Tarkistus 63

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – n c alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n c) kaikenlainen luokittelu yleiseen palkkajärjestelmään.

Tarkistus 64

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 3 kohta

Komission teksti

Tarkistus

3. Edellä 2 kohdan f–k ja n alakohdassa **tarkoitettut tiedot voidaan tarvittaessa antaa** viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

3. Edellä 2 kohdan f–k ja n alakohdassa **tarkoitettuja tietoja on täydennettävä** viittaamalla kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

Tarkistus 65

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 3 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

3 a. Edellä olevassa 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja tietoja ei pidä

pitää työntekijän hyväksynnän ilmaisuna.

Tarkistus 66

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Edellä 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti asiakirjan muodossa viimeistään työsuhteen *ensimmäisenä päivänä*. *Kyseinen* asiakirja *voidaan antaa ja lähettää* sähköisesti, *kunhan se on helposti työntekijän saatavilla ja se voidaan tallentaa ja tulostaa*.

Tarkistus

1. Edellä 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti *painetun* asiakirjan muodossa *mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja soveltuvin osin työsopimusta allekirjoitettaessa ja* viimeistään *ennen* työsuhteen *ensimmäistä päivää*. *Työntekijän pyynnöstä* asiakirja *on annettava ja toimitettava* sähköisesti *tallennettavassa ja tulostettavassa muodossa vastaanottoilmoitusta vastaan*. *Nämä tiedot ovat työnantajan antama ilmoitus sovitusta työhdoista*. *Työehtojen hyväksymistä koskevan kirjallisen ilmoituksen jättämisen määräajan on oltava vähintään yksi viikko ennen työsuhteen alkua*.

Tarkistus 67

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Asiakirja on annettava samanaikaisesti työntekijän edustajalle ja asiasta vastaaville sosiaaliturvaviranomaisille.

Tarkistus 68

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jäsenvaltioiden on kehitettävä malleja ja asiakirjatyyppejä 1 kohdassa tarkoitettulle asiakirjalle ja asetettava ne työntekijöiden ja työnantajien saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla.

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on ***sidosryhmiä ja työmarkkinaosapuolia kuultuaan*** kehitettävä malleja ja asiakirjatyyppejä 1 kohdassa tarkoitettulle asiakirjalle ja asetettava ne työntekijöiden ja työnantajien saataville, mukaan lukien asettamalla ne saataville yhdellä virallisella kansallisella verkkosivustolla tai muulla soveltuvalla tavalla. ***Euroopan komissio tukee jäsenvaltioita näiden mallien ja asiakirjatyyppeiden kehittämisessä, jotta vältetään mahdolliset eroavuudet eri jäsenvaltioiden mallien sisällöissä.***

Tarkistus 69

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 3 kohta**

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lait, asetukset ja hallinnolliset tai lakisääteiset määräykset taikka työehtosopimukset, joilla säädellään sovellettavaa oikeudellista kehystä ja jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta ***selkeällä, avoimella, kattavalla ja*** helposti saatavalla tavalla etäyhteydellä ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien unionin kansalaisia ja yrityksiä koskevien verkkoportaalien kautta.

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että lait, asetukset ja hallinnolliset tai lakisääteiset määräykset taikka ***yleissitovat*** työehtosopimukset, ***joita on julistettu yleisesti sovellettaviksi ja*** joilla säädellään sovellettavaa oikeudellista kehystä ja jotka työnantajien on annettava tiedoksi, asetetaan yleisesti saataville maksutta helposti saatavalla tavalla etäyhteydellä ja sähköisesti, mukaan lukien olemassa olevien unionin kansalaisia ja yrityksiä koskevien verkkoportaalien kautta.

Tarkistus 70

**Ehdotus direktiiviksi
5 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa työntekijälle tiedoksi asiakirjan muodossa kaikki muutokset,

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja antaa työntekijälle tiedoksi ***painetun*** asiakirjan muodossa kaikki

jotka koskevat 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun työsuhteeseen liittyviä seikkoja ja 6 artiklassa säädettyjen lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden lisätietoja, mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan.

muutokset, jotka koskevat 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuun työsuhteeseen liittyviä seikkoja ja 6 artiklassa säädettyjen lähetettyjen työntekijöiden ja ulkomaankomennukselle lähetettyjen työntekijöiden lisätietoja, mahdollisimman pian ja viimeistään päivänä, jona muutos tulee voimaan. ***Työntekijän pyynnöstä asiakirja on annettava ja toimitettava sähköisesti vastaanottoilmoitusta vastaan 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla.***

Tarkistus 71

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – johdantokappale

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijää vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja on annettava ennen hänen lähtöään ja siinä on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijää vaaditaan työskentelemään muussa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa kuin siinä jäsenvaltiossa, jossa hän tavallisesti työskentelee, 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja on annettava ***kohtuullisessa ajassa*** ennen hänen lähtöään ja siinä on oltava ainakin seuraavat lisätiedot:

Tarkistus 72

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) ***maa*** tai ***maat***, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja työn kesto;

Tarkistus

(a) ***täsmällinen työpaikka tai täsmälliset työpaikat siinä maassa tai maissa***, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla, ja työn kesto ***sekä järjestelyt työajankohdan pidentämisestä tai lyhentämisestä***;

Tarkistus 73

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – b a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b a) työaika, säännöt yleisistä vapaapäivistä sekä vero- ja turvallisuusjärjestelyistä maassa, jossa työ tehdään;

Tarkistus 74

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – b b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b b) esimiehen, jolle lähetetty työntekijä on vastuussa, nimi työpaikassa tai työpaikoissa, jossa tai joissa työ tehdään ulkomailla;

Tarkistus 75

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – d a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(d a) kaikki vero- ja sosiaaliturvajärjestelyjen muutokset jaksolla, jolla työ tehdään ulkomailla;

Tarkistus 76

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 kohta – d b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(d b) kaikki järjestelyt, joilla työjaksoa mahdollisesti pidennetään tai lyhennetään;

Tarkistus 77

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – johdantokappale

Komission teksti

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä lähetetään ulkomaille direktiivin 96/71/EY mukaisena lähetettynä työntekijänä, hänelle on lisäksi ilmoitettava *seuraavat*:

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä lähetetään ulkomaille direktiivin 96/71/EY mukaisena lähetettynä työntekijänä, hänelle on lisäksi ilmoitettava **4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettut**:

Tarkistus 78

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 2 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavan jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti;

Tarkistus

(a) **direktiivin 96/71/EY 3 artiklan 1 kohdan mukaiset työehdot, mukaan lukien** palkka, johon työntekijällä on oikeus vastaanottavan jäsenvaltiossa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti;

Tarkistus 79

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettut tiedot **voidaan tarvittaessa antaa viittaamalla** kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

Tarkistus

3. Edellä 1 kohdan b alakohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettut tiedot **on annettava kirjallisesti viitaten selvästi** kyseisiä kohtia sääteleviin lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin **ja annettava saataville kielellä, jota lähetetyt työntekijät ymmärtävät, tai käännettävä tällaiselle kielelle.**

Tarkistus 80

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. *Jolleivät jäsenvaltiot toisin sääädä, 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta, jos kunkin työjakson kesto sen jäsenvaltion ulkopuolella, jossa työntekijä tavallisesti työskentelee, on enintään neljä perättäistä viikkoa.*

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 81

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään *kuusi* kuukautta, *mukaan lukien mahdollinen pidennys*.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työsuhteen alussa on koeaika, kyseinen aika saa kestää enintään *kolme* kuukautta.

Tarkistus 82

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on perusteltua työn luonteen tai työntekijän edun vuoksi.

Tarkistus

2. Jäsenvaltiot voivat säätää pidemmästä, *enintään kuuden kuukauden pituisesta* koeajasta sellaisia tapauksia varten, joissa tämä on *asianmukaisesti* perusteltua työn luonteen, *taitojen, työolojen* tai työntekijän edun vuoksi.

Tarkistus 83

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Koeaika ei saa häitätä oikeuksien kerryttämistä.

Tarkistus 84

**Ehdotus direktiiviksi
8 artikla – otsikko**

Komission teksti

Tarkistus

Sivutyö

Muille työnantajille työskentely

Tarkistus 85

**Ehdotus direktiiviksi
8 artikla – 2 kohta**

Komission teksti

Tarkistus

2. *Työnantajat* voivat kuitenkin asettaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja, jos tällaisia rajoituksia voidaan perustella oikeutetuilla syillä, kuten liikesalaisuuksien suojelulla tai eturistiriitojen välttämällä.

2. *Jäsenvaltiot* voivat kuitenkin asettaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja, jos tällaisia rajoituksia voidaan perustella oikeutetuilla syillä, kuten liikesalaisuuksien suojelulla tai eturistiriitojen välttämällä. ***Työnantajat eivät saa vahvistaa yhteensopimattomuutta koskevia ehtoja yksipuolisesti.***

Tarkistus 86

**Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 1 kohta – johdantokappale**

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ***kun työntekijän työvuoroluettelo on kokonaan tai enimmäkseen vaihtuva tai kokonaan tai enimmäkseen työnantajan määrittämä, työnantaja voi vaatia työntekijää tekemään töitä ainoastaan***

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ***työnantaja voi muuttaa tavanomaista työaikamallia ainoastaan, jos seuraavat ehdot täyttyvät:***

Tarkistus 87

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) *jos työ tehdään työsuhteen alussa kirjallisesti vahvistettujen, etukäteen määrättyjen viitetuntien ja -päivien aikana 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan i alakohdan mukaisesti, ja*

Tarkistus

(a) *muutos on perusteltu työn tyyppiin liittyvistä objektiivisista syistä;*

Tarkistus 88

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) *jos työnantaja ilmoittaa työntekijälle toimeksiannosta riittävän ajoissa 3 artiklan 2 kohdan I alakohdan ii alakohdan mukaisesti.*

Tarkistus

(b) *työntekijälle ilmoitetaan kyseisen viikon tavanomaisesta työaikamallista vähintään kaksi viikkoa etukäteen, jollei kyseessä ole hätätilanne;*

Tarkistus 89

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – b a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b a) *muutos ei ole ristiriidassa työntekijän oikeutettujen etujen kanssa;*

Tarkistus 90

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – b b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(b b) *muutos ei ole ristiriidassa muiden sopimusten kanssa.*

Tarkistus 91

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kunkin työsuhteen kesto ja tavanomainen työaikamalli määritetään selkeästi. Työnantajien on maksettava korvaus ylityöstä.

Tarkistus 92

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ***työntekijöillä***, joiden palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, ***voi pyytää ennakoitavampaa ja turvatumpaa*** työsuhteen ***muotoa***, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla.

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ***työntekijät***, joiden palvelusaika saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, ***voivat siirtyä ennakoitavampaan ja turvatumpaan*** työsuhteen ***muotoon***, kun tällainen työsuhteen muoto on saatavilla. ***Samassa yrityksessä, ryhmässä tai yhteisössä tai samalle luonnolliselle tai oikeushenkilölle työskennelty aika lasketaan mukaan tähän kuuden kuukauden ajanjaksoon.***

Tarkistus 93

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 2 kohta

Komission teksti

Tarkistus

2. Työnantajan on annettava kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa ***pyynnön esittämisestä***. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten osalta jäsenvaltiot voivat pidentää

2. Työnantajan on ***aidosti harkittava siirtymistä ja*** annettava ***asianmukaisesti perusteltu*** kirjallinen vastaus kuukauden kuluessa ***hakemuksen jättämisestä***. Työnantajina toimivien luonnollisten henkilöiden, mikroyritysten sekä pienten ja

tätä määräaika enintään *kolmeen kuukauteen ja niiden on mahdollistettava suullisen vastauksen antaminen saman työntekijän esittämään seuraavaan vastaavaan pyyntöön*, jos vastauksen perustelut työntekijän tilanteen osalta ovat pysyneet muuttumattomina.

keskisuurten yritysten osalta jäsenvaltiot voivat pidentää tätä määräaika enintään *yhdellä kuukaudella. Jollei siirtymispyyntöön ole vastattu kuukauden kuluessa, sovelletaan olettaa, jonka mukaan siirtymä tuli voimaan ensimmäisenä tätä ajanjaksoa seuranneena päivänä*. Jos *hakemus hylätään, on perustelujen oikeellisuuden oltava todennettavissa*.

Tarkistus 94

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että henkilöt, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa ja jotka on ohjattu työskentelemään väliaikaisesti samaan käyttäjäyritykseen sen valvonnassa ja johdolla vähintään kuudeksi kuukaudeksi, on palkattava käyttäjäyrityksen pysyviksi työntekijöiksi.

Tarkistus 95

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun unionin lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä taikka asiaankuuluvissa työehtosopimuksissa vaaditaan työnantaja antamaan koulutusta työntekijöille, jotta he voivat tehdä työn, jota varten heidät on palkattu, tällaisen koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kun unionin lainsäädännössä tai kansallisessa lainsäädännössä taikka asiaankuuluvissa työehtosopimuksissa vaaditaan työnantaja antamaan *minkäänlaista* koulutusta *tai opetusta* työntekijöille, jotta he voivat tehdä työn, jota varten heidät on palkattu, tällaisen koulutuksen *tai opetuksen* on oltava maksutonta työntekijälle.

Tarkistus 96

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä on työajan puitteissa oikeus vähintään yhtä normaalia työviikkoa vastaavaan määrään koulutusta vuodessa.

Tarkistus 97

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Työntekijän on saatava edelleen palkkaa aivan kuten työaikana.

Tarkistus 98

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 c kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Koulutus on järjestettävä mahdollisuuksien mukaan normaalina työaikana. Koulutukseen käytettyä aikaa on joka tapauksessa pidettävä työaikana.

Tarkistus 99

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 d kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöillä on oikeus palkalliseen opintovapaaseen.

Tarkistus 100

Ehdotus direktiiviksi 11 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

11 a artikla

Yhdenvertainen kohtelu

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuusperiaatetta ja samoja ehtoja sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, ja varmistettava tässä yhteydessä kaikenlaisen syrjinnän poistaminen työsuhteen laadusta riippumatta.

Tarkistus 101

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet tekevät kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan 7-11 artiklassa säädetystä työoloista poikkeavat työntekijöiden työoloja koskevat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat työntekijöiden yleistä suojelua.

Jäsenvaltiot voivat sallia, että työmarkkinaosapuolet tekevät kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä noudattaen työehtosopimuksia, joissa vahvistetaan 7-11 artiklassa säädetystä työoloista poikkeavat, **mutta vähintään niiden tasoiset** työntekijöiden työoloja koskevat järjestelyt, kunhan nämä sopimukset noudattavat **kaikilta osin** työntekijöiden yleistä suojelua **ja niissä varmistetaan, että tässä direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia ei heikennetä.**

Tarkistus 102

Ehdotus direktiiviksi 13 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että yksittäisissä sopimuksissa,

Yksittäisissä sopimuksissa, työehtosopimuksissa, yritysten sisäisissä säännöissä tai muissa järjestelyissä olevat

työehtosopimuksissa, yritysten sisäisissä säännöissä tai muissa järjestelyissä olevat tämän direktiivin vastaiset määräykset **julistetaan mitättömiksi tai** muutetaan niiden saattamiseksi yhdenmukaisiksi tämän direktiivin säännösten kanssa.

tämän direktiivin vastaiset **ja työntekijöille epäedullisemmat** määräykset **ovat mitättömiä, ja niitä** muutetaan niiden saattamiseksi **vähintään** yhdenmukaisiksi tämän direktiivin säännösten kanssa.

Tarkistus 103

Ehdotus direktiiviksi 14 artikla – 1 kohta – johdantokappale

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut kaikkia tai mitään 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa tai 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja **ja työnantaja ei ole oikaissut tätä laiminlyöntiä 15 päivän kuluessa sen ilmoittamisesta**, jotakin seuraavista järjestelmistä sovelletaan:

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että jos työntekijä ei ole saanut kaikkia tai mitään 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa tai 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja, jotakin seuraavista järjestelmistä sovelletaan:

Tarkistus 104

Ehdotus direktiiviksi 14 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

(a) työntekijään sovelletaan **jäsenvaltion määrittelemiä suotuisia olettamia**. Jos annetut tiedot eivät sisältäneet 3 artiklan 2 kohdan e, f, k tai l alakohdassa tarkoitettuja tietoja, **suotuisilla olettamilla tarkoitetaan kyseisen alakohdan mukaista olettamaa**, jonka mukaan työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, koeaikaa ei ole **tai** että työntekijällä on kokoaikainen työsuhde. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat; **tai**

Tarkistus

(a) työntekijään sovelletaan **suotuisia olettamia, jotka jäsenvaltiolla on velvollisuus määritellä**. Jos annetut tiedot eivät sisältäneet 3 artiklan 2 kohdan e, f, k tai l alakohdassa tarkoitettuja tietoja, **työntekijän ilmoittamia suotuisia olettamia sovelletaan ehtojen mukaisesti ja ne sisältävät olettaman**, jonka mukaan työntekijällä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, koeaikaa ei ole **ja** että työntekijällä on kokoaikainen työsuhde. Työnantajilla on oltava mahdollisuus kumota olettamat; **sekä**

Tarkistus 105

Ehdotus direktiiviksi 14 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

(b) työntekijällä on oltava mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle kohtuullisessa ajassa. Jos toimivaltainen viranomainen katsoo, että kantelu on perusteltu, se määrää asiaankuuluvan työnantajan antamaan puuttuvat tiedot. Jos työnantaja ei anna puuttuvia tietoja 15 päivän kuluessa määräyksen vastaanottamisesta, viranomaisen on voitava langettaa asianmukainen *hallinnollinen* seuraamus, vaikka työsuhde olisi jo päättynyt. Työnantajilla on oltava mahdollisuus jättää *hallintovalitus* seuraamuksen langettamista koskevaa päätöstä vastaan. Jäsenvaltiot voivat nimetä olemassa olevia elimiä toimivaltaisiksi viranomaisiksi.

Tarkistus

(b) työntekijällä on oltava mahdollisuus jättää kantelu toimivaltaiselle viranomaiselle kohtuullisessa ajassa. Jos toimivaltainen viranomainen katsoo, että kantelu on perusteltu, se määrää asiaankuuluvan työnantajan antamaan puuttuvat tiedot. Jos työnantaja ei anna puuttuvia tietoja 15 päivän kuluessa määräyksen vastaanottamisesta, viranomaisen on voitava langettaa asianmukainen *ennalta määritetty ja pakollinen varoittava* seuraamus, vaikka työsuhde olisi jo päättynyt. Työnantajilla on oltava mahdollisuus jättää *valitus* seuraamuksen langettamista koskevaa päätöstä vastaan. Jäsenvaltiot voivat nimetä olemassa olevia elimiä toimivaltaisiksi viranomaisiksi.

Tarkistus 106

Ehdotus direktiiviksi 14 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

14 a artikla

Tosiasioiden ensisijaisuus

Työsuhteen olemassaolon määrittelyn on perustuttava tosiasioihin, jotka liittyvät työn tosiasialliseen suorittamiseen, eikä osapuolten kuvaukseen suhteesta.

Tarkistus 107

Ehdotus direktiiviksi 16 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön **tarvittavia toimenpiteitä** työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästä työnantajaa koskevasta kantelusta tai heidän vireille panemasta oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa **tässä direktiivissä säädettyjen** oikeuksien noudattaminen.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön **kaikki tarvittavat toimenpiteet, myös ennalta määritetyt pakolliset ja varoittavat seuraamukset, kaikkien** työntekijöiden, mukaan lukien työntekijöiden **tai työntekijäjärjestöjen** edustajina toimivat työntekijät, suojelemiseksi **heidän oikeudellisesta tai virallisesta asemastaan riippumatta** työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästä työnantajaa koskevasta kantelusta tai heidän vireille panemasta oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa **näiden** oikeuksien noudattaminen.

Tarkistus 108

**Ehdotus direktiiviksi
16 artikla – 1 a kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

Henkilöitä, jotka ilmoittavat tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien rikkomistilanteista, on suojeltava täysimääräisesti unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelua koskevalla unionin lainsäädännöllä.

Tarkistus 109

**Ehdotus direktiiviksi
17 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut, joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen **ja julistaakseen oikeudellisesti pätemättömäksi** irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen sekä kaikki sitä **tai muita**

käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia.

vahingollisia toimia tai epäedullisempaa kohtelua koskevat valmistelut, joita perustellaan sillä, että työntekijät ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia. ***Työnantajan on annettava riittävästi tietoa irtisanomisperusteesta, muutoin irtisanominen katsotaan oikeudellisesti pätemättömäksi. Tarvittaviin toimenpiteisiin kuuluvat myös oikeus palata virkaan ja oikeus korvaukseen.***

Tarkistus 110

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina.

Tarkistus

2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina. ***Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kanteen nostamisen määräaika irtisanomisen riitauttamiseksi lykätään siihen saakka, kunnes työntekijä on saanut kirjalliset perustelut työnantajalta.***

Tarkistus 111

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun 2 kohdassa tarkoitettut työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat,

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun 2 kohdassa tarkoitettut työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat,

joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla kuin 1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla.

joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla kuin 1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla.
Itse irtisanomista lykätään, kunnes tapaus on ratkaistu.

Tarkistus 112

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 6 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

6 a. Jäsenvaltioiden on annettava työntekijäjärjestöjen nostaa edustajakanteita työntekijöiden yhteisten etujen suojaamiseksi tämän direktiivin yhteydessä direktiivin 2009/22/EY^{1 a} sääntöjen mukaisesti.

^{1 a} kumotaan menettelyllä 2018/0089(COD); Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi kuluttajien yhteisten etujen suojaamiseksi nostettavista edustajakanteista.

Tarkistus 113

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 6 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

6 b. Jos työnantaja ei esitä perusteltuja syitä irtisanomiselle tai vastaavalla toimenpiteelle 17 artiklan 2 kohdan mukaisesti, sovelletaan olettaa, jonka mukaan työntekijä irtisanottiin tämän direktiivin mukaisten oikeuksien käyttämisen vuoksi.

Tarkistus 114

Ehdotus direktiiviksi 17 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

17 a artikla

*Työsuhteen olemassaoloa koskeva
todistustaakka*

Todistustaakan siitä, että työsuhdetta ei ole, on oltava luonnollisella tai oikeushenkilöllä, joka on tunnistettavissa työnantajaksi.

Tarkistus 115

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. **Ne voivat olla sakkoja. Näihin voi sisältyä myös korvauksen maksaminen.**

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia jo voimassa olevia asiaankuuluvia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. **Niiden on oltava sakkoja ja koostuttava asianmukaisen ja vähintään oikeasuhteisen korvauksen maksamisesta.**

Tarkistus 116

Ehdotus direktiiviksi 19 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä

1. Tämä direktiivi ei ole pätevä

peruste alentaa jäsenvaltioiden
työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä
tasoa.

peruste alentaa jäsenvaltioiden
työntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä
tasoa. ***Tämän direktiivin täytäntöönpano
ei saa olla syy heikentää jäsenvaltioissa
tällä hetkellä vallitsevaa tilannetta ja
työntekijöiden yleisen suojelun tasoa sen
soveltamisaloilla.***

Tarkistus 117

Ehdotus direktiiviksi 19 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

***2 a. Jäsenvaltioiden on asteittain
parannettava työntekijöiden suojelun
tasoa sillä sääntelyn alalla, joka kuuluu
tämän direktiivin soveltamisalaan, ja
noudatettava täysimääräisesti Euroopan
unionin perusoikeuskirjaa ja Euroopan
sosiaalista peruskirjaa.***

Tarkistus 118

Ehdotus direktiiviksi 20 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

20 a artikla

Kantelujen helpottaminen

***Jäsenvaltioiden on varmistettava, että
käytössä on tehokkaita menettelyjä, joiden
avulla työntekijät voivat tehdä kantelun
työnantajiaan vastaan joko suoraan tai
jäsenvaltioiden nimeämien kolmansien
osapuolten, kuten työntekijäjärjestöjen tai
muiden yhdistysten, välityksellä tai
jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen
välityksellä, jos tästä säädetään
kansallisessa lainsäädännössä.***

Tarkistus 119

Ehdotus direktiiviksi 21 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan olemassa oleviin työsuhteisiin [voimaantulopäivä + 2 vuotta] lähtien. ***Työnantajien on kuitenkin annettava tai täydennettävä 4 artiklan 1 kohdassa, 5 artiklassa ja 6 artiklassa tarkoitettuja asiakirjoja ainoastaan työntekijän pyynnöstä. Tällaisen pyynnön esittämättä jättäminen ei saa johtaa siihen, että työntekijä menettää tässä direktiivissä vahvistetut vähimmäisvaatimukset.***

Tarkistus

Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia ja velvoitteita sovelletaan olemassa oleviin työsuhteisiin [voimaantulopäivä + 2 vuotta] lähtien.

Tarkistus 120

Ehdotus direktiiviksi 22 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuullen sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen viimeistään [voimaantulopäivä + 8 vuotta] ja ehdottaa soveltuvin osin tarvittavia muutoksia.

Tarkistus

Komissio tarkastelee uudelleen tämän direktiivin soveltamista jäsenvaltioita ja unionin tason työmarkkinaosapuolia kuullen sekä ***mikroyrityksiin ja*** pieniin ja keskisuuriin yrityksiin kohdistuva vaikutus huomioon ottaen viimeistään [voimaantulopäivä + 5 vuotta] ja ehdottaa soveltuvin osin tarvittavia muutoksia.

**ASIAN KÄSITTELY
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

Otsikko	Avoimet ja ennakoitavat työolot Euroopan unionissa		
Viiteasiakirjat	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Asiasta vastaava valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL	18.1.2018	
Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	JURI	18.1.2018	
Valmistelija Nimitetty (pvä)	Kostas Chrysogonos 24.1.2018		
Valiokuntakäsittely	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
Hyväksytty (pvä)	24.9.2018		
Lopullisen äänestyksen tulos	+: -: 0:	20 0 1	
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (200 art. 2 kohta)	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjä

3.10.2018

NAISTEN OIKEUKSIEN JA SUKUPUOLTEN TASA-ARVON VALIOKUNNAN LAUSUNTO

työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Esittelijä: Maria Arena

TARKISTUKSET

Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta pyytää asiasta vastaavaa työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokuntaa ottamaan huomioon seuraavat tarkistukset:

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 1 viite

Komission teksti

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan,

Tarkistus

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan **ja 157 artiklan,**

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 viite

Komission teksti

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan,

Tarkistus

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan **ja 157 artiklan 1–3 kohdan,**

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(2 a) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin toisessa periaatteessa vahvistetaan, että naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu ja mahdollisuudet on varmistettava ja niitä on edistettävä kaikilla aloilla, kuten työmarkkinoille osallistumisen, työehtojen ja -olojen sekä urakehityksen osalta. Naisilla ja miehillä on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklan 1–3 kohdan mukaisesti.

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(3 a) Työnantajajärjestöjen ja työntekijöitä edustavien järjestöjen neuvottelemat työehtosopimukset ovat erittäin tärkeitä sellaisten työmarkkinoiden vääristymien ehkäisemisessä ja torjumisessa, joita syntyy, kun ilmenee uudentyyppisiä, usein

epävarmoja työsuhteita, jotka koskevat erityisesti naisia. Työehtosopimukset ovat sen vuoksi tärkeä väline myös miesten ja naisten välisen eriarvoisuuden poistamisessa työpaikoilla.

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(3 b) Komissio totesi 8. päivänä maaliskuuta 2016 antamassaan tiedonannossa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista (COM(2016)0127, liite I), että Euroopan työmarkkinat ovat edelleen naisia syrjiviä, heidän osuutensa työllisistä on suhteessa edelleen pieni, he ovat yliedustettuina osa-aikatoissa ja pienipalkkaisilla aloilla ja heille maksetaan pienempää tuntipalkkaa kuin vastaavaa työtä tekeville miehille, vaikka naisilla olisi vastaava tai korkeampi koulutusaste.

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(3 c) Jäsenvaltioiden olisi laadittava oikeudellinen kehys, joka mahdollistaa sellaisten tarvittavien toimien toteuttamisen, joilla varmistetaan, että samasta työstä maksetaan sama palkka kaikissa työsuhteissa niiden muodosta ja kestosta riippumatta, jotta voidaan taata sama palkka miehille ja naisille ja auttaa vähentämään eriarvoisuutta, jonka vuoksi naiset saavat edelleen huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin miehet ja ovat köyhyydelle ja sosiaaliselle syrjäytymiselle

alttiimpia.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

Tarkistus

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä **muun muassa** kaikki palkkaan liittyvät osatekijät **sekä laskentamenetelmä ja tiedot sukupuolen mukaan eritellyistä palkkatasoista samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden ryhmien osalta**, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset, **ylityökorvaukset, bonukset ja muut etuudet kuten sairausajan palkka tai lomat**. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 19 kappale

Komission teksti

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. ***Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat***

Tarkistus

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. ***Koeajoista ei saa tehdä mekanismeja, joilla työntekijöitä käytetään hyväksi siten, että heille taataan työtä pitkiksi ajanjaksoiksi pienemmällä***

jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeaika voi kestää yli kuusi kuukautta, jos tämä on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johtotehtävät ja pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista, mukaan lukien tapaukset, joissa on kyseessä pitkäaikainen sairaus tai erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet.

palkalla ja sitten heidät irtisanotaan koeajan lopussa. Tällöin määräaikaiset työ sopimukset korvattaisiin epävarmemmilla sopimuksilla, minkä seuraukset kohdistuisivat jälleen kerran naisiin. Koeajat saisivat olla enintään kolme kuukautta ja ihannetapauksissa lyhyempiä. Koeajat voivat olla yli kolme kuukautta perustelluissa tapauksissa esimerkiksi silloin, kun työn tekninen monimutkaisuus tai työntekijän tehtävään liittyvä suuri vastuu oikeuttaa tämän tai jos työntekijä nimitetään johtotehtävään. Jäsenvaltioiden olisi annettava lainsäädäntöä, jossa määritellään tapaukset, joiden osalta kolmen kuukauden koeaika voidaan ylittää, ja vastaavat asianmukaiset koeajat.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti, **mukaan lukien** epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

Tarkistus

(26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti **myös** epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille **niin, että siihen ei liity minkäänlaista syrjintää esimerkiksi sukupuolen perusteella**. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta. **Koulutus olisi järjestettävä työaikana.**

(27 a) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava kaikenlaisen syrjinnän poistaminen kaikista maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä noudattaen samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatetta työsuhteen ehdoissa työntekijän sopimuksen tyyppistä riippumatta, kuten tässä direktiivissä on määritetty.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 32 kappale

(32) Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia käyttävien työntekijöiden olisi saatava suoja sellaista irtisanomista, muuta vastaavaa vahingollista toimea (kuten se, että tarvittaessa kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä) tai näitä koskevaa valmistelua vastaan, jota perustellaan sillä, että työntekijät ovat pyrkineet käyttämään näitä oikeuksia. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi tai joutuneensa vastaavien vahingollisten toimien kohteeksi, työntekijöiden ja toimivaltaisten viranomaisten olisi **voitava vaatia** työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle tai vastaavalle toimenpiteelle.

(32) Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia käyttävien työntekijöiden olisi saatava suoja sellaista irtisanomista, muuta vastaavaa vahingollista toimea (kuten se, että tarvittaessa kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä) tai näitä koskevaa valmistelua vastaan, jota perustellaan sillä, että työntekijät ovat pyrkineet käyttämään näitä oikeuksia. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi tai joutuneensa vastaavien vahingollisten toimien kohteeksi, työntekijöiden ja toimivaltaisten viranomaisten olisi **vaadittava** työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle tai vastaavalle toimenpiteelle **ja ottamaan työntekijä takaisin palvelukseen, jos esitetyt syyt ovat perusteettomia. Toimivaltaisten viranomaisten olisi varmistettava, että työntekijälle korvataan aiheutunut haitta, ja niillä olisi oltava valtuudet määrätä seuraamuksia tällaisiin käytäntöihin syyllystyneille yrityksille. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä erityisesti naisia koskeviin tilanteisiin ja äitiyden perusteella tapahtuvaan syrjintään liittyviin tilanteisiin. Viimeksi mainittuja olisi pidettävä raskauttavina**

asianhaaroina.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi
1 artikla – 6 kohta

Komission teksti

6. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 10 ja 11 artiklassa sekä 14 artiklan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita ei sovelleta sellaiseen kotitalouteen kuuluviin luonnollisiin henkilöihin, jota varten työ tehdään.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – e alakohta

Komission teksti

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto;

Tarkistus

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto; ***käyttäjyrytyksen nimi, kun on kyse tilapäisistä työntekijöistä, ja käyttäjyrytyksen palkkataso, jotta voidaan taata samapalkkaisuus;***

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – e a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(e a) palkan laskentamenetelmä ja sukupuolen mukaan eritellyt tiedot palkkatasoista samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden ryhmien osalta;

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – h alakohta

Komission teksti

(h) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen loma jaetaan ja määritetään;

Tarkistus

(h) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu **ja eri muodot, joissa työntekijällä on oikeus käyttää lomansa** tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen loma jaetaan ja määritetään;

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – i a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(i a) kaikki sairauteen, äitiyteen tai sitä vastaavaan tilanteeseen, vanhemmuuteen, isyyteen, hoitoon, vanhuuteen, työkyvyttömyyteen, perhe-eläkkeeseen, työttömyyteen, varhaiseläkkeeseen, eläkkeeseen tai perheeseen liittyvät oikeudet ja etuudet, joihin työntekijöillä on oikeus;

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 2 kohta – j alakohta

Komission teksti

Tarkistus

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä, **sekä muut säännölliset ja kausittaiset etuudet, joihin työntekijöillä on oikeus samaa tai samanarvoista työtä tehdessään;**

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – m a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(m a) työntekijöihin sovellettava palkkataulukko yrityksen heille todellisuudessa osoittaman tehtävän mukaisesti ja työnantajan kanssa sovitun työsuhteen perusteella avoimuuden edistämiseksi ja naisten työmarkkinoilla kohtaaman palkkasyrjinnän torjumiseksi;

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – m b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(m b) kaikki työnantajan kanssa sovitusta työsuhteesta aiheutuvat työntekijöiden oikeudet sekä kaikki sosiaaliedut, jotka kuuluvat heille tämän direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuina työntekijöinä, esimerkiksi äitiyslomat, isyyslomat, vanhempainvapaat ja mahdollisuus koulutukseen, johon he ovat oikeutettuja, sekä käytännön järjestelyt niitä varten;

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – n a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n a) mekanismit, joiden avulla työntekijät voivat tehdä kantelun, mukaan luettuina tiedot erityismekanismeista psykologista häirintää ja seksuaalista häirintää koskevien kanteluiden tekemiseksi.

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi 11 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

11 a artikla

Yhdenvertainen kohtelu ja syrjimättömyys

Jäsenvaltioiden on varmistettava samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate ja toteutettava toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että työnantajat ilmoittavat yrityksissä ja organisaatioissa säännöllisesti työntekijäryhmä- tai tehtäväkohtaiset keskipalkkatiedot jaoteltuina sukupuolen mukaan.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaikkia palkan näkökohtia ja ehtoja sekä yhdenvertaista kohtelua ja yhtäläisiä mahdollisuuksia työn saannissa ja työehdoissa ja -oloissa koskeva kaikenlainen syrjintä poistetaan ammattiasemasta riippumatta.

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Työehtosopimuksilla on muun muassa edistettävä sitä, että taataan sama palkka samanarvoisesta työstä -periaate, poistetaan epävarmat työsuhteet ja suojellaan äitiyteen liittyviä oikeuksia, ja niiden olisi toimittava välineinä, joilla autetaan vähentämään miesten ja naisten eriarvoisuutta työsuhteissa.

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi 12 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

12 a artikla

Yhdenvertainen kohtelu

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuuden periaatetta ja samoja ehtoja sovelletaan kaikkiin työntekijöihin heidän työsuhteensa laadusta riippumatta. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaikkia palkan näkökohtia ja ehtoja sekä työsuhteen ehtoja koskeva syrjintä poistetaan eikä työsuhteen laadulla ole tässä merkitystä.

Tarkistus 24

**Ehdotus direktiiviksi
16 artikla – 1 a kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön toimenpiteitä, joilla ehkäistään psykologista ja seksuaalista häirintää työpaikalla sellaisilla toimintapolitiikoilla, joilla otetaan käyttöön ehkäiseviä toimia, tuloksellisia, avoimia ja luottamuksellisia kantelujen käsittelymenettelyjä, seuraamuksia häirintään syylistyneille, tiedotustoimia ja koulutusta työntekijöille ja työnantajille sekä tukitoimia yrityksille toimintasuunnitelmien laatimiseksi ja kaikkien niiden toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Tarkistus 25

**Ehdotus direktiiviksi
20 a artikla (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

20 a artikla

Kantelujen helpottaminen

Jäsenvaltioiden on huolehdittava erityisistä ja luottamuksellisista menettelyistä, joilla käsitellään psykologista ja seksuaalista häirintää koskevia kanteluja.

**ASIAN KÄSITTELY
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

Otsikko	Avoimet ja ennakoitavat työolot Euroopan unionissa
Viiteasiakirjat	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)
Asiasta vastaava valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL 18.1.2018
Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	FEMM 18.1.2018
Valmistelija Nimitetty (pvä)	Maria Arena 15.3.2018
Valiokuntakäsittely	10.7.2018
Hyväksytty (pvä)	27.9.2018
Lopullisen äänestyksen tulos	+: 17 –: 2 0: 3
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, André Elissen, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Michaela Šojdrová
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Stefan Eck, José Inácio Faria, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Jordi Solé
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (200 art. 2 kohta)	Marek Plura, Damiano Zoffoli

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

17	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck, Kostadinka Kuneva
PPE	José Inácio Faria, Jérôme Lavrilleux, Marek Plura
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Maria Noichl, Pina Picierno, Damiano Zoffoli
VERTS/ALE	Jordi Solé, Ernest Urtasun

2	-
ENF	André Elissen
PPE	Anna Maria Corazza Bildt

3	0
ECR	Jadwiga Wiśniewska
PPE	Marijana Petir, Michaela Šojdrová

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjää

ASIAN KÄSITTELY
ASIESTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA

Otsikko	Avoimet ja ennakoitavat työolot Euroopan unionissa		
Viiteasiakirjat	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
Annettu EP:lle (pvä)	20.12.2017		
Asiasta vastaava valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL 18.1.2018		
Valiokunnat, joilta on pyydetty lausunto Ilmoitettu istunnossa (pvä)	TRAN 18.1.2018	JURI 18.1.2018	FEMM 18.1.2018
Valiokunnat, jotka eivät antaneet lausuntoa Päätös tehty (pvä)	TRAN 22.1.2018		
Esittelijä(t) Nimitetty (pvä)	Enrique Calvet Chambon 21.2.2018		
Valiokuntakäsittely	15.5.2018	19.6.2018	29.8.2018
Hyväksytty (pvä)	18.10.2018		
Lopullisen äänestyksen tulos	+: –: 0:	30 7 11	
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Martina Dlabajová, Elena Gentile, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Marek Plura, Dennis Radtke, Terry Reintke, Robert Rochefort, Maria João Rodrigues, Siôn Simon, Yana Toom, Marita Ulvskog		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Maria Arena, Georges Bach, Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Dieter-Lebrecht Koch, Eduard Kukan, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Tamás Meszerics, Anne Sander, Helga Stevens, Gabriele Zimmer		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (200 art. 2 kohta)	Ignazio Corrao, Michael Detjen, John Flack, Dario Tamburrano, Ángela Vallina		
Jätetty käsiteltäväksi (pvä)	26.10.2018		

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ ASIASTA
VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA**

30	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom
EFDD	Ignazio Corrao, Dario Tamburrano
ENF	Joëlle Mélin
GUE/NGL	Paloma López Bermejo, Ángela Vallina, Gabriele Zimmer
PPE	Georges Bach, Jérôme Lavrilleux, Anne Sander
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Edouard Martin, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Maria João Rodrigues, Siôn Simon
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamás Meszerics, Terry Reintke

7	-
ALDE	Martina Dlabajová
ECR	Amjad Bashir, John Flack, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Helga Stevens
GUE/NGL	Rina Ronja Kari

11	0
PPE	Heinz K. Becker, David Casa, Dieter-Lebrecht Koch, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Eduard Kukan, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Marek Plura, Dennis Radtke
S&D	Marita Ulvskog

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjää