

EUROOPA PARLAMENT

2004



2009

Konsolideeritud õigusloomega seotud dokument

16.12.2008

EP-PE_TC1-COD(2008)0141

*****I**

EUROOPA PARLAMENDI SEISUKOHT

vastu võetud esimesel lugemisel 16. detsembril 2008. aastal eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/.../EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuestisõnastatud versioon) (EP-PE_TC1-COD(2008)0141)

PE 417.791

ET

ET

EUROOPA PARLAMENDI SEISUKOHT

vastu võetud esimesel lugemisel 16. detsembril 2008. aastal

**eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/.../EÜ Euroopa
töönõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmise kohta
liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuestisõnastatud versioon)
(EMPs kohaldatav tekst)**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 137,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust¹,

olles konsulteerinud Regioonide Komiteega,

toimides asutamislepingu artiklis 251 sätestatud korras²

¹ 4. detsembri 2008. aasta arvamus (Euroopa Liidu Teatajas seni avaldamata).

² Euroopa Parlamendi 16. detsembri 2008. aasta seisukoht.

ning arvestades järgmist:

- (1) Nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiivi 94/45/EÜ (Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides)¹ tuleb teha mitmeid sisulisi muudatusi. Selguse huvides tuleks kõnealune direktiiv uuesti sõnastada.
- (2) Vastavalt direktiivi 94/45/EÜ artiklile 15 vaatas komisjon koostöös liikmesriikide ja Euroopa tasandi tööturu osapooltega uuesti üle nimetatud direktiivi toimimise, jälgides eriti töötajate arvu künnise asjakohasust, et esitada vajalikud muudatusettepanekud.
- (3) Olles konsulteerinud liikmesriikide ja Euroopa tasandi tööturu osapooltega esitas komisjon 4. aprillil 2000. aastal Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande direktiivi 94/45/EÜ kohaldamise kohta.
- (4) Komisjon konsulteeris kooskõlas asutamislepingu artikli 138 lõikega 2 ühenduse tasandi tööturu osapooltega, et selgitada välja ühenduse võimalikud tegevussuunad selles valdkonnas.
- (5) Komisjon pidas pärast kõnealust konsulteerimist ühenduse meetmeid soovitavaks ja konsulteeris uuesti ühenduse tasandil tööturu osapooltega kavandatava ettepaneku sisu üle vastavalt asutamislepingu artikli 138 lõikele 3.

¹ EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64.

- (6) Pärast teist konsulteerimist ei ole tööturu osapooled teatanud komisjonile oma soovist algatada asutamislepingu artikli 138 lõikega 4 ettenähtud menetlust, mis võiks viia kokkuleppe sõlmimiseni.
- (7) On osutunud vajalikuks kaasajastada ühenduse õigusakte, mis käsitlevad töötajate riigiülest teavitamist ja nendega konsulteerimist, et tagada tõhusalt töötajate õigus saada riigiülest teavet ja osaleda konsultatsioonides, suurendada Euroopa tööõukogude arvu, samal ajal võimaldades olemasolevate kokkulepete jätkuvat toimimist, lahendada direktiivi 94/45/EÜ kohaldamisel tuvastatud probleemid, vähendada direktiivi teatavatest sätetest või nende puudumisest tulenevat õiguskindlusetust ning parandada töötajate riigiülest teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitlevate ühenduse õigusaktide kohaldamist.
- (8) Vastavalt asutamislepingu artiklile 136 on ühenduse ja liikmesriikide oluline eesmärk edendada dialoogi tööturu osapoolte vahel.
- (9) Käesolev direktiiv on osa ühenduse raamistikust, mille eesmärk on toetada ja täiendada liikmesriikide meetmeid töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise valdkonnas. Raamistik peaks hoidma võimalikult väiksena ettevõtete või üksuste koormuse, tagades antud õiguste tulemusliku kasutamise.

- (10) Siseturu toimimine toob kaasa ettevõtete koondumise, piiriülese ühinemise, ülevõtmised, ühisettevõtted ning selle tulemusena ettevõtete ja kontsernide muutumise riigiüleseks. Selleks et tagada majandustegevuse harmooniline areng, peavad kahes või enamas liikmesriigis tegutsevad ettevõtted ja kontsernid teavitama oma otsustest mõjutatud töötajate esindajaid ja nendega konsulteerima.
- (11) Liikmesriikide õigusaktides või tavas sisalduv töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord ei võta sageli arvesse selle üksuse riigiülest struktuuri, kes teeb töötajaid mõjutavaid otsuseid. See võib viia otsustest mõjutatud töötajate ebavõrdse kohtlemiseni ühes ja samas ettevõttes või kontsernis.
- (12) Tuleb vastu võtta vajalikud sätted, et tagada liikmesriigiüleste ettevõtete töötajate nõuetekohane teavitamine ja nendega konsulteerimine, kui neid mõjutavad otsused on tehtud muus liikmesriigis kui see, kus nad töötavad.
- (13) Selleks et tagada kahes või enamas liikmesriigis tegutsevate ettevõtete või kontsernide töötajate nõuetekohane teavitamine ja nendega konsulteerimine, on vaja asutada Euroopa töö nõukogud või sisse seada muu töötajate riigiüleseks teavitamiseks ja nendega konsulteerimiseks sobiv kord.

- (14) Töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord on vaja kindlaks määrata ja seda tuleb rakendada selliselt, et oleks tagatud käesoleva direktiivi tõhus kohaldamine. Sel eesmärgil peaks Euroopa töönohukogu teavitamine ja sellega konsulteerimine tegema võimalikuks anda ettevõttele arvamus aegsasti, seadmata kahtluse alla ettevõtte kohanemisvõimet. Üksnes dialoogi pidamine otsustustasandil ning töötajate esindajate tulemuslik kaasamine võimaldavad muutusi ette näha ja nendega toime tulla.
- (15) Töötajate ja nende esindajate teavitamine ning nendega konsulteerimine peab olema tagatud asjakohasel juhtimis- ja esindustasandil, sõltuvalt arutatavast küsimusest. Seetõttu peab Euroopa töönohukogu pädevus ja tegevusulatus olema eristatav riiklike esindusorganisatsioonide omast ning piirduma riigiüleste küsimustega.
- (16) Küsimuse riigiülese olemuse väljaselgitamiseks tuleks võtta arvesse nii selle mõju võimalikku ulatust kui ka juhtimis- ja esindustasandit, mida küsimuse lahendamine eeldab. Seepärast käsitletakse riigiülestena küsimusi, mis on seotud kogu ettevõtte või kontserni või vähemalt kahe liikmesriigiga. Siia alla kuuluvad küsimused, mis asjasepuutuvate liikmesriikide arvust sõltumata on Euroopa töötajaskonnale olulised oma mõju võimaliku ulatuse poolest või mis puudutavad tegevuse üleviimist liikmesriikide vahel.

- (17) On vaja määratleda kontrolliva ettevõtte mõiste, mis on seotud ainuüksi käesoleva direktiiviga ega mõjuta kontserni või kontrolli mõistete määratlusi muudes õigusaktides.
- (18) Töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise mehhanismid sellistes ettevõtetes või kontsernides, mis tegutsevad kahes või enamas liikmesriigis, peavad hõlmama kõiki asutusi või vastavalt olukorrale ka liikmesriikides paiknevaid kontserni ettevõtteid, hoolimata sellest, kas ettevõtte või kontserni kontrolliva ettevõtte keskjuhatuse paikneb liikmesriikide territooriumil või väljaspool seda.
- (19) Vastavalt poolte autonoomia põhimõttele peavad töötajate esindajad ning ettevõtte või kontserni kontrolliva ettevõtte juhatuse kokkuleppe teel kindlaks määrama Euroopa tööõukogude olemuse, koosseisu, ülesanded, tööviisi, korra ja rahalised vahendid või muu nende konkreetses olukorras sobiva teavitamis- ja konsulteerimiskorra.
- (20) Vastavalt subsidiaarsuse põhimõttele peavad liikmesriigid kindlaks määrama, kes on töötajate esindajad, ning eelkõige kindlustama, juhul kui seda peetakse vajalikuks, töötajate eri kategooriate proportsionaalse esindatuse.
- (21) Töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise mõistete täpsustamine, et need vastaksid vaadeldavat valdkonda käsitlevatele hiljutistele direktiividele ja siseriiklikus raamistikus kohaldatavatele mõistetele, teenib eesmärgi tõhustada dialoogi riigiülesel tasandil, tagada tegevuse kooskõlastatus riigiülese ja riikliku tasandi vahel ning vajalik õiguskindlus käesoleva direktiivi kohaldamisel.

- (22) Teavitamise mõiste määratlemisel on vaja silmas pidada eesmärki võimaldada töötajate esindajatel piisavalt teabega tutvuda, mis eeldab, et teabe edastamise aeg, viis ja sisu on asjakohased ega aeglusta otsustusprotsessi ettevõtetes.
- (23) Konsulteerimise mõiste määratlemisel on vaja silmas pidada eesmärki võimaldada arvamuse avaldamist, mida saaks otsustamisprotsessis arvesse võtta, mistõttu peab konsulteerimine toimuma asjakohasel ajal ja viisil ning olema asjakohase sisuga.
- (24) Sellises ettevõttes või kontserni kontrollivas ettevõttes, mille keskjuhatuse asub väljaspool liikmesriikide territooriumi, peab käesolevas direktiivis ettenähtud teavitamis- ja konsulteerimiskorda rakendama liikmesriigis vajaduse korral ametisse määratud esindaja või sellise esindaja puudumisel see asutus või kontrollitav ettevõtte, kus töötab kõige rohkem liikmesriigi töötajaid.
- (25) Täpsemalt tuleb määratleda ettevõtte või kontserni vastutus läbirääkimiste alustamiseks vajaliku asjakohase teabe edastamise eest, töötajatel peab olema võimalik hinnata, kas ettevõtte või kontsern, kus nad töötavad, on liikmesriigiülene, ning luua vajalikud kontaktid, et esitada taotlus läbirääkimiste alustamiseks.

- (26) Läbirääkimiste erikomisjonis peavad eri liikmesriikide töötajad olema proportsionaalselt esindatud. Töötajate esindajad peavad saama koostööd teha, et määratleda oma seisukoht keskjuhatusega peetavatel läbirääkimistel.
- (27) On vaja tunnustada tunnustatud ametiühingute rolli töötajate esindajate toetamisel, kui viimatinimetatud seda taotlevad, Euroopa töönohukogu asutamise kokkulepet käsitlevatel läbirääkimistel või kordusläbirääkimistel. Selleks et hoida Euroopa tööturu osapooltena tunnustatud pädevaid Euroopa tasandi ametiühinguid ja tööandjate organisatsioone kursis uute Euroopa töönohukogude asutamisega ja edendada häid tavasid, teavitatakse neid läbirääkimiste alustamisest. Tunnustatud pädevad Euroopa tasandi ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid on need tööturu osapoolte organisatsioonid, kellega komisjon konsulteerib asutamislepingu artikli 138 alusel. Kõnealuste organisatsioonide nimekirja ajakohastab ja avaldab komisjon.
- (28) Euroopa töönohukogude asutamist ja toimimist käsitlev kokkulepe peab sisaldama sätteid selle muutmise, lõpetamise või läbivaatamise kohta vastavalt vajadusele, eelkõige juhul, kui ettevõtte või kontserni asukoht või struktuur muutuvad.
- (29) Kokkuleppes peab olema täpsustatud töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise riigi ja riigiülese tasandi kooskõlastamise kord, mis vastaks ettevõtte või kontserni erivajadustele. Kõnealune kord peab arvesse võtma töötajate esindusorganisatsioonide pädevus- ja tegevusvaldkondi, eelkõige seoses muutuste ennetamise ja juhtimisega.

- (30) Nimetatud kokkulepetega peab vajaduse korral olema ette nähtud vähendatud komitee loomise ja toimimise kord Euroopa tööõukogu tegevuse tõhustamiseks ja koostöölastamiseks ning eriolukorra puhul tööõukogu koheseks teavitamiseks ja temaga konsulteerimiseks.
- (31) Töötajate esindajad võivad otsustada, et Euroopa tööõukogude loomine ei ole vajalik, või otsustavad asjaosalised pooled, et kasutavad teistsugust töötajate riigiülese teavitamise ja nendega konsulteerimise korda.
- (32) Teatavate lisavajaduste puhuks tuleks ette näha sätted, mida kohaldada siis, kui pooled nii otsustavad või kui keskjuhatuse keeldub läbirääkimisi alustamast või kui läbirääkimiste tulemusena kokkuleppele ei jõuta.
- (33) Selleks et tagada Euroopa tööõukogu esindusülesannete igakülgne ja tõhus täitmine, peab töötajate esindajatel olema aruandekohustus töötajate ees, keda nad esindavad, ja neil peab olema võimalus saada vajalikku koolitust.
- (34) Käesoleva direktiivi raames tegutsevatele töötajate esindajatele tuleb nende ülesannete täitmisel tagada samasugune kaitse ja tagatised, nagu on töötajate esindajatel tööle võtva riigi õigusaktide ja/või tava alusel. Neid ei tohi nende seadusliku tegevuse eest mingil moel diskrimineerida ning vallandamise ja muude sanktsioonide korral on neil õigus piisavale kaitsele.

- (35) Liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed juhul, kui käesolevas direktiivis kehtestatud kohustusi ei järgita.
- (36) Kooskõlas ühenduse õiguse üldpõhimõtetega tuleks käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste rikkumise korral kohaldada haldus- või kohtumenetlust, samuti rikkumise raskusele vastavaid proportsionaalseid, tõhusaid ja hoiatavaid karistusi.
- (37) Tõhususe, sidususe ja õiguskaitse tagamiseks on vaja tagada direktiivide ning töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitlevate ühenduse ja liikmesriikide õigusaktide ja/või tavade kooskõlastamine. Esmatähtsaks tuleb pidada, et igas ettevõttes ja kontsernis kehtestataks läbirääkimiste tulemusena kooskõlastamise kord. Kui kõnealuses küsimuses kokkulepe puudub ja on ette näha selliste otsuste vastuvõtmist, millega muudetakse oluliselt töökorraldust või töölepinguid, tuleb menetlus läbi viia nii riiklikul kui ka ühenduse tasandil, võttes arvesse töötajate esindusorganite pädevus- ja tegevusvaldkondi. Euroopa töönoukogu avaldatud arvamus ei tohi piirata keskjuhatuse võimalusi korraldada nõuetekohane konsulteerimine, lähtudes riiklikes õigusaktides ja/või tavades sätestatud tähtaegadest. Riiklike õigusakte ja/või tavasid tuleks vajadusel kohandada selliselt, et Euroopa töönoukogu saaks teavitada enne või samaaegselt riiklike töötajate esindusorganitega, jälgides ühtlasi, et töötajate üldine kaitsetase ei väheneks.

- (38) Käesolev direktiiv ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivis 2002/14/EÜ (millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses)¹ sätestatud teavitamise ja konsulteerimise korra kohaldamist ega ka nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ (kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta)² artiklis 2 ja nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ (ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta)³ artiklis 7 sätestatud erikorra kohaldamist.
- (39) Eraldi käsitlemist vajaksid need liikmesriigiülesed ettevõtted ja kontsernid, kus 22. septembri 1996. aasta seisuga oli olemas kogu töötajaskonda hõlmav riigiülest teavitamist ja konsulteerimist sätestav kokkulepe.

¹ EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29.

² EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16.

³ EÜT L 82, 22.3.2001, lk 16.

- (40) Juhul kui ettevõtte või kontserni struktuur oluliselt muutub, näiteks ühinemise, ülevõtmise või jagunemise korral, tuleb Euroopa töönoukogu(sid) vastavalt kohandada. Kohandamist tuleb pidada esmatahtsaks vastavalt kehtiva kokkuleppe sätetele, kui need võimaldavad vajalikke kohandusi teha. Selliste sätete puudumisel ja juhul kui on esitatud asjakohane taotlus, alustatakse toimiva(te) Euroopa töönoukogu(de) liikmete osalusel läbirääkimisi uue kokkuleppe sõlmimiseks. Selleks et tagada töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine struktuuri muutmise otsustaval etapil, tuleb toimiva(te)l Euroopa töönoukogu(de)l võimaldada tegevust jätkata, vajadusel kohandustega, kuni uue kokkuleppe sõlmimiseni. Pärast uue kokkuleppe allkirjastamist tuleb lõpetada varem asutatud töönoukogude tegevus ja töönoukogude asutamist käsitlev kokkulepe, olenemata selle sätetest kehtivuse või lõpetamise kohta.
- (41) Ainult juhul, kui kohandamisklauslit ei kohaldata, võib jätkata kehtiva kokkuleppe kohaldamist, et mitte alustada kohustuslikke läbirääkimisi, kui see ei oleks vajalik. Tuleks sätestada, et käesolevast direktiivist tulenevaid kohustusi ei peaks kohaldama kehtivate kokkulepete suhtes, mis on sõlmitud enne 22. septembrit 1996 direktiivi 94/45/EÜ artikli 13 lõike 1 alusel või direktiivi 97/74/EÜ¹ artikli 3 lõike 1 alusel. Lisaks ei kehtestata käesoleva direktiiviga üldist kohustust korraldada uusi läbirääkimisi direktiivi 94/45/EÜ artikli 6 kohaselt 22. septembri 1996 ning ...⁺ sõlmitud kokkulepete üle.

¹ Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/74/EÜ, millega laiendatakse Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi suhtes direktiivi 94/45/EÜ Euroopa töönoukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigistest ettevõtetes või kontsernides (EÜT L 10, 16.1.1998, lk 22).

⁺ Väljaannete talitus: palun sisestada kuupäev: kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva.

- (42) Ilma et see piiraks poolte võimalust teisiti otsustada, tuleb pooltevahelise kokkuleppe puudumisel, selleks et täita käesoleva direktiivi eesmärgi, teavitada loodud Euroopa töönohukogu ja sellega konsulteerida, et ettevõtte või kontserni tegevuse võimalikku mõju töötajate huvidel saaks hinnata vähemalt kahes liikmesriigis. Seepärast peab ettevõttelt või kontrollivalt ettevõttelt nõudma, et see edastaks töötajate esindajatele töötajate huvidel seotud üldist teavet ning konkreetset teavet ettevõtte või kontserni tegevuse nende aspektide kohta, mis mõjutavad töötajate huve. Euroopa töönohukogu peab nimetatud kohtumise lõpuks esitama oma arvamuse.
- (43) Teatavatest otsustest, millel on märkimisväärne mõju töötajate huvidel, tuleb töötajate esindajaid võimalikult kiiresti teavitada ja nendega konsulteerida.
- (44) Tuleb täpsustada nende täiendavate nõuete sisu, mida kohaldatakse kokkuleppe puudumisel ja millest lähtutakse läbirääkimistel, ning kohandada nõudeid vastavalt riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisvajaduste ja -tavade muutumisele. Tuleb eristada valdkondi, mille puhul tuleks lisaks teavitamisele Euroopa töönohukoguga ka konsulteerida, see tähendab, et esitatud arvamuse kohta saadakse põhjendatud vastus. Selleks, et vähendatud komitee saaks täita koordineerimise ja eriolukorra tõhusa haldamisega seotud ülesandeid, peab see koosnema kuni viiest liikmest ja kogunema korrapäraselt.

- (45) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt parandada liikmesriigiüleste ettevõtete ja kontsernide töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korda, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ning seetõttu on seda parem saavutada ühenduse tasandil, võib ühendus võtta meetmeid kooskõlas asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale.
- (46) Käesoleva direktiiviga tunnustatakse põhiõigusi ja järgitakse eelkõige Euroopa Liidu põhiõiguste hartas tunnustatud põhimõtteid. Käesoleva direktiivi eesmärk on eelkõige kaitsta töötajate või nende esindajate õigust saada asjakohasel tasemel aegsasti teavet ja tagada, et nendega konsulteeritaks juhtudel ja tingimustel, mis on ette nähtud ühenduse õigusaktidega ning liikmesriikide õigusaktide ja tavadega (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 27).
- (47) Käesoleva direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtmise kohustus peaks piirduma sätetega, mille sisu on võrreldes varasemate sama valdkonna direktiividega muutunud. Kohustus võtta üle muutmata sätted tuleneb varasematest direktiividest.
- (48) Kooskõlas paremat õigusloomet käsitleva institutsioonidevahelise kokkuleppe¹ punktiga 34 julgustatakse liikmesriike koostama nende endi tarbeks ja ühenduse huvides vastavustabeleid, kus on võimalikult suures ulatuses välja toodud vastavus käesoleva direktiivi ja ülevõtmismeetmete vahel ning need üldsusele teatavaks tegema.
- (49) Käesolev direktiiv ei tohiks piirata liikmesriikide kohustusi, mis on seotud II lisa B osas nimetatud direktiivide siseriiklikku õigusesse ülevõtmise ja kohaldamise tähtpäevadega,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

¹ ELT C 321, 31.12.2003, lk 1.

I JAGU

ÜLDOSA

Artikkel 1

Eesmärk

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada liikmesriigiülesete ettevõtete ja kontsernide töötajate õigust saada teavet ja tagada, et nendega konsulteeritaks.
2. Selleks luuakse artikli 5 lõikes 1 sätestatud korras esitatud taotluse korral igas liikmesriigiüleses ettevõttes või kontsernis Euroopa töö nõukogu või kehtestatakse töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord. Töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord määratakse kindlaks ja seda kohaldatakse viisil, mis tagab selle korra ning ettevõtte või kontserni otsustusprotsessi tõhusa toimimise.
3. Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine toimub asjakohasel juhtimis- ja esindustasandil, sõltuvalt arutatavast küsimusest. Seepärast piirdub Euroopa töö nõukogu pädevus ning käesoleva direktiiviga reguleeritav töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord ainult riigiülesete küsimustega.

4. Riigiüleste küsimustena käsitletakse küsimusi, mis on seotud liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserniga tervikuna või vähemalt kahe ettevõttesse või kontserni kuuluva ettevõtte või asutusega, mis asuvad kahes eri liikmesriigis.
5. Kui liikmesriigiülene kontsern artikli 2 lõike 1 punkti c tähenduses hõlmab ühte või mitut sellist ettevõtet või kontserni, mis artikli 2 lõike 1 punktide a või c tähenduses on liikmesriigiülesed ettevõtted või liikmesriigiülesed kontsernid, luuakse erandina lõikest 2 Euroopa tööõukogu kontserni tasandil, kui artiklis 6 nimetatud kokkulepped ei sätesta teisiti.
6. Kui artiklis 6 nimetatud kokkulepetega ei nähta ette suuremat tegevusulatust, hõlmavad Euroopa tööõukogude volitused ja pädevus ning lõikes 1 kindlaksmääratud eesmärgi saavutamiseks sisseseatud teavitamis- ja konsulteerimiskord liikmesriigiülese ettevõtte puhul kõiki liikmesriikides paiknevaid asutusi ning liikmesriigiülese kontserni puhul kõiki liikmesriikides paiknevaid kontserni ettevõtteid.
7. Liikmesriigid võivad sätestada, et käesolevat direktiivi ei kohaldata kaubalaevastike laevaperede puhul.

Artikkel 2

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - a) „liikmesriigiülene ettevõte” – ettevõte, millel on liikmesriikide piires vähemalt 1000 töötajat ja vähemalt kahes liikmesriigis kummaski vähemalt 150 töötajat;
 - b) „kontsern” – kontrolliv ettevõte ja selle poolt kontrollitavad ettevõtted;
 - c) „liikmesriigiülene kontsern” – järgmiste tunnustega kontsern:
 - vähemalt 1000 töötajat liikmesriikide piires,
 - vähemalt kaks kontserni kuuluvat ettevõtet eri liikmesriikidesja
 - vähemalt üks 150 töötajaga kontserni ettevõte ühes liikmesriigis ning vähemalt veel üks vähemalt 150 töötajaga kontserni ettevõte mõnes teises liikmesriigis;

- d) „töötajate esindajad” – siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate esindajad;
- e) „keskjuhatuse” – liikmesriigiülese ettevõtte keskjuhatuse või liikmesriigiülese kontserni puhul kontrolliva ettevõtte keskjuhatuse;
- f) „teavitamine” – tööandjapoolne andmete edastamine töötajate esindajatele, et nad saaksid asjaomase teemaga tutvuda ja seda uurida. Teavet antakse sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, nagu on vaja selleks, et töötajate esindajatel oleks võimalik põhjalikult hinnata selle võimalikku mõju ning vajaduse korral valmistuda konsulteerimiseks liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni pädeva organiga;
- g) „konsulteerimine” – dialoogi arendamine ning arvamuste vahetamine töötajate esindajate ja keskjuhatuse või mõne muu vastava juhtimistaseme vahel sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, mis võimaldaks töötajate usaldusisikutel edastatud teabest lähtuvalt ja juhatuse kohustusi piiramata esitada mõistliku aja jooksul konsulteerimise teemaks olevate kavandatavate meetmete kohta oma arvamuse, mida liikmesriigiülene ettevõtte või liikmesriigiülene kontsern võivad arvesse võtta;

- h) „Euroopa tööõukogu” – vastavalt artikli 1 lõikele 2 või I lisa sätetele asutatud nõukogu, mille eesmärk on töötajate teavitamine ja nõustamine;
 - i) „läbirääkimiste erikomisjon” – organ, mis on asutatud vastavalt artikli 5 lõikele 2, et kooskõlas artikli 1 lõikega 2 pidada keskjuhatusega läbirääkimisi Euroopa tööõukogu või teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmise küsimuses.
2. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tehakse töötajate arvu ettenähtud künnis kindlaks, lähtudes siseriiklikest õigusaktidest ja/või tavadest, võttes aluseks viimased kaks aastat töötanud töötajate (kaasa arvatud osalise tööajaga töötajate) keskmise arvu.

Artikkel 3

„Kontrolliva ettevõtte” mõiste

1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel on „kontrolliv ettevõte” see ettevõte, millel on kas omandist, rahalisest osalusest või ettevõtte tegevust reguleerivatest eeskirjadest tulenevalt ülekaalukas mõjuvõim teise ettevõtte („kontrollitava ettevõtte”) üle.

2. Kui ei ole tõendatud vastupidist, võib ülekaalukat mõjuvõimu teise ettevõtte suhtes eeldada, kui ettevõttel otseselt või kaudselt:
 - a) on enamik selle ettevõtte märgitud kapitalist;
 - b) on kontroll selle ettevõtte emiteeritud aktsiakapitaliga seotud häälteenamuse üle või
 - c) on võimalik ametisse nimetada üle poolte nimetatud ettevõtte haldus-, juht- või järelevalveorgani liikmetest.
3. Lõike 2 kohaldamisel kuuluvad kontrolliva ettevõtte hääleõiguse ja ametisse nimetamise õiguse hulka ka teiste kontrollitavate ettevõtete õigused ning kõikide oma nimel, kuid kontrolliva või mis tahes teise kontrollitava ettevõtte huvides tegutsevate isikute või organite õigused.
4. Olenemata lõigetest 1 ja 2 ei loeta ettevõtet „kontrollivaks ettevõtteks” teise ettevõtte suhtes, milles tal on osalus, kui esimesena nimetatud ettevõtte on niisugune äriühing, millele viidatakse kontrolli kehtestamist ettevõtjate koondumiste üle käsitlevas nõukogu 20. jaanuari 2004. aasta määruse (EÜ) nr 139/2004¹ artikli 3 lõike 5 punktis a või c.

¹ ELT L 24, 29.1.2004, lk 1.

5. Ülekaaluka mõjuvõimu kasutamist ei saa eeldada ainuüksi seetõttu, et vastavate volitustega isik täidab kooskõlas liikmesriigi õigusaktidega likvideerimise, pankroti, maksejõuetuse, maksete lakkamise, kompromissi või muude selliste menetlustega seotud ülesandeid.
6. Selleks et määrata kindlaks, kas ettevõte on kontrolliv ettevõte, kohaldatakse selle liikmesriigi õigust, mille jurisdiktsiooni alla nimetatud ettevõtte kuulub.

Kui nimetatud ettevõte ei juhindu liikmesriigi õigusaktidest, kohaldatakse selle liikmesriigi õigust, mille territooriumil paikneb kas nimetatud ettevõtte esindaja või, sellise esindaja puudumisel, kontserni suurima töötajate arvuga ettevõtte keskjuhatuse.

7. Kui lõike 2 kohaldamisel ilmneb õigusnormide vastuolu ja kontserni kaks või enam ettevõtet vastavad ühele või mitmele nimetatud lõikes sätestatud kriteeriumile, loetakse kontrollivaks ettevõtteks punktis c sätestatud kriteeriumile vastav ettevõte, kuni tõestatakse mõne teise ettevõtte ülekaalukas mõjuvõim.

II JAGU

EUROOPA TÖÖNÕUKOGU ASUTAMINE VÕI TÖÖTAJATE TEAVITAMISE JA NENDEGA KONSULTEERIMISE KORRA SISSESEADMINE

Artikkel 4

Vastutus Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise eest

1. Liikmesriigiüleses ettevõttes või liikmesriigiüleses kontsernis vastutab artikli 1 lõikes 2 sätestatud Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmiseks vajalike tingimuste ja vahendite loomise eest keskjuhatuse.
2. Kui keskjuhatuse ei paikne liikmesriigis, võtab lõikes 1 nimetatud vastutuse enda peale vajaduse korral selleks määratud keskjuhatuse esindaja liikmesriigis.

Nimetatud esindaja puudumisel võtab lõikes 1 nimetatud vastutuse enda peale sellise asutuse või kontserni kuuluva ettevõtte juhatuse, kus on kõige rohkem liikmesriigis töötavaid töötajaid.
3. Käesoleva direktiivi kohaldamisel loetakse keskjuhatuseks esindaja või esindajad, nende puudumisel aga lõike 2 teises lõigus nimetatud juhatuse.

4. Liikmesriigiülese kontserni iga ettevõtte juhatus, samuti liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni keskjuhatuse või keskjuhatuseks käsitatav organ lõike 2 teise lõigu tähenduses vastutab, et huvitatud isikud, kelle suhtes käesolevat direktiivi kohaldatakse, saavad kasutada ja neile edastatakse artiklis 5 osutatud läbirääkimiste alustamiseks vajalikku teavet, eelkõige ettevõtte või kontserni struktuuri ja personali kohta. Kohustus hõlmab eelkõige artikli 2 lõike 1 punktides a ja c osutatud teavet töötajate arvu kohta

Artikkel 5

Läbirääkimiste erikomisjon

1. Selleks et saavutada artikli 1 lõikes 1 esitatud eesmärki, alustab keskjuhatuse oma algatusel või vähemalt kahe liikmesriigi kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindaja kirjaliku taotluse korral läbirääkimisi Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmiseks.

2. Sel eesmärgil moodustatakse järgmiste juhiste kohaselt läbirääkimiste erikomisjon:

- a) liikmesriigid määravad kindlaks nende territooriumil valitavate või ametisse nimetatavate läbirääkimiste erikomisjoni liikmete valimise või ametisse nimetamise korra.

Liikmesriigid näevad ette, et nende ettevõtete ja/või asutuste töötajatel, kus neist mitteolenevatel põhjustel puuduvad töötajate esindajad, on läbirääkimiste erikomisjoni liikmete valimise või ametisse nimetamise õigus.

Teine lõik ei piira siseriiklike õigusaktide ja/või tava kohaldamist, milles nähakse ette töötajate esindusorganite asutamiseks vajalik künnis;

- b) läbirääkimiste erikomisjoni liikmed valitakse või nimetatakse ametisse proportsionaalselt liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajate arvuga igas liikmesriigis, kusjuures igale liikmesriigile eraldatakse üks koht sellise töötajate arvu kohta, mis moodustab kõikide liikmesriikide töötajate koguarvust 10 % või osa sellest;
- c) keskjuhatust, kohalikku juhtkonda ning asjaomaseid Euroopa töötajate ja tööandjate organisatsioone tuleb teavitada läbirääkimiste erikomisjoni koosseisust ja läbirääkimiste alustamisest.

3. Läbirääkimiste erikomisjoni ülesanne on koos keskjuhatusega kirjalikus kokkuleppes kindlaks määrata Euroopa töönohukogu(de) tegevusulatus, koosseis, ülesanded ja ametiaeg või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra rakendamine.
4. Selleks et sõlmida artikli 6 kohane kokkulepe, korraldab keskjuhatuse läbirääkimiste erikomisjoniga koosoleku. Keskjuhatuse teavitab koosolekust kohalikke juhtkondi.

Enne ja pärast iga keskjuhatusega peetud koosolekut on läbirääkimiste erikomisjonil õigus korraldada koosolek ilma keskjuhatuse esindajate osaluseta ja kasutada selleks vajalikke kommunikatsioonivahendeid.

Läbirääkimiste pidamisel võib läbirääkimiste erikomisjon küsida oma töös abi enda valitud ekspertidelt, kelle hulgas võib olla pädevate tunnustatud ühenduse tasandi töötajate organisatsioonide esindajaid. Kõnealused eksperdid ja selliste ametiühingute esindajad võivad läbirääkimiste erikomisjoni taotlusel osaleda läbirääkimistel nõuandjana.

5. Läbirääkimiste erikomisjon võib vähemalt kahe kolmandiku häälteenamusega otsustada vastavalt artiklile 4 läbirääkimisi mitte alustada või juba alanud läbirääkimised lõpetada.

Niisugune otsus peatab artiklis 6 osutatud kokkuleppe sõlmimise menetluse. Kui selline otsus on tehtud, ei kohaldata lisas toodud sätteid.

Uue taotluse läbirääkimiste erikomisjoni kokkukutsumise kohta saab esitada alles kaks aastat pärast eespool nimetatud otsuse vastuvõtmist, kui asjaosalised pooled ei sätesta lühemat ajavahemikku.

6. Kõik lõigetes 3 ja 4 osutatud läbirääkimistega seotud kulud kannab keskjuhatuse, nii et läbirääkimiste erikomisjonil oleks võimalik oma ülesandeid asjakohaselt täita.

Vastavalt sellele põhimõttele võivad liikmesriigid kehtestada normid läbirääkimiste erikomisjoni tegevuse rahastamiseks. Eelkõige võivad nad piirduda ainult ühe eksperdi kulude katmisega.

Artikkel 6

Kokkuleppe sisu

1. Keskjuhatuse ja läbirääkimiste erikomisjon peavad pidama läbirääkimisi koostöö vaimus, et saavutada kokkuleppe artikli 1 lõikes 1 osutatud töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra rakendamise kohta.
2. Poolte autonoomiat piiramata määratakse lõikes 1 osutatud keskjuhatuse ja läbirääkimiste erikomisjoni vahelise kirjaliku kokkuleppega kindlaks:
 - a) nimetatud kokkuleppega hõlmatud liikmesriigiülese kontserni ettevõtted või liikmesriigiülese ettevõtte asutused;

- b) Euroopa töö nõukogu koosseis, selle liikmete arv, kohtade jaotus, järgides võimaluste piires töötajate proportsionaalset esindatust tegevusvaldkonna, töötajate kategooriate ja soolise kuuluvuse lõikes, ning ametiaeg;
 - c) Euroopa töö nõukogu tööülesanded, teavitamis- ja konsulteerimiskord ning Euroopa töö nõukogu ja töötajaid esindavate riiklike organisatsioonide teavitamise ja nendega konsulteerimise korra kooskõlastamismeetmed, järgides artikli 1 lõikes 3 sätestatud põhimõtteid;
 - d) Euroopa töö nõukogu koosolekute koht, sagedus ja kestus;
 - e) vajaduse korral Euroopa töö nõukogu vähendatud komitee koosseis, liikmete nimetamise kord, tööülesanded ja koosolekute toimumise kord;
 - f) Euroopa töö nõukogule eraldatud raha ja materiaalsed vahendid;
 - g) kokkuleppe jõustumise kuupäev ja kestus, kokkuleppe muutmise ja lõpetamise kord ning uute läbirääkimiste alustamise tingimused ja kokkuleppe uuendamise kord, kaasa arvatud juhul, kui liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni struktuuri muudetakse.
3. Keskjuhatus ja läbirääkimiste erikomisjon võivad kirjalikult otsustada, et Euroopa töö nõukogu loomise asemel seavad nad sisse ühe või mitu teavitamis- ja konsulteerimiskorda.

Kokkuleppes peab olema kindlaks määratud, millisel viisil on töötajate esindajatel õigus kohtuda, et arutada neile edastatud teavet.

Eelkõige on nimetatud teave seotud töötajate huve märkimisväärselt mõjutavate riigiülestes küsimustega.

4. Lõigetes 2 ja 3 osutatud kokkulepete puhul ei kehti lisas toodud täiendavad nõuded, kui kokkulepetes ei ole sätestatud teisiti.
5. Lõigetes 2 ja 3 osutatud kokkulepete sõlmimisel tegutseb läbirääkimiste erikomisjon oma liikmete häälteenamuse alusel.

Artikkel 7

Täiendavad nõuded

1. Artikli 1 lõikes 1 sätestatud eesmärgi saavutamiseks kohaldatakse selle liikmesriigi õigusaktidega sätestatud täiendavaid nõudeid, kus keskjuhatuse paikneb:
 - kui keskjuhatuse ja läbirääkimiste erikomisjon nii otsustavad;
 - kui keskjuhatuse keeldub läbirääkimisi alustamast kuue kuu jooksul pärast artikli 5 lõikes 1 osutatud taotluse esitamist

või

- kui nad kolme aasta möödudes pärast nimetatud taotluse esitamist pole suutelised sõlmima artiklis 6 nimetatud kokkulepet ning läbirääkimiste erikomisjon ei ole võtnud vastu artikli 5 lõikes 5 sätestatud otsust.
2. Lõikes 1 osutatud täiendavad nõuded, mis on vastu võetud liikmesriigi õigusaktides, peavad vastama lisas nimetatud sätetele.

III JAGU

MUUD SÄTTED

Artikkel 8

Konfidentsiaalne teave

1. Liikmesriigid näevad ette, et läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönoogude liikmetel ja neid abistavatel ekspertidel ei ole lubatud avaldada mingit otseselt neile antud konfidentsiaalset teavet.

Sama kehtib ka teavitamisel ja konsulteerimisel osalevate töötajate esindajate kohta.

Nimetatud kohustus kehtib esimeses ja teises alalõigus nimetatud isikute suhtes olenemata nende asukohast ka pärast nende ametiaja lõppemist.

2. Liikmesriigid näevad ette, et erijuhtudel ja siseriiklike õigusaktidega sätestatud tingimustel ning piires ei ole nende territooriumil paiknev keskjuhatuse kohustatud edastama sellist teavet, mis objektiivsete kriteeriumide järgi võiks oma olemuselt asjaosaliste ettevõtete tegutsemist tõsiselt kahjustada ning nende huve riivata.

Liikmesriik võib sellisest kohustusest vabastada eelneva haldus- või kohtuloo alusel.

3. Tingimusel, et käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval on siseriiklikes õigusaktides vastavad erisätted juba olemas, võib iga liikmesriik kehtestada erisätteid oma territooriumil paiknevate ettevõtete keskjuhatuse suhtes, kelle otseseks ja põhiliseks eesmärgiks on teavitamise ja arvamuste väljendamise ideoloogiline suunamine.

Artikkel 9

Euroopa töö nõukogu tegevus ning töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord

Keskjuhatuse ja Euroopa töö nõukogu teevad koostööd, võttes arvesse vastastikuseid õigusi ja kohustusi.

Sama kehtib ka keskjuhatuse ja töötajate esindajate koostöö kohta töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel.

Artikkel 10

Töötajate esindajate ülesanded ja kaitse

1. Ilma et see piiraks muude asutuste ja organisatsioonide tegevust selles valdkonnas, peavad Euroopa töö nõukogu liikmetel olema vajalikud vahendid käesolevast direktiivist tulenevate õiguste kohaldamiseks ning liikmesriikide ülese ettevõtte või liikmesriikide ülese kontserni töötajate huvide kollektiivseks esindamiseks.

2. Ilma et see piiraks artikli 8 kohaldamist, annab Euroopa töö nõukogu asutuste või liikmesriigiülese kontserni ettevõtete töötajate esindajatele või nende puudumisel kogu töötajaskonnale teada käesolevale lisale vastava teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisust ja tulemusest.
3. Läbirääkimiste erikomisjoni liikmetel, Euroopa töö nõukogude liikmetel ja artikli 6 lõikes 3 osutatud korrale vastavalt oma tööülesandeid täitvatel töötajate esindajatel on tööülesannete täitmisel õigus samasugusele kaitsel ja tagatistele, nagu on siseriiklike õigusaktide ja/või tavaga sätestatult tagatud töötajate esindajatele selles riigis, kus nad töötavad.

Eelkõige kehtib see läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töö nõukogude koosolekutel või mis tahes muudel artikli 6 lõikes 3 osutatud kokkuleppe alusel toimuvatel koosolekutel osalemise kohta, samuti ka palga väljamaksmise kohta liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni personali liikmetele töölt puudumise ajal, kui see on vajalik nende kohustuste täitmiseks.
4. Läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa töö nõukogu liikmetele tagatakse koolitus palka kaotamata sellises ulatuses, mis on vajalik nende esinduskohustuste täitmiseks rahvusvahelisel tasandil.

Artikkel 11

Käesoleva direktiivi järgimine

1. Iga liikmesriik tagab, et tema territooriumil paiknev liikmesriigiülese ettevõtte asutuste juhtkond ja liikmesriigiülesesse kontserni kuuluvate ettevõtete juhtkond ning nende töötajate esindajad või olukorrale vastavalt töötajad järgivad käesoleva direktiiviga sätestatud kohustusi, hoolimata sellest, kas keskjuhatuse paikneb tema territooriumil või mitte.
2. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed, kui käesolevat direktiivi ei täideta; eelkõige tagavad nad, et käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste jõustamiseks oleksid kättesaadavad vastavad haldus- ja kohtumenetlused.
3. Artikli 8 kohaldamisel sätestavad liikmesriigid haldusliku või kohtuliku edasikaebamise korra, mida töötajate esindajad võivad kasutada, kui keskjuhatuse peab andmeid konfidentsiaalseks või ei anna nimetatud artiklis osutatud teavet.

Nimetatud kord võib hõlmata ka kõne all oleva teabe konfidentsiaalsuse kaitsmiseks kavandatud menetlusi.

Artikkel 12

Seos muude ühenduse ja siseriiklike sätetega

1. Euroopa töönohukogu teavitamist ja temaga konsulteerimist kooskõlastatakse töötajate riiklike esindusorganitega, võttes arvesse nende mõlema pädevust ja tegevusvaldkondi ning järgides artikli 1 lõikes 3 osutatud põhimõtteid.

2. Euroopa tööõukogu teavitamise ja temaga konsulteerimise kooskõlastamise kord töötajate riiklike esindusorganitega sätestatakse artiklis 6 osutatud kokkuleppes. Kokkulepe ei tohi piirata töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korda reguleerivate siseriiklike sätete või tava kohaldamist.
3. Liikmesriigid näevad ette, et kui kõnealust korda ei ole kokkuleppes sätestatud ja on ette näha selliste otsuste vastuvõtmist, millega muudetakse oluliselt töökorraldust või töölepinguid, viiakse teavitamis- ja konsulteerimismenetlus läbi nii Euroopa tööõukogus kui ka töötajate riiklikes esindusorganites.
4. Käesolev direktiiv ei piira direktiivis 2002/14/EÜ sätestatud teavitamis- ja konsulteerimiskorra ega ka direktiivi 98/59/EÜ artiklis 2 ja direktiivi 2001/23/EÜ artiklis 7 osutatud erikorra kohaldamist.
5. Käesoleva direktiivi rakendamine ei ole piisav põhjus liikmesriigis valitseva olukorra halvendamiseks või töötajate üldise kaitsetaseme alandamiseks valdkondades, mille suhtes direktiivi kohaldatakse.

Artikkel 13

Kohandamine

Kui liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni struktuuri oluliselt muudetakse ja kui kehtivas kokkuleppes puuduvad sätted või kui kahe või enama kehtiva kokkuleppe sätted on vastuolulised, algatab keskjuhatuse omal algatusel või vähemalt 100 töötaja või nende esindaja, kes töötavad vähemalt kahes ettevõttes või üksuses vähemalt kahes erinevas liikmesriigis, kirjalikul taotlusel artiklis 5 osutatud konsultatsioonid.

Lisaks artikli 5 lõike 2 kohaselt valitud või nimetatud liikmetele kuulub läbirääkimiste erikomisjoni kolm liiget toimivast Euroopa töökoostöökogust või igast toimivast Euroopa töökoostöökogust.

Läbirääkimiste ajal jätkab/jätkavad toimiv(ad) Euroopa töökoostöökogu(d) oma tegevust kooskõlas Euroopa töökoostöökogu(de) ja keskjuhatuse vahel sõlmitud kokkuleppe mis tahes üksikasjadega.

Artikkel 14

Kehtivad kokkulepped

1. Piiramata artikli 13 kohaldamist, ei kohaldata käesolevast direktiivist tulenevaid kohustusi nende liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide puhul, kus
 - a) direktiivi 94/45/EÜ artikli 13 lõike 1 või direktiivi 97/74/EÜ artikli 3 lõike 1 kohaselt on sõlmitud kogu töötajaskonda hõlmav kokkulepe või kokkulepped, millega nähakse ette töötajate riigiülese teavitamise ja nendega konsulteerimise kord, või kui selliseid kokkuleppeid on kohandatud ettevõtte või kontserni struktuuri muutuste tõttu,
 - või
 - b) direktiivi 94/45/EÜ artikli 6 kohaselt sõlmitud kokkulepe on alla kirjutatud või läbi vaadatud ...⁺ ning ...⁺⁺ vahel.

Kokkuleppe allakirjutamise või läbivaatamise ajal kohaldatavate siseriiklike õigusaktide kohaldamist jätkatakse punkti b esimeses lõigus osutatud ettevõtete või kontsernide suhtes.

2. Kui lõikes 1 nimetatud kokkulepped kaotavad kehtivuse, võivad kõnealuste kokkulepete osapooled ühiselt otsustada neid uuendada või need läbi vaadata. Kui seda ei tehta, kohaldatakse käesoleva direktiivi sätteid.

⁺ Väljaannete talitus: palun sisestada käesoleva direktiivi jõustumise kuupäev.

⁺⁺ Väljaannete talitus: palun sisestada kuupäev: kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva.

Artikkel 15

Aruanne

Hiljemalt ...⁺ esitab komisjon Euroopa Parlamendile, nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele aruande käesoleva direktiivi kohaldamise kohta, lisades sellele vajaduse korral asjakohased soovitused.

Artikkel 16

Ülevõtmine

1. Liikmesriigid jõustavad artikli 1 lõigete 2, 3 ja 4, artikli 2 lõike 1 punktide f ja g, artikli 3 lõike 4, artikli 4 lõike 4, artikli 5 lõike 2 punktide b ja c, artikli 5 lõike 4, artikli 6 lõike 2 punktide b, c, e ja g ja artiklite 10, 12, 13 ja 14 ning samuti I lisa punkti 1 alapunktide a, c ja d ning punktide 2 ja 3 järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt ...⁺⁺ või tagavad hiljemalt selleks kuupäevaks, et tööturu osapooled kehtestavad nõutavad sätted kokkuleppe teel; seejuures on liikmesriigid kohustatud võtma vastu kõik vajalikud õigusnormid, mis tagavad käesoleva direktiiviga ettenähtud tulemused.

Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Samuti lisavad liikmesriigid märkuse, et kehtivates õigus- ja haldusnormides esinevaid viiteid käesoleva direktiiviga kehtetuks tunnistatud direktiividele käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi ja kõnealuse märkuse sõnastuse näevad ette liikmesriigid.

⁺ Väljaannete talitus: palun sisestada kuupäev: seitse aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva.

⁺⁺ Väljaannete talitus: palun sisestada kuupäev: kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeva.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 17

Kehtetuks tunnistamine

Direktiiv 94/45/EÜ, mida on muudetud II lisa A osas loetletud direktiividega, tunnistatakse kehtetuks alates ...⁺, ilma et see piiraks liikmesriikide kohustusi, mis on seotud II lisa B osas nimetatud direktiivide siseriiklikku õigusesse ülevõtmise ja kohaldamise tähtpäevadega.

Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiividele käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile ja loetakse vastavalt III lisa vastavustabelile.

Artikkel 18

Jõustumine

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

Artikli 1 lõikeid 1, 5, 6 ja 7, artikli 2 lõike 1 punkte a kuni e, h ja i, artikli 2 lõiget 2, artikli 3 lõikeid 1, 2, 3, 5, 6 ja 7, artikli 4 lõikeid 1, 2 ja 3, artikli 5 lõikeid 1, 3, 5, ja 6, artikli 5 lõike 2 punkti a, artikli 6 lõiget 1, artikli 6 lõike 2 punkte a, d ja f, artikli 6 lõikeid 3, 4 ja 5 ning artikleid 7, 8, 9 ja 11 ning samuti I lisa punkti 1 alapunkte b, e, f ja punkte 4, 5 ja 6 kohaldatakse alates ...⁺.

⁺ Väljaannete talitus: palun sisestada kuupäev: käesoleva direktiivi artikli 16 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud kuupäevale järgneval päeval.

Artikkel 19

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

...,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja

I LISA

TÄIENDAVALD NÕUDED

(osutatud artiklis 7)

1. Artikli 1 lõikes 1 sätestatud eesmärgi saavutamiseks ning artikli 7 lõikes 1 ettenähtud juhtudel toimub Euroopa tööõukogu asutamine, koosseisu ja pädevuse määramine kooskõlas järgmiste eeskirjadega:

- a) Euroopa tööõukogu pädevus määratakse kindlaks vastavalt artikli 1 lõikele 3.

Euroopa tööõukogule edastatav teave hõlmab eelkõige liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni struktuuri, majanduslikku ja rahalist olukorda, äri-, tootmis- ja müügitegevuse võimalikku arengut. Euroopa tööõukogu teavitatakse ja temaga konsulteeritakse eelkõige järgmistes küsimustes: tööhõive ja selle võimalik arengusuund, investeeringud, olulised korralduslikud muudatused, uute tööviiside või tootmisprotsesside juurutamine, tootmise üleviimine, ettevõtete, asutuste või nende oluliste osade ühinemine, vähendamine või sulgemine ning kollektiivsed koondamised.

Konsulteerimine toimub selliselt, et töötajate esindajatel oleks võimalik kohtuda keskjuhatusega ning saada põhjendatud vastus mis tahes arvamusele, mida nad võivad sõnastada;

- b) Euroopa töö nõukogu koosseisu kuuluvad liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajad, kelle valivad või nimetavad ametisse töötajate esindajad või viimaste puudumisel kogu töötajaskond.

Euroopa töö nõukogu liikmete valimine või ametisse nimetamine toimub vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavale;

- c) Euroopa töö nõukogu liikmed valitakse või nimetatakse ametisse proportsionaalselt liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajate arvuga igas liikmesriigis, kusjuures igale liikmesriigile eraldatakse üks koht selle riigi töötajate arvu kohta, mis moodustab kõikide liikmesriikide töötajate koguarvust 10 % või osa sellest;

- d) oma tegevuse koordineerimise tagamiseks valib Euroopa töö nõukogu oma liikmete hulgast kõige rohkem viieliikmelise vähendatud komitee, kellel peavad olema korrapäraseks tegevuseks vajalikud tingimused.

Ta võtab vastu oma töökorra;

- e) keskjuhatust ja teisi asjakohasemaid juhtimistasandeid teavitatakse Euroopa töö nõukogu moodustamisest;

- f) neli aastat pärast asutamist uurib Euroopa tööõukogu, kas algatada läbirääkimised artiklis 6 osutatud kokkuleppe sõlmimiseks või jätkata täiendavate nõuete kohaldamist, mis on vastu võetud kooskõlas käesoleva lisaga.

Kui on vastu võetud otsus pidada läbirääkimisi kokkuleppe üle vastavalt artiklile 6, kohaldatakse mutatis mutandis artikleid 6 ja 7, mille puhul mõiste „läbirääkimiste erikomisjon” asendatakse mõistega „Euroopa tööõukogu”.

2. Euroopa tööõukogul on õigus kohtuda keskjuhatusega üks kord aastas, et saada keskjuhatuse koostatud aruande põhjal teavet ja konsulteerida liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni äritegevuse edenemise ning väljavaadete küsimustes. Sellest teavitatakse ka kohalikke juhtkondi.
3. Vähendatud komiteel või selle puudumisel ka Euroopa tööõukogul on õigus saada teavet töötajate huve olulisel määral mõjutavate erakordsete asjaolude või otsuste kohta, eelkõige ümberpaigutamiste, asutuste või ettevõtete sulgemise või kollektiivsete koondamiste kohta. Tal on õigus nõuda kohtumist keskjuhatuse või liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni mõne teise asjakohasema ja otsustamisõigust omava juhtimistasandiga, et saada teavet ja osaleda konsultatsioonides.

Õigus koos vähendatud komiteega koosolekul osaleda on ka nendel Euroopa tööõukogu liikmetel, kes on valitud või ametisse nimetatud asutustest ja/või ettevõtetest, mida kõnealused asjaolud või otsused otseselt mõjutavad.

Nimetatud teavitamis- ja konsulteerimiskoosolek toimub võimalikult ruttu keskjuhatuse või liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni mõne muu sobiva juhtimistasandi poolt koostatud ettekande põhjal, mille kohta võib avaldada arvamust kohtumise lõpus või vastuvõetava ajavahemiku jooksul.

Nimetatud koosolek ei mõjuta keskjuhatuse eesõigusi.

Eespool osutatud asjaolude puhul ettenähtud teavitamine ja konsulteerimine ei piira artikli 1 lõike 2 ja artikli 8 kohaldamist.

4. Liikmesriigid võivad kehtestada teavitamis- ja konsulteerimiskoosolekute juhatamise eeskirja.

Enne keskjuhatusega kohtumist on Euroopa töö nõukogul või vähendatud komiteel, mida on vajaduse korral laiendatud vastavalt punkti 3 teisele lõigule, õigus kohtuda ilma kõnealuse juhtkonna juuresolekuta.

5. Euroopa töö nõukogu või vähendatud komitee võib kasutada enda valitud ekspertide abi, kui see on vajalik tööülesannete täitmiseks.
6. Euroopa töö nõukogu tegevuskulud katab keskjuhatuse.

Nimetatud keskjuhatuse varustab Euroopa töö nõukogu liikmeid raha ja materiaalsed vahendid, et nad saaksid oma kohustusi asjakohasel viisil täita.

Eelkõige katab keskjuhatuse koosolekute korraldamisega ja tõlkimisega seotud kulud ning Euroopa töökojukoju ja vähendatud komitee liikmete majutus- ja reisikulud, kui pole kokku lepitud teisiti.

Nimetatud põhimõtteid järgides võivad liikmesriigid kehtestada normid Euroopa töökojukoju tegevuse rahastamise kohta. Eelkõige võivad nad piirata rahastamist nii, et katavad ainult ühe eksperdi kulud.

II LISA

A osa

Kehtetuks tunnistatud direktiivid ja nende hilisemad muudatused,
(osutatud artiklis 17)

Nõukogu direktiiv 94/45/EÜ	EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64.
Nõukogu direktiiv 97/74/EÜ	EÜT L 10, 16.1.1998, lk 22.
Nõukogu direktiiv 2006/109/EÜ	ELT L 363, 20.12.2006, lk 416.

B osa

Siseriiklikku õigusesse ülevõtmise tähtpäevade loetelu,
(osutatud artiklis 17)

Direktiiv	Ülevõtmise tähtpäev
94/45/EÜ	22.9.1996
97/74/EÜ	15.12.1999
2006/109/EÜ	1.1.2007

III LISA

VASTAVUSTABEL

Direktiiv 94/45/EÜ	Käesolev direktiiv
Artikli 1 lõige 1	Artikli 1 lõige 1
Artikli 1 lõige 2	Artikli 1 lõike 2 esimene lause
–	Artikli 1 lõike 2 teine lause
–	Artikli 1 lõiked 3 ja 4
Artikli 1 lõige 3	Artikli 1 lõige 5
Artikli 1 lõige 4	Artikli 1 lõige 6
Artikli 1 lõige 5	Artikli 1 lõige 7
Artikli 2 lõike 1 punktid a kuni e	Artikli 2 lõike 1 punktid a kuni e
–	Artikli 2 lõike 1 punkt f
Artikli 2 lõike 1 punkt f	Artikli 2 lõike 1 punkt g
Artikli 2 lõike 1 punktid g kuni h	Artikli 2 lõike 1 punktid h kuni i
Artikli 2 lõige 2	Artikli 2 lõige 2
Artikkel 3	Artikkel 3

Artikli 4 lõiked 1, 2 ja 3	Artikli 4 lõiked 1, 2 ja 3
Artikli 11 lõige 2	Artikli 4 lõige 4
Artikli 5 lõige 1 ja lõike 2 punkt a	Artikli 5 lõige 1 ja lõike 2 punkt a
Artikli 5 lõike 2 punktid b ja c	Artikli 5 lõike 2 punkt b
Artikli 5 lõike 2 punkt d	Artikli 5 lõike 2 punkt c
Artikli 5 lõige 3	Artikli 5 lõige 3
Artikli 5 lõike 4 esimene lõik	Artikli 5 lõike 4 esimene lõik
–	Artikli 5 lõike 4 teine lõik
Artikli 5 lõike 4 teine lõik	Artikli 5 lõike 4 kolmas lõik
Artikli 5 lõiked 5 ja 6	Artikli 5 lõiked 5 ja 6
Artikli 6 lõige 1 ja lõike 2 punkt a	Artikli 6 lõige 1 ja lõike 2 punkt a
Artikli 6 lõike 2 punkt b	Artikli 6 lõike 2 punkt b
Artikli 6 lõike 2 punkt c	Artikli 6 lõike 2 punkt c
Artikli 6 lõike 2 punkt d	Artikli 6 lõike 2 punkt d
–	Artikli 6 lõike 2 punkt e
Artikli 6 lõike 2 punkt e	Artikli 6 lõike 2 punkt f
Artikli 6 lõike 2 punkt f	Artikli 6 lõike 2 punkt g
Artikli 6 lõiked 3, 4 ja 5	Artikli 6 lõiked 3, 4 ja 5

Artikkel 7	Artikkel 7
Artikkel 8	Artikkel 8
Artikkel 9	Artikkel 9
–	Artikli 10 lõiked 1 ja 2
Artikkel 10	Artikli 10 lõige 3
–	Artikli 10 lõige 4
Artikli 11 lõige 1	Artikli 11 lõige 1
Artikli 11 lõige 2	Artikli 4 lõige 4
Artikli 11 lõige 3	Artikli 11 lõige 2
Artikli 11 lõige 4	Artikli 11 lõige 3
Artikli 12 lõiked 1 ja 2	–
–	Artikli 12 lõiked 1 kuni 5
–	Artikkel 13
Artikli 13 lõige 1	Artikli 14 lõige 1
Artikli 13 lõige 2	Artikli 14 lõige 2
–	Artikkel 15
Artikkel 14	Artikkel 16
–	Artikkel 17
	Artikkel 18
Artikkel 16	Artikkel 19
Lisa	I lisa

Punkt 1, sissejuhatav lause	Punkt 1, sissejuhatav lause
Punkti 1 alapunkt a (osaliselt) ja punkti 2 teine lõik (osaliselt)	Punkti 1 alapunkt a (osaliselt)
Punkti 1 alapunkt b	Punkti 1 alapunkt b
Punkti 1 alapunkt c (osaliselt) ja punkti 1 alapunkt d	Punkti 1 alapunkt c
Punkti 1 alapunkt c (osaliselt)	Punkti 1 alapunkt d
Punkti 1 alapunkt e	Punkti 1 alapunkt e
Punkti 1 alapunkt f	Punkti 1 alapunkt f
Punkti 2 esimene lõik	Punkt 2
Punkt 3	Punkt 3
Punkt 4	Punkt 4
Punkt 5	–
Punkt 6	Punkt 5
Punkt 7	Punkt 6
–	II ja III lisa