



Brüssel, 10. juuni 2024  
(OR. en)

10750/24

---

---

Institutsioonidevaheline  
dokument:  
2024/0006(COD)

---

---

SOC 426  
EMPL 245  
GENDER 111  
MI 578  
COMPET 620  
DATAPROTECT 234  
CODEC 1447  
IA 137

## MÄRKUS

---

Saatja: Alaliste esindajate komitee (COREPER I)  
Saaja: Nõukogu

---

Teema: Ettepanek: EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV, millega muudetakse direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogude asutamise ja toimimise ning riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisõiguste tõhusa tagamise osas  
– Üldine lähenemisviis

---

## I. SISSEJUHATUS

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2009/38/EÜ<sup>1</sup> on sätestatud miinimumnõuded, mida teatavates hargmaistes ettevõtetes kohaldatakse töötajate esindusorganite (nn Euroopa tööõukogud) loomise ja toimimise suhtes. Euroopa tööõukogud ning riigiülene teavitamis- ja konsulteerimiskord võimaldavad töötajaid tõhusamalt teavitada ning

---

<sup>1</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuesti sõnastatud) (ELT L 122, 16.5.2009, lk 28).

nendega riiklikul tasandil konsulteerida. Komisjon esitas 24. jaanuaril 2024 nimetatud direktiivi<sup>2</sup> läbivaatamise ettepaneku. Selle ettepaneku eesmärk on kõrvaldada kõnealuses direktiivis esinevad puudused ning seeläbi tõhustada raamistikku, mis on loodud töötajate riigiüleseks teavitamiseks ja nendega konsulteerimiseks.

Komisjon reageerib selle ettepanekuga Euroopa Parlamendi omaalgatuslikule resolutsioonile soovitustega komisjonile Euroopa tööõukogude direktiivi läbivaatamise kohta,<sup>3</sup> kooskõlas komisjoni presidendi Ursula von der Leyeni võetud poliitilise kohustusega vastata ELi toimimise lepingu artiklil 225 põhinevatele parlamendi resolutsioonidele seadusandliku ettepanekuga, järgides täielikult proportsionaalsuse, subsidiaarsuse ja parema õigusloome põhimõtteid.

Ettepaneku eesmärk on eelkõige kõrvaldada järgmised komisjoni tuvastatud puudused:

- direktiivi mittekohtamine ettevõtetes, kus on olemas kehtivad vanad riikidevahelise teavitamise ja konsulteerimise kokkulepped;
- soolise tasakaalu puudumine Euroopa tööõukogudes;
- tõelise, õigeaegse ja sisulise dialoogi puudumine juhtkonna ja Euroopa tööõukogude vahel, eelkõige juhul, kui juhtkond ei anna enne riikidevahelistes küsimustes otsuse tegemist Euroopa tööõukogude arvamustele põhjendatud vastust;
- õiguskindlusetus seoses sellega, kas Euroopa tööõukogude käsutuses olevad vahendid on piisavad ja missugustel tingimustel ettevõtte juhatus võib nõuda teabe käsitamist konfidentsiaalsena või keelduda teatava teabe avaldamisest Euroopa tööõukogudele;
- mõnel juhul tõhusate õiguskaitsevahendite puudumine ja õiguskaitse kättesaamatus direktiiviga antud õiguste omajate jaoks;
- mõnel juhul piisavalt tõhusate, proportsionaalsete ja hoiatavate karistuste puudumine riikidevaheliste teavitamis- ja konsulteerimisnõuete täitmata jätmise korral.

---

<sup>2</sup> 5837/24 + ADD 1.

<sup>3</sup> Euroopa Parlamendi 2. veebruari 2023. aasta resolutsioon soovitustega komisjonile Euroopa tööõukogude direktiivi läbivaatamise kohta (2019/2183(INL)).

Vastavalt asjakohasele õiguslikule alusele, st ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punktile b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga e, võtab nõukogu otsused vastu kvalifitseeritud häälteenamusega seadusandliku tavamenetluse kohaselt.

Euroopa Parlament võttis oma aruande vastu 9. aprillil 2024<sup>4</sup>. Parlament ei ole veel volitusi vastu võtnud.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee võttis asjakohase arvamuse vastu 30. mail 2024<sup>5</sup>. Regioonide Komitee otsustas arvamust mitte esitada.

## II. ARUTELUDE SEIS NÕUKOGUS

Pärast sotsiaalküsimuste töörühmas toimunud arutelusid<sup>6</sup> esitas eesistujariik alaliste esindajate komiteele kompromissteksti<sup>7</sup>. Alaliste esindajate komitee leppis 5. juunil 2024 kokku käesoleva aruande lisas esitatud kompromisstekstis ning otsustas esitada selle tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogule, et leppida kokku üldises lähenemisviisis. 5. juunil avaldati sellele kompromisstekstile laialdast toetust.

Ettevalmistava töö käigus vaadati tekst esimest korda õiguskeeleliselt läbi. Komisjoni mõjuhinnaangut<sup>8</sup> hinnati sotsiaalküsimuste töörühmas<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> 758777ET.

<sup>5</sup> 10596/24.

<sup>6</sup> Koosolekud toimusid 8., 26. ja 28. veebruaril ning 11. ja 29. aprillil 2024.

<sup>7</sup> 10437/24.

<sup>8</sup> 5837/24 ADD 4.

<sup>9</sup> 10437/24 ADD 1.

### **III. EESISTUJARIIGI KOMPROMISSTEKST**

Peamised muudatused, mida eesistujariik komisjoni ettepanekuga võrreldes välja pakub, on järgmised:

1. Teavitamise ja konsulteerimise ulatus (artikli 1 lõige 1 ja põhjendus 5).<sup>10</sup>

Eesistujariik on täiendavalt täpsustanud teavitamis- ja konsulteerimiskohustuse ulatust, täpsustades põhjenduses 5 esitatud riigiüleste küsimuste mõistet, selgitades üksikasjalikumalt küsimusi, mida tuleb pidada riigiülesteks.

Lisaks on selgitatud, et objektiivselt tuleks kindlaks teha, kas võib põhjendatult eeldada, et meede töötajaid mõjutab.

2. Sooline tasakaal (artikli 1 lõike 3 punkt a, lõike 4 punkt b ja põhjendus 10).

Säilitatud on kohustus püüelda läbirääkimiste erikomisjonide ja Euroopa tööõukogude koosseisu soolise tasakaalu poole, kuid on rõhutatud, et seda tuleks teha, ilma et see piiraks töötajate esindajate valimist ja ametisse nimetamist käsitlevate riigisiseste õigusaktide ja tavade kohaldamist.

3. Konfidentsiaalsuse ja teabe edastamata jätmise põhjused (artikli 1 lõiked 6 ja 7, põhjendused 12 ja 13).

On selgitatud, et teabe konfidentsiaalsena käsitamist või selle mitteavaldamist võib nõuda ainult seni, kuni kehtivad põhjused, mis õigustavad teabe saamise õiguse piiramist.

---

<sup>10</sup> Viited muutmisdirektiivi sätetele.

4. Meremehi käsitlevate erisätete lisamine (artikli 1 lõige 8).

Lisatud on meremehi käsitlevad erisätted, millega taastatakse sõna-sõnalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. oktoobri 2015. aasta direktiivi (EL) 2015/1794 (millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiive 2008/94/EÜ, 2009/38/EÜ ja 2002/14/EÜ ning nõukogu direktiive 98/59/EÜ ja 2001/23/EÜ seoses meremeestega) artikliga 2 kõnealusele direktiivile lisatud tekst.

5. Karistused (artikli 1 lõike 9 punkt a ja põhjendus 18).

Karistusi käsitlevaid eeskirju on ühtlustatud. Eelkõige on välja jäetud esialgsed sätted, milles on üksikasjalikult sätestatud, kuidas liikmesriigid peavad karistusi kindlaks määrama, jättes põhjenduses 18 siiski alles viite teguritele, mida võib karistuste määramisel arvesse võtta, nagu liikmesriigiülese ettevõtja või kontserni suurus ja finantsseisund (näiteks aastakäibe põhjal), rikkumise raskusaste, kestus, tagajärjed ning see, kas rikkumine oli tahtlik või tulenes hooletusest.

6. Juurdepääs kohtumenetlusele (artikli 1 lõike 9 punkt bb, põhjendused 17 ja 18a).

Toetati mõtet, et liikmesriigid peavad tagama tõhusa juurdepääsu kohtumenetlustele või, kui see on asjakohane, haldusmenetlustele, et jõustada Euroopa tööõukogudele ja läbirääkimiste erikomisjonidele antud õigusi, ilma et see piiraks riigisiseste õigusaktide kohaldamist ja nende võimalikku kaebeõigust. See hõlmab juriidilise esindamise ja sellistes menetlustes osalemise kulude katmist kas keskjuhatuse poolt või muude liikmesriikide võetavate meetmete abil.

7. Üleminekumenetlus (artikli 1 lõige 12, põhjendus 20a).

Muudetud direktiivi uus artikkel 14a on ühtlustatud, sätestades, et keskjuhatuse ja vähemalt 100 töötajat võivad taotleda läbirääkimisi uue Euroopa töö nõukogu kokkuleppe üle, kui vana kokkulepe ei ole kooskõlas käesoleva muutmisdirektiiviga muudetud direktiivi 2009/38/EÜ artikliga 6. Samuti on selgitatud, et Euroopa töö nõukogude kokkulepete või teavitamis- ja konsulteerimiskorda käsitlevate kokkulepete osalised peavad igal juhul järgima direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud kohaldatavaid miinimumnõudeid.

8. Teavitamise ja konsulteerimise ulatus täiendavate nõuete puhul (1. lisa punkt aa).

Direktiivi 2009/38/EÜ uue muudatusena on lisatud viide rohe- ja digipöördele.

#### **IV. KOKKUVÕTE**

Eesistujariik usub, et lisas esitatud tekst kujutab endast head ja tasakaalustatud kompromissi, milles võetakse arvesse delegatsioonide erinevaid seisukohti.

Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogul palutakse leppida kokku üldises lähenemisviisis, mis puudutab käesoleva märkuse lisas esitatud teksti, ning volitada eesistujariiki alustama selle eelnõu üle läbirääkimisi Euroopa Parlamendi esindajatega.

Ettepanek

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV (EL) ... /2024,

...

millega muudetakse direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa töönõukogude asutamise ja toimimise ning riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisõiguste tõhusa tagamise osas

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

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

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust,<sup>11</sup>

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust,<sup>12</sup>

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

---

<sup>11</sup> ELT C..., ..., lk ... .

<sup>12</sup> ELT C..., ..., lk ... .

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 27 kohaselt tagatakse töötajatele või nende esindajatele asjakohasel tasandil, et nad saaksid õigel ajal teavet ja et nendega konsulteeritaks liidu õiguse ning liikmesriikide õigusaktide ja tavadega ettenähtud tingimustel. Euroopa sotsiaalõiguste samba 8. põhimõtte raames kinnitatakse veel kord, et töötajatel või nende esindajatel on õigus sellele, et neid teavitatakse ja nendega konsulteeritakse õigel ajal nende jaoks olulistes küsimustes.
- (2) Riigiüleste küsimuste puhul püütakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2009/38/EÜ<sup>13</sup> anda neile aluspõhimõtetele praktiline mõju, kehtestades liikmesriigiüleste ettevõtete ja kontsernide töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise miinimumnõuded.
- (3) Kuigi direktiivi 2009/38/EÜ hindamine, mis avaldati 2018. aastal, kinnitas **selle** põhimõttelist lisaväärtust ja asjakohasust, leiti ka puudusi, mis on seotud näiteks konsulteerimisprotsessi tõhususe, õiguskaitse kättesaadavuse, karistuste ja teatavate mõistete tõlgendamisega.
- (4) Euroopa Parlament võttis 2023. aastal kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artikliga 225 vastu seadusandliku omaalgatusliku resolutsiooni soovitusetega direktiivi 2009/38/EÜ<sup>14</sup> läbivaatamise kohta ning komisjon korraldas vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 154 tööturu osapooltega kaheetapilise konsultatsiooni, et arutada, kas asjaomase direktiivi puuduste kõrvaldamiseks tuleks võtta meetmeid ja milline oleks nende meetmete sisu. Komisjon korraldas tõendite kogumiseks ka uuringu, mille käigus viidi läbi sihtotstarbeline veebiküsitlus, peeti sidusrühmadega intervjuusid ja seminare ning analüüsiti liikmesriikide kohtupraktikat ja liikmesriikide õigusaktide asjakohaseid sätteid.

---

<sup>13</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa tööõnukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuesti sõnastatud) (ELT L 122, 16.5.2009, lk 28, [ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj](http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj)).

<sup>14</sup> Euroopa Parlamendi 2. veebruari 2023. aasta resolutsioon soovitusetega komisjonile Euroopa tööõnukogude direktiivi läbivaatamise kohta (2019/2183(INL)).

- (5) Tõendid näitavad, et mõistega „riigiülene küsimus“ seotud õiguskindlusetus on kaasa toonud mitmesuguseid tõlgendusi ja vaidlusi. Õiguskindluse tagamiseks ja selliste vaidluste ohu vähendamiseks on vaja seda mõistet täpsustada. Selleks on asjakohane selgitada, et lisaks juhtumitele, kus ettevõtte juhatuse arvates võib põhjendatult eeldada, et teatavad meetmed mõjutavad töötajaid rohkem kui ühes liikmesriigis, peaks käesolev direktiiv hõlmama ka juhtumeid, kus võib põhjendatult eeldada, et sellised meetmed mõjutavad kõnealuse ettevõtte töötajaid ainult ühes liikmesriigis, kuid nende meetmete tagajärjed mõjutavad töötajaid vähemalt veel ühes liikmesriigis. Seda on vaja, et hõlmata juhtumeid, kus ettevõtte kavandavad meetmeid, näiteks palgata puhkust, koondamisi või tootmistegevuse ümberpaigutamist ja allhankeid, mis otseselt puudutavad ainult ühe liikmesriigi ettevõtteid, kuid mille puhul võib siiski põhjendatult eeldada, et need meetmed mõjutavad selle ettevõtte töötajaid ka mõnes teises liikmesriigis, näiteks seoses muudatustega piiriüleises tarneahelas või tootmistegevuses. Riigiüleste küsimuste mõiste hõlmab meetmeid, mis võivad töötajaid olulisel määral mõjutada ehk ei mõjuta neid vähetähtsal viisil ega puuduta üksnes üksikuid töötajaid või tavapäraseid tegevusotsuseid. Võttes arvesse kavandatavate meetmete laadi ja eesmärki ning juhtumi asjaolusid, tuleks objektiivselt kindlaks teha, missugune on selle põhjendatud eelduse standard.
- (6) Mõistete „teavitamine“ ja „konsulteerimine“ määratlused hõlmavad direktiivi 2009/38/EÜ puhul ka normatiivseid nõudeid. Sidususe ja õigusselguse huvides on neid normatiivseid sätteid asjakohane käsitleda pigem artiklites, milles sätestatakse õigused ja kohustused.

- (7) Läbirääkimiste erikomisjoni liikmed võivad direktiivist 2009/38/EÜ tulenevate ülesannete täitmisel vajada õigusabi. Siiski ei ole piisavalt selge, kas neil on õigus nõuda asjakohaste õigusabikulude katmist. Selle õiguse tagamiseks tuleks selgitada, et keskjuhatus on kohustatud kandma läbirääkimiste erikomisjoni liikme kulud ning et läbirääkimiste erikomisjon peaks keskjuhatus nendest kuludest eelnevalt teavitama. Oleks asjakohane, kui selline kohustus tähendaks üksnes mõistlike kohtukulude katmise kohustust, tagamaks et juhatus ei peaks vastutama selliste kulude eest, mis on ilmselgelt ebaproportsionaalsed, millel puudub põhjendatud seos asjakohase õigusabi andmisega või mis on tekkinud ilmselgelt põhjendamatute, sisutühjade või pahatahtlike nõuete tõttu. Lisaks jäetakse direktiiviga 2009/38/EÜ liikmesriikidele kaalutlusruumi seoses eelarve-eeskirjade kehtestamisega läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa tööõukogude tegevuse rahastamiseks täiendavate nõuete alusel, võttes arvesse põhimõtet, et läbirääkimiste erikomisjoni ülesannete nõuetekohase täitmisega seotud kulud peab kandma keskjuhatus. Seetõttu on keskjuhatus rahastatavate ekspertide arvu käsitlevad sätted ülearused ja need tuleks välja jätta. Kui kulude täpne summa ei ole eelnevalt teada, tuleks keskjuhatus teavitada hinnangulistest kuludest, sealhulgas kulude laadist.
- (8) Direktiiviga 2009/38/EÜ nõutakse, et Euroopa tööõukogu kokkuleppe osalised määraksid kindlaks Euroopa tööõukogu koosolekute toimumise koha. On asjakohane täpsustada, et nad peavad kindlaks määrama ka asjaomaste koosolekute vormi, mis võib olla füüsiline, veebipõhine või kombineeritud, eelkõige selleks, et ei tekiks kahtlust, et kõigil on õigus kokku leppida, et mõned või kõik koosolekud korraldatakse veebikoosolekute korraldamise vahendeid kasutades virtuaalkeskkonnas, et vähendada kooskõlas liidu, liikmesriikide ja ettevõtete heite vähendamise eesmärkidega koosolekute keskkonnajalajälge, tagades samal ajal ühelt poolt sisuka ja tulemusliku teabevahetuse ja konsulteerimise väiksemate keskkonna- ja finantskuludega, ning et on ka võimalik pidada füüsilisi koosolekuid, mis võivad pakkuda koosolekutele usaldusväärset ja konfidentsiaalset keskkonda ning annavad võimaluse isiklikult teavet vahetada.

- (9) Euroopa tööõukogude tegevuse käigus võib teatavate kulude katmisel ja teatavatele vahenditele juurdepääsu võimaldamisel ette tulla ka ebakindlust ja vaidlusi. Koosõlas osaliste autonoomia põhimõttega on asjakohane kehtestada nõue, mille kohaselt Euroopa tööõukogu kokkuleppes määratakse konkreetselt kindlaks teatavat liiki rahalised ja materiaalsed vahendid selleks, et kasutada näiteks tehnilise valdkonna ekspertide või õigusekspertide abi ja katta nende tasud. Kokkulepetes tuleks käsitleda ka Euroopa tööõukogu liikmetele asjakohase koolituse pakkumist ja sellega seotud kulude katmist, ilma et see piiraks direktiivi 2009/38/EÜ artikli 10 lõikes 4 sätestatud miinimumnõude kohaldamist.

(10) Direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud nõue, mille kohaselt Euroopa tööõukogude koosseisu kindlaksmääramisel tuleks võimaluste piires arvesse võtta vajadust tagada töötajate sooline tasakaal, on osutunud soolise tasakaalu edendamisel ebapiisavaks. Euroopa tööõukogudes on endiselt liiga vähe naisi. Seetõttu on soolise tasakaalu suhtes vaja kehtestada tõhusamad ja konkreetsemad eesmärgid, mida juhtkond ja töötajate esindajad kokkulepete sõlmimiseks või nende uuendamiseks peetavate läbirääkimiste käigus peavad rakendama. Nende eesmärkide saavutamiseks võib Euroopa tööõukogu või selle erikomisjoni moodustamisel olla teatavatel juhtudel vaja eelistada alaesindatud sugu. Vastavalt Euroopa Liidu Kohtu praktikale<sup>15</sup> võib selline positiivne meede olla meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõttega kooskõlas tingimusel, et soolise tasakaalu eesmärgi saavutamiseks võetud meetmed ei anna automaatselt ja tingimusteta eeliseisundit teatavast soost isikutele, vaid võimaldavad arvesse võtta muid kriteeriume, nagu tema saavutused ja kvalifikatsioon ning asjaomaste õigusaktidega kehtestatud valimismenetlus. Seetõttu tuleks Euroopa tööõukogu kokkulepete osalistele tagada asjaomase positiivse meetmega seotud õiguslikest ja faktilistest piirangutest kinnipidamiseks vajalik paindlikkus. Ilma et see piiraks töötajate esindajate valimist ja ametisse nimetamist käsitlevate riigisiseste õigusaktide ja tavade kohaldamist, peaksid kokkulepped sisaldama Euroopa tööõukogu sooliselt tasakaalustatud koosseisu saavutamise korda. See võib hõlmata liikumist Euroopa tööõukogu sooliselt tasakaalustatud koosseisu suunas, mis võiks hõlmata järkjärgulisi vahe-eesmärke. Lisaks on samasugustel kaalutlustel asjakohane nõuda, et läbirääkimiste erikomisjoni sooliselt tasakaalustatud koosseisu saavutamiseks astutaks samme, mis aitaksid seda eesmärki edendada juba läbirääkimiste etapis.

---

<sup>15</sup> Euroopa Kohtu 28. märtsi 2000. aasta otsus *Badeck jt*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Tõendid näitavad, et mõnikord alustatakse läbirääkimisi alles pärast direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud kuuekuulise tähtaja möödumist. Mõnel juhul ei võta juhtkond pärast seda, kui talle esitatakse taotlus Euroopa tööõukogu asutamiseks, midagi ette ega keeldu sõnaselgelt ka läbirääkimiste alustamisest. Seetõttu tuleks täpsustada, et direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud lisanõudeid kohaldatakse juhul, kui läbirääkimiste erikomisjoni esimest koosolekut ei kutsuta kokku kuue kuu jooksul pärast seda, kui on esitatud taotlus Euroopa tööõukogu asutamiseks, olenemata sellest, kas keskjuhatuse keeldub sõnaselgelt läbirääkimisi alustamast või mitte.
- (12) Juhatusel, kes jagab töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise käigus Euroopa tööõukogude liikmete, läbirääkimiste erikomisjonide liikmete või töötajate esindajatega tundlikku teavet, on võimalik ette näha, et sellist teavet jagatakse konfidentsiaalselt ja et seda ei tohi avalikustada. Samas tuleks keskjuhatuselt seoses konfidentsiaalse teabe jagamisega nõuda, et ta esitaks selle kohta mõistliku põhjenduse. Konfidentsiaalsust tuleks säilitada ainult seni, kuni see on põhjendatud. Asjakohase korra kehtestamine tundliku teabe konfidentsiaalsuse tagamiseks võib suurendada vastastikust usaldust ja hõlbustada sellise teabe jagamist, kaitstes samal ajal ettevõtete ja töötajate huve, et muu hulgas vältida selliseid üha suurenevaid ohte nagu tööstusspionaaž.
- (13) Võimalust, et keskjuhatuse võib töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise käigus keelduda läbirääkimiste erikomisjonile või Euroopa tööõukogude liikmetele või töötajate esindajatele teavet edastamast, tuleks kohaldada vaid juhul, kui see kahjustaks tõsiselt asjaomase ettevõtte toimimist. Läbipaistvuse ja tõhusa õiguskaitsese tagamiseks tuleks keskjuhatuselt nõuda ka seda, et ta täpsustaks teabe edastamisest keeldumise põhjuseid tasakaalustatud viisil, mis võimaldab piisavat õiguslikku kontrolli, kuid ei avalikusta kaitstud teavet. Teabe edastamisest keeldumist kohaldatakse seni, kuni see on põhjendatud.

- (14) Õigusselguse suurendamiseks on asjakohane esitada konfidentsiaalse teabe edastamist ja selle edastamata jätmist käsitlevad sätted kahes eraldi artiklis. Lisaks tuleks praegune säte, mis võimaldab liikmesriikidel kehtestada erieeskirju ideoloogilise suunamise eesmärki taotlevatele ettevõtetele, tõsta ümber artiklisse, mis käsitleb seoseid muude riigisiseste sätetega, kuna see puudutab direktiivi 2009/38/EÜ nõuete laiemat rakendamist.
- (15) Tõhus riigiülene konsulteerimine nõuab töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel tõelist keskjuhatuse ja Euroopa töönookogude või töötajate esindajate dialoogi. See tähendab, et töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine peab toimuma viisil, mis võimaldab töötajate esindajatel esitada oma arvamuse enne otsuse vastuvõtmist, ning et enne, kui keskjuhatuse teeb kavandatava meetme kohta otsuse, peab ta andma Euroopa töönookogude või töötajate esindajate arvamusele põhjendatud vastuse. Seetõttu on küsimuse kiireloomulisust arvesse võttes oluline, et teavitamine ja konsulteerimine toimuksid õigeaegselt ning et Euroopa töönookogule ja töötajate esindajatele antaks piisavalt aega oma seisukohtade väljendamiseks, et tagada direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud õiguste tõhus kasutamine. Ilma et see piiraks liikmesriikide võimalust näha ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 4 kohaselt ette rangemad kaitsemeetmed, ei tohiks käesolev muutmisdirektiiv takistada ettevõtjaid võtmast vastu otsuseid juhul, kui Euroopa töönookogu arvamust ei ole esitatud mõistliku aja jooksul.

- (16) Lisaks tuleks, eelkõige selleks, et kaitsta läbirääkimiste erikomisjonide liikmeid ja Euroopa tööõukogude liikmeid survemeetmete või vallandamise eest, muuta direktiivi 2009/38/EÜ sätteid töötajate esindajate ülesannete ja kaitse kohta ning suurendada nende selgust ja täpsust. Vaidluste vältimiseks tuleks lisaks täpsustada, et keskjuhatus on kohustatud katma läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa tööõukogu liikmete mõistlikud koolituskulud ja seotud kulud, kui juhtkonda on nendest kuludest eelnevalt teavitatud.
- (17) Teatavates liikmesriikides on direktiivi 2009/38/EÜ kohaste õiguste omajatel raskusi oma õiguste tagamiseks kohtusse pöördumisega. Seetõttu on vaja tugevdada liikmesriikide kohustust tagada tõhusad õiguskaitsevahendid ja õiguskaitse kättesaadavus ning komisjoni järelevalvet nende kohustuste täitmise üle. Euroopa tööõukogude ja läbirääkimiste erikomisjonide puhul peaksid liikmesriigid kooskõlas nende võimalikku kaebeõigust või esindamise vormi käsitleva riigisisese õigusega tagama juurdepääsu kohtumenetlustele või, kui see on asjakohane, haldusmenetlustele, et jõustada Euroopa tööõukogudele ja läbirääkimiste erikomisjonidele antud õigused. Lisaks tuleks selgitada, et asjaomased menetlused peavad võimaldama neid õigusi tõhusalt rakendada ning et võimaliku eelneva kohtuvälise lepitusmenetluse tulemus ei tohi võtta õiguste omajatelt õigust kohtusse pöörduda. Selleks et komisjon saaks teostada järelevalvet selle üle, kas liikmesriigid täidavad eespool nimetatud kohustust, tuleks liikmesriikidele kehtestada nõue, et nad teavitaksid komisjoni, kuidas ja millistel asjaoludel saavad õiguste omajad algatada kohtu- ja, kui see on asjakohane, haldusmenetlusi, et kaitsta kõiki oma käesolevast muutmisdirektiivist tulenevaid õigusi.

- (18) Komisjoni poolt 2018. aastal tehtud direktiivi 2009/38/EÜ hindamine osutas sellele, et karistused, mida kohaldatakse riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisinõuete täitmata jätmise korral, ei ole sageli piisavalt hoiatavad. Seepärast on asjakohane kehtestada liikmesriikidele kohustus näha ette tõhusad, hoiatavad ja proportsionaalsed karistused. Direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud teavitamis- ja konsulteerimiskorra rikkumise puhul tuleks ette näha rahalised karistused. Kehtestada võiks ka muid karistusi. Selleks et rahalised karistused oleksid tõhusad, hoiatavad ja proportsionaalsed, tuleks nende määramisel arvesse võtta selliseid tegureid nagu liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni suurus ja rahaline olukord – näiteks aastakäive – ning muid asjakohaseid tegureid, nagu rikkumise raskusaste, kestus ja tagajärjed ning see, kas rikkumine oli tahtlik või tulenes hooletusest.
- (18a)(uus) Läbirääkimiste erikomisjonidel, Euroopa tööõukogudel ja nende esindajatel peaksid olema vajalikud vahendid, et katta seadusliku esindamise ja kohtumenetlustes või vajaduse korral haldusmenetlustes osalemise kulud. Liikmesriigid peaksid sätestama, et need kulud kannab keskjuhatus, kui need kulud on mõistlikud, või võtma muid meetmeid tagamaks, et rahaliste vahendite puudumise tõttu ei takistataks Euroopa tööõukogudel *de facto* haldus- või kohtumenetlustes osaleda. Näiteks võiks selleks nõuda asjakohase tegevuseelarve eraldamist Euroopa tööõukogule, luues riiklikul tasandil solidaarsusfonde, pakkudes õigusabikulude katmiseks kindlustust, võimaldades teatavatel asjaoludel juurdepääsu tasuta õigusabile või kasutades muid sätteid, mis on kooskõlas riigisiseste õigusaktide ja tavadega.

(19) Ettevõtted, kes olid enne 23. septembrit 1996 ehk enne nõukogu direktiivi 94/45/EÜ<sup>16</sup> kohaldamise kuupäeva sõlminud töötajate riigiülest teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitleva kokkuleppe, on direktiivist 2009/38/EÜ tulenevate kohustuste täitmisest vabastatud. Selliste kokkulepete alusel asutatud töötajate teavitamis- ja konsulteerimisorganid on loodud ja tegutsevad jätkuvalt väljaspool liidu õiguse kohaldamisala. Direktiiviga 2009/38/EÜ ei anta erandi alla kuuluvate ettevõtete töötajatele võimalust taotleda Euroopa tööõukogu asutamist kõnealuse direktiivi alusel. Õigusselguse, võrdse kohtlemise ja tõhususe huvides peaks kõigi liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide töötajatel ja nende esindajatel olema põhimõtteliselt õigus taotleda Euroopa tööõukogu asutamist. Ligikaudu 30 aastat pärast seda, kui liidu tasandil kehtestati esmakordselt õigusraamistik, mis sisaldas töötajate riigiüleste teavitamise ja nendega konsulteerimise miinimumnõudeid, kaaluvad eespool loetletud huvid üles varasemate kokkulepete järjepidevusega seotud kaalutlused, mis algselt olid erandi aluseks. Seepärast tuleks see erand kaotada. Euroopa tööõukogude asutamiseks sellistes ettevõtetes läbirääkimiste algatamisel ja läbiviimisel tuleks järgida käesolevas direktiivis sätestatud korda, samal ajal kui täiendavate nõuete jõustumise aega tuleks kooskõlas Euroopa tööõukogu kehtivate kokkulepete kohandamise suhtes kohaldatava ajavahemikuga lühendada kolmelt aastalt kahele.

---

<sup>16</sup> Nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiiv 94/45/EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (20) Lisaks tuleks samadel kaalutlustel kohaldada ühtesid ja samu miinimumnõudeid kõigi liikmesriigiüleste ettevõtete suhtes, mille Euroopa tööõukogud tegutsevad direktiivi 2009/38/EÜ alusel, ning nende liikmesriigiüleste ettevõtete suhtes, kus Euroopa tööõukogu kokkulepe allkirjastati või vaadati läbi ajavahemikul 5. juunist 2009 kuni 5. juunini 2011. Seepärast tuleks välja jätta ka erand, millega viimati nimetatud ettevõtted vabastati direktiivi 2009/38/EÜ kohaldamisest.
- (20 a-uus) Samu miinimumnõudeid tuleks kohaldada kõigi liikmesriigiüleste ettevõtete suhtes, kellel on direktiivi 2009/38/EÜ alusel tegutsevad Euroopa tööõukogud. Liikmesriigid peaksid looma üleminekukorra nendele, kes on osalised Euroopa tööõukogu kokkulepetes või teavitamis- ja konsulteerimiskorda käsitlevates kokkulepetes, mis on sõlmitud direktiivi 94/45/EÜ või direktiivi 2009/38/EÜ alusel enne [väljaannete talitus, palun lisada kuupäev, millest alates hakatakse kohaldama käesoleva muutmisdirektiivi artikli 2 lõike 1 teises lõigus sätestatud ülevõtmisäätteid], mis ei ole kooskõlas selliste muudatuste üle peetavate läbirääkimiste kokkulepete sisuga seotud muudetud nõuetega. Igal juhul peaksid Euroopa tööõukogu kehtivate kokkulepete või teavitamis- ja konsulteerimiskorda käsitlevate kokkulepete osalised järgima kohaldatavaid miinimumnõudeid.
- (21) Euroopa tööõukogudel, mis tegutsevad direktiivi 2009/38/EÜ I lisa sätestatud lisanõuete alusel, on õigus kohtuda keskjuhatusena üks kord aastas, et saada teavet ja konsulteerida asjaomase liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni äritegevuse edenemise ja väljavaadete üle. Selleks et tõhustada kõnealuste Euroopa tööõukogude riigiülest teavitamist ja nendega konsulteerimist, on asjakohane suurendada selliste iga-aastaste täiskogu istungite arvu täiendavate nõuete raames kaheni, millest üks oleks füüsiline kohtumine.
- (22) Ühtlasi tuleks direktiivi 2009/38/EÜ I lisa kohastesse täiendavatesse nõuetesse teha teatavad tehnilised muudatused, et tagada kooskõla direktiivi regulatiivosaga.

(23) Seepärast on asjakohane muuta direktiivi 2009/38/EÜ, et lisada selle kohaldamisalasse kõik asjaomased ettevõtted, selgitada direktiivi mõningaid põhimõisteid, täiustada riigiülest teavitamis- ja konsulteerimiskorda ning tagada tõhus õiguskaits ja direktiivi nõuete täitmine.

[...]

(25) Kuna käesoleva direktiivi eesmärke, nimelt tagada, et direktiivi 2009/38/EÜ nõuded, mida kohaldatakse liikmesriigiüleste ettevõtete ja kontsernide töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise suhtes, oleksid tõhusad, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale.

(26) Vastavalt ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni artiklile 27 peavad puuetega inimesed saama kasutada oma töö- ja ametiühinguõigusi teistega võrdsel alustel. Kuna nii liit kui ka selle liikmesriigid on kõnealuse konventsiooni osalised, tuleb direktiivi 2009/38/EÜ ja asjaomaseid liikmesriikide õigusakte tõlgendada kooskõlas selle põhimõttega, näiteks tagada ligipääsetavus ja pakkuda mõistlikke abinõusid läbirääkimiste erikomisjonide liikmetele, Euroopa töönohukogude liikmetele ja töötajate esindajatele, kes täidavad oma ülesandeid, samuti asjaomaste kulude kandmisega keskjuhatusel poolt.

(27) Kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiividega 2014/23/EL,<sup>17</sup> 2014/24/EL<sup>18</sup> ja 2014/25/EL<sup>19</sup> peavad liikmesriigid võtma asjakohaseid meetmeid tagamaks, et riigihankepingute täitmisel järgivad ettevõtjad liidu õigusega kehtestatud sotsiaal- ja tööõiguse valdkonnas kohaldatavaid kohustusi. Sotsiaalse kestlikkuse kriteeriumide integreerimine pakkumuste hindamise kriteeriumidesse, mille võrgustikusektori hankijad on välja töötanud majanduslikult soodsaimate pakkumuste kindlakstegemiseks, võib käesoleva direktiivi nõuete tõhusale rakendamisele kaasa aidata. Käesoleva direktiiviga ei looda seoses nimetatud direktiividega lisakohustusi.

(28) Selleks et anda liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide töötajate esindajatele ja keskjuhatusetele piisavalt aega, et tutvuda läbivaadatud miinimumnõuetega ja valmistuda nende kohaldamiseks, on asjakohane lükata liikmesriikide poolt käesoleva direktiivi järgimiseks vastuvõetud sätete kohaldamine kahe aasta võrra edasi,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

---

<sup>17</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1).

<sup>18</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/24/EL riigihangete kohta ja direktiivi 2004/18/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 65).

<sup>19</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/25/EL, milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2004/17/EÜ (ELT L 94, 28.3.2014, lk 243).

## *Artikkel 1*

Direktiivi 2009/38/EÜ muudetakse järgmiselt.

(1) Artikli 1 lõige 4 asendatakse järgmisega:

„4. Riigiüleste küsimustena käsitatakse küsimusi, mille puhul võib põhjendatult eeldada, et need on seotud liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserniga tervikuna või vähemalt kahe ettevõttesse või kontserni kuuluva ettevõtte või asutusega, mis asuvad kahes eri liikmesriigis.

Need tingimused loetakse täidetuks, kui:

- a) võib põhjendatult eeldada, et liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni juhatuse kavandatavad meetmed mõjutavad selle ettevõtte või kontserni või tema üksuste töötajaid rohkem kui ühes liikmesriigis;
- b) võib põhjendatult eeldada, et liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni juhatuse kavandatavad meetmed mõjutavad ühe liikmesriigi ettevõtte või kontserni või selle üksuse töötajaid, ning võib põhjendatult eeldada, et nende meetmete tagajärjed mõjutavad nende töötajaid mõnes teises liikmesriigis.“;

(2) artikli 2 lõike 1 punktid f ja g asendatakse järgmisega:

„f) „teavitamine“ – tööandjapoolne andmete edastamine töötajate esindajatele, et nad saaksid asjaomase teemaga tutvuda ja seda uurida;

g) „konsulteerimine“ – dialoogi loomine ja arvamuste vahetamine töötajate esindajate ja keskjuhatuse või mõne muu vastava juhtimistaseme vahel;“;

(3) artiklit 5 muudetakse järgmiselt.

a) Lõike 2 punkt b asendatakse järgmisega:

„b) läbirääkimiste erikomisjoni liikmed valitakse või nimetatakse ametisse proportsionaalselt liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajate arvuga igas liikmesriigis, püüdes saavutada soolist tasakaalu, kusjuures igale liikmesriigile eraldatakse üks koht sellise töötajate arvu kohta, mis moodustab kõikide liikmesriikide töötajate koguarvust 10 % või osa sellest;“;

b) lõiget 6 muudetakse järgmiselt:

– esimesse lõiku lisatakse järgmised laused:

„Need kulud hõlmavad ekspertide, sealhulgas õigusekspertide mõistlikke kulusid, kui see on eesmärgi jaoks vajalik. Keskjuhatust teavitatakse asjaomastest kuludest enne nende tekkimist.“;

– teise lõigu teine lause jäetakse välja;

(4) artiklit 6 muudetakse järgmiselt.

a) Lõiget 2 muudetakse järgmiselt:

– punktid c ja d asendatakse järgmisega:

„c) Euroopa tööõukogu tööülesanded, teavitamis- ja konsulteerimiskord ning Euroopa tööõukogu ja töötajaid esindavate riiklike organisatsioonide teavitamise ja nendega konsulteerimise korra kooskõlastamise meetmed, järgides artikli 1 lõikes 3 ja artiklis 9 sätestatud põhimõtteid ja nõudeid;

d) Euroopa tööõukogu koosolekute vorm, koht, sagedus ja kestus;“;

– punkt f asendatakse järgmisega:

„f) Euroopa tööõukogule eraldatud rahalised ja materiaalsed vahendid, sealhulgas vähemalt seoses järgmisega:

– ekspertide, sealhulgas õigusekspertide võimalik kasutamine, et abistada Euroopa tööõukogu tema ülesannete täitmisel;

– [...]

– asjakohase koolituse pakkumine Euroopa tööõukogu liikmetele, ilma et see piiraks artikli 10 lõike 4 esimeses lõigus sätestatud miinimumnõude kohaldamist;“;

b) lisatakse järgmine lõige 2a:

„2a. Keskjuhatus ja läbirääkimiste erikomisjon lepivad Euroopa tööõukogu kokkuleppe sõlmimiseks või selle uuendamiseks peetavate läbirääkimiste käigus kokku ja kehtestavad vajaliku korra, et saavutada võimaluste piires soolise tasakaalu eesmärk, mille kohaselt naised ja mehed moodustavad vähemalt 40 % Euroopa tööõukogu liikmetest ja vajaduse korral vähemalt 40 % valitud komitee liikmetest, ilma et see piiraks töötajate esindajate valimist ja ametisse nimetamist käsitlevate riigisiseste õigusaktide ja tavade kohaldamist.“;

(5) artikli 7 lõike 1 teine taane asendatakse järgmisega:

„– kui keskjuhatus ei kutsu läbirääkimiste erikomisjoni esimest koosolekut kokku kuue kuu jooksul pärast artikli 5 lõike 1 kohase taotluse saamist“;

(6) artikkel 8 asendatakse järgmisega.

#### *„Artikkel 8*

##### Teabe andmine konfidentsiaalselt

1. Liikmesriigid näevad ette, et töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel ei ole läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa tööõukogude liikmetel või töötajate esindajatel ja neid abistavatel ekspertidel lubatud avaldada teavet, mille juhatus on neile andnud sõnaselgelt konfidentsiaalsena. Lisaks võib keskjuhatus kehtestada asjakohase teabe edastamise ja säilitamise korra, mis aitab tagada konfidentsiaalselt antud teabe salastatuse.
2. Kui keskjuhatus annab töötajate teavitamisel või nendega konsulteerimisel konfidentsiaalselt teavet vastavalt lõikele 1, peab ta esitama läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa tööõukogude liikmetele või töötajate esindajatele põhjendused, mis õigustavad asjaomase teabe käsitamist konfidentsiaalsena.

3. Lõikes 1 osutatud kohustus kehtib lõikes 1 osutatud isikute suhtes olenemata nende asukohast ka pärast nende ametiaja lõppu, kuni keskjuhatusega lepitakse kokku, et esitatud põhjendus on aegunud.“;

(7) lisatakse artikkel 8a:

*„Artikkel 8a*

Teabe edastamata jätmine konkreetsetel põhjustel

1. Liikmesriigid näevad konkreetsetel juhtudel ning riigisisestes õigusaktides sätestatud tingimustel ja piirides ette, et nende territooriumil asuv keskjuhatuse ei ole kohustatud töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel edastama läbirääkimiste erikomisjonide või Euroopa töönoogude liikmetele või töötajate esindajatele ega neid abistavatele ekspertidele teavet, kui see võib objektiivsete kriteeriumide kohaselt tõsiselt kahjustada asjaomaste ettevõtete tegevust.

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

2. Kui keskjuhatuse ei edasta teavet lõikes 1 osutatud põhjustel, esitab ta töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel läbirääkimiste erikomisjonidele või Euroopa töönoogude liikmetele või töötajate esindajatele põhjendused, mis õigustavad teabe edastamata jätmist.
3. Lõike 1 kohast teabe edastamisest vabastamist kohaldatakse seni, kuni seda õigustavad põhjused on aegunud.“;

(8) artiklid 9 ja 10 asendatakse järgmisega:

*„Artikkel 9*

Euroopa töö nõukogu tegevus ning töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord

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

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

2. Riigiüleseid küsimusi käsitlevat teavet antakse sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, nagu on vaja selleks, et töötajate esindajad saaksid põhjalikult hinnata selle võimalikku mõju ning vajaduse korral valmistuda konsulteerimiseks liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni pädeva organiga.
3. Konsultatsioonid toimuvad sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, mis võimaldab töötajate esindajatel lõike 2 kohaselt esitatud teabele tuginedes esitada oma arvamuse enne otsuse vastuvõtmist, ilma et see piiraks juhtkonna vastutust, ning mõistliku ajavahemiku jooksul, võttes arvesse küsimuse kiireloomulisuse astet. Töötajate esindajatel on õigus saada enne kõnealuseid meetmeid käsitleva otsuse vastuvõtmist keskjuhatuselt või mõnelt teiselt asjakohasemalt juhtimistasandilt põhjendatud kirjalik vastus, tingimusel et töötajate esindajad on esitanud oma arvamuse mõistliku ajavahemiku jooksul vastavalt esimesele lausele.

## Artikkel 10

### Töötajate esindajate ülesanded ja kaitse

1. Ilma et see piiraks muude asutuste ja organisatsioonide tegevust selles valdkonnas, peavad töötajate esindajatel, sealhulgas läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa töönoukogu liikmetel, olema käesolevast direktiivist tulenevate õiguste kohaldamiseks ning liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajate huvide kollektiivseks esindamiseks vajalikud vahendid.
2. Ilma et see piiraks artiklite 8 ja 8a kohaldamist, peavad Euroopa töönoukogu liikmed teavitama liikmesriigiüleste asutuste töötajate esindajaid või liikmesriigiülese kontserni ettevõtete töötajate esindajaid või nende puudumisel kogu töötajaskonda teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisust ja tulemusest, eelkõige enne ja pärast keskjuhatusega peetavaid koosolekuid, ning neil peavad olema selleks vajalikud vahendid.
3. Läbirääkimiste erikomisjoni liikmetel, Euroopa töönoukogude liikmetel ja artikli 6 lõikes 3 osutatud korrale vastavalt oma tööülesandeid täitvatel töötajate esindajatel on tööülesannete täitmisel õigus samasugusele kaitsele ja tagatistele, nagu on riigisiseste õigusaktide ja/või tavaga sätestatult tagatud töötajate esindajatele selles riigis, kus nad töötavad.

Eelkõige kehtib see läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönoukogude koosolekutel või mis tahes muudel artikli 6 lõikes 3 osutatud kokkuleppe alusel toimuvatel koosolekutel osalemise kohta, samuti palga väljamaksmise kohta liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni personali liikmetele töölt puudumise ajal, kui see on vajalik nende kohustuste täitmiseks ja kaitseks survemeetmete või vallandamise eest.

Läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogu liikmel või asendusliikmel, kes on merelaeva meeskonna liige, on õigus osaleda läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogu koosolekul või mis tahes muudel artikli 6 lõike 3 kohase kokkuleppe alusel toimuvatel koosolekutel, kui kõnealune liige või asendusliige ei asu koosoleku toimumise ajal merel või asub sellise riigi sadamas, mis ei ole laevandusettevõtja alalise asukoha riik.

Võimaluse korral kavandatakse koosolekute toimumine viisil, mis hõlbustab selliste liikmete või asendusliikmete osalemist, kes on merelaeva meeskonna liikmed.

Juhul kui läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogu liikmel või asendusliikmel, kes on merelaeva meeskonna liige, ei ole võimalik koosolekul kohal viibida, kaalutakse võimaluse korral uute info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate kasutamist.

4. Läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa töönõukogu liikmetele tagatakse koolitus palka kaotamata sellises ulatuses, mis on vajalik nende esinduskohustuste täitmiseks rahvusvahelisel tasandil.

Ilma et see piiraks artikli 6 lõike 2 punkti f kohaselt sõlmitud kokkulepete kohaldamist, kannab sellise koolituse mõistlikud kulud ja muud asjaomased kulud keskjuhatuse, tingimusel et keskjuhatust on sellest eelnevalt teavitatud.“;

(9) artiklit 11 muudetakse järgmiselt.

a) Lõige 2 asendatakse järgmisega:

„2. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed juhuks, kui ei järgita käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud riigisiseseid sätteid. Eelkõige tagavad nad, et:

a) käesolevast direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste tõhusaks rakendamiseks on kehtestatud asjakohased menetlused;

b) käesolevast direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste rikkumise korral kohaldatakse tõhusaid, hoiatavaid ja proportsionaalseid karistusi.

Kui ei täideta riigisiseseid sätteid, millega võetakse üle artikli 9 lõigetes 2 ja 3 sätestatud kohustused, näevad liikmesriigid ette rahalised karistused.“;

b) lõiget 3 muudetakse järgmiselt:

- esimene lõik asendatakse järgmisega:

„3. Liikmesriigid näevad ette haldusliku või kohtuliku edasikaebamise korra, mida läbirääkimiste erikomisjoni liikmed, Euroopa tööõukogu liikmed või töötajate esindajad võivad kasutada juhul, kui keskjuhatus annab artikli 8 kohaselt konfidentsiaalset teavet või ei edasta teavet konkreetsetel põhjustel vastavalt artiklile 8a.“;

- lisatakse järgmine lõik:

„Esimeses lõigus osutatud menetluste kestus peab olema kooskõlas käesoleva direktiivi kohaste teavitamis- ja konsulteerimisõiguste tõhusa kasutamisega.“;

bb) (uus) lisatakse lõige 3a:

„3a. Käesoleva direktiiviga antud õiguste osas tagavad liikmesriigid Euroopa tööõukogude ja läbirääkimiste erikomisjonide või nende nimel nende liikmetele või esindajatele tõhusa juurdepääsu kohtumenetlustele või, kui see on asjakohane, haldusmenetlustele. Liikmesriigid näevad ette, et seadusliku esindamise ja sellistes menetlustes osalemise mõistlikud kulud kannab keskjuhatus, või võtavad muid meetmeid, et vältida sellise juurdepääsu *de facto* piiramist rahaliste vahendite puudumise tõttu.“;

c) lisatakse lõige 4:

4. Kui liikmesriigid leiavad, et enne kohtumenetluse algatamist tuleks rakendada vaidluste kohtuvälise lahendamise mehhanismi, ei tohi see menetlus mõjutada poolte õigust kohtusse pöörduda.“;

(10) artiklisse 12 lisatakse järgmine lõige:

„6. Tingimusel et käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval on liikmesriigi õigusaktides vastavad erisätted juba olemas, võib iga liikmesriik kehtestada erisätteid tema territooriumil paiknevate ettevõtete keskjuhatuse suhtes, kelle otseseks ja põhiliseks eesmärgiks on teavitamise ja arvamuste väljendamise ideoloogiline suunamine.“;

(11) artikkel 14 jäetakse välja.

(12) Lisatakse järgmine artikkel:

*„Artikkel 14a*

Üleminekusätted

1. Kui pärast *[väljaannete talitus, palun sisestada käesoleva direktiivi kohaldamise kuupäev, mis on sätestatud käesoleva muutmisdirektiivi artikli 2 lõike 1 esimeses lõigus]* ei vasta Euroopa töönoukogu kokkulepe või töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitlev kokkulepe, mis on sõlmitud enne *[väljaannete talitus, palun sisestada käesoleva direktiivi kohaldamise kuupäev, mis on sätestatud käesoleva muutmisdirektiivi artikli 2 lõike 1 teises lõigus]* vastavalt direktiivi 94/45/EÜ artiklitele 5 ja 6 või käesoleva direktiivi artiklitele 5 ja 6, muudatuste tõttu, mis jõustusid *[väljaannete talitus, palun lisada viide käesolevale muutmisdirektiivile]*, enam artikli 6 kohastele elementidele või nõuetele, alustab keskjuhatuse vähemalt kahe erineva liikmesriigi vähemalt kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindaja kirjaliku taotluse korral läbirääkimisi, et kohandada kõnealust kokkulepet artikli 6 asjaomaste elementide ja nõuetega. Keskjuhatuse võib selliseid läbirääkimisi alustada ka omal algatusel. Sellised läbirääkimised võivad piirduda lepingu nende sätetega, mis ei ole kooskõlas artikli 6 asjaomaste elementide ja nõuetega.

2. Kui Euroopa töö nõukogu kokkuleppes või töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitlevas kokkuleppes on kehtestatud menetlused kokkuleppe kohandamiseks või selle uuendamiseks vajalike läbirääkimiste pidamiseks, võib kohandamise üle läbirääkimisi pidada vastavalt sellele korrale. Vastasel juhul tuleb kokkuleppe kohandamisel järgida menetlust, mis on sätestatud artiklis 5 koostoimes artikli 13 teise ja kolmanda lõiguga.
3. Kui käesoleva artikli kohase kohandamismenetluse tulemusel ei jõuta kokkuleppele kahe aasta jooksul alates kuupäevast, mil töötajad või nende esindajad esitasid asjakohase taotluse või kuupäevast, mil keskjuhatuse omal algatusel läbirääkimisi alustas, tuleb kohaldada I lisa sätestatud lisanõudeid.
4. Käesolev artikkel ei vabasta Euroopa töö nõukogu kokkulepete ega teavitamis- ja konsulteerimiskorda käsitlevate kokkulepete osalisi käesolevas direktiivis sätestatud kohaldatavate miinimumnõuete järgimisest.“;

(12a)(uus) lisatakse järgmine artikkel:

*„Artikkel 14b*

Kui artikli 5 kohased läbirääkimised algatatakse selleks, et sõlmida käesoleva direktiivi kohane kokkulepe liikmesriigiüleses ettevõttes või kontsernis, kus enne direktiivi 94/45/EÜ kohaldamise kuupäeva oli sõlmitud kogu töötajaskonda hõlmav riigiülese teavitamise ja konsulteerimise kokkulepe, ning see on endiselt jõus, lühendatakse artikli 7 lõike 1 kolmandas taandes osutatud ajavahemikku kahe aastani. Läbirääkimiste alustamine ei mõjuta kehtivate kokkulepete tingimusi.“;

(13) I lisa muudetakse vastavalt käesoleva direktiivi lisale.

## Artikkel 2

1. Liikmesriigid võtavad vastu ja avaldavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid *[väljaannete talitus, palun sisestada kuupäev – kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist]* ning *[enne...]*. Liikmesriigid teavitavad sellest viivitamata komisjoni.

Nad kohaldavad neid norme alates *[väljaannete talitus, palun sisestada kuupäev – kaks aastat pärast esimeses lõigus sätestatud kuupäeva]*.

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

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile oma õigus- ja haldusnormid, mis käsitlevad käesoleva direktiivi kohaldamist.

Liikmesriigid teavitavad käesoleva direktiivi artikli 1 punktis 8 esitatud muudatusi arvesse võttes komisjoni hiljemalt *[väljaannete talitus, palun sisestada lõike 1 esimeses lõigus nimetatud kuupäev]* vahenditest, mille abil Euroopa tööõukogud, läbirääkimiste erikomisjonid ja töötajate esindajad saavad kooskõlas käesoleva direktiivi 2009/38/EÜ (muudetud), artikli 11 lõigetega 2, 3, 3a ja 4 algatada kõikide kõnealuse direktiivi kohaste õiguste suhtes kohtumenetlusi ja vajaduse korral haldusmenetlusi.

*Artikkel 3*

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

*Artikkel 4*

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

*Euroopa Parlamendi nimel Nõukogu nimel*

*president*

*eesistuja*

---