



Euroopa Liidu  
Nõukogu

Brüssel, 26. jaanuar 2024  
(OR. en)

5837/24

---

---

Institutsioonidevaheline  
dokument:  
2024/0006(COD)

---

---

SOC 48  
EMPL 31  
GENDER 10  
MI 86  
COMPET 88  
DATAPROTECT 46  
IA 23  
CODEC 173

## SAATEMÄRKUSED

---

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	25. jaanuar 2024
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2024) 14 final
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

---

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2024) 14 final.

---

Lisatud: COM(2024) 14 final



Brüssel, 24.1.2024  
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,**

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

(EMPs kohaldatav tekst)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -  
{SWD(2024) 11 final}

## SELETUSKIRI

### 1. ETTEPANEKU TAUST

#### • Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Arvestades töömaailmas praegu toimuvaid muutusi, mis on tingitud vajadusest tagada keskkonnavaline, majanduslik ja sotsiaalne kestlikkus ning võtta kasutusele uued tehnoloogialahendused, võib töötajate ja nende esindajate sisuline kaasamine kõigil tasanditel aidata muutusi ette näha ja nendega toime tulla, vähendada töökohtade kadumist, säilitada tööalast konkurentsivõimet, leevendada muutuste mõju sotsiaalhoolekandesüsteemidele ja vähendada sellega seotud kohandamiskulusid. Hargmaiste ettevõtete või kontsernide puhul võib töötajate riigiülel tasandil teavitamine ja nendega konsulteerimine sellist kaasatust oluliselt suurendada. Sellega seoses on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivis 2009/38/EÜ<sup>1</sup> (edaspidi „direktiiv“ või „direktiiv 2009/38/EÜ“) 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 nendega riiklikul tasandil konsulteerida.

Käesoleva ettepaneku eesmärk on kõrvaldada kõnealuses direktiivis esinevad puudused ning seeläbi tõhustada raamistikku, mis on loodud töötajate riigiüleseks teavitamiseks ja nendega konsulteerimiseks. See ei mõjuta neid ELi ja liikmesriikide eeskirju ning tavasid, mis on seotud töötajate kaasamisega riiklikul tasandil.

2018. aastal korraldatud hindamine<sup>2</sup> kinnitas direktiivi lisaväärtust ning näitas, et töötajate teavitamise kvaliteet ja ulatus on paranenud. Samas toodi välja mitu probleemi, mis tulenesid peamiselt sellest, et uusi Euroopa tööõukogusid on asutatud liiga vähe, nendega konsulteerimine ei ole alati tõhus, neil on esinenud takistusi juurdepääsul õigusemõistmisele ning mõni liikmesriik ei ole kehtestanud ei tõhusaid õiguskaitselahendusi ega tõhusaid ja hoiatavaid karistusi.

Euroopa Parlament on oma seadusandlikus omaalgatuslikus [resolutsioonis](#), mis sisaldab soovitusi Euroopa tööõukogude direktiivi<sup>3</sup> läbivaatamise kohta, kutsunud komisjoni üles tugevdama Euroopa tööõukogude rolli ja suutlikkust teavitus- ja konsulteerimisorgani ülesannete täitmisel liikmesriigiülestes ettevõtetes. Käesolev muutmisakt on kooskõlas president von der Leyeni [poliitilistes suunistes](#) väljendatud poliitilise kohustusega reageerida ELi toimimise lepingu artiklil 225 põhinevatele resolutsioonidele seadusandliku ettepanekuga, järgides täielikult proportsionaalsuse, subsidiaarsuse ja parema õigusloome põhimõtteid.

Lähtuvalt hindamistulemustest ja hilisemast tõendite kogumisest on käesoleva ettepaneku eesmärk kõrvaldada järgmised olulised puudused.

---

<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 sisseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (uuesti sõnastatud) (ELT L 122, 16.5.2009, lk 28).

<sup>2</sup> [COM\(2018\) 292 final](#). Komisjon võttis vastuseks hindamistulemustele muid kui seadusandlikke meetmeid, mis muu hulgas hõlmasid rahalist toetust tööturu osapoolte projektidele, ettepanekut koostada Euroopa tööõukogu töötaja käsiraamat ning struktureeritud dialoogi pidamist liikmesriikidega direktiivi nõuete täitmise tagamisega seotud küsimustes.

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

- Direktiivi kohaldamisalast tehtavate erandite tõttu ei kohaldata direktiivi ligikaudu 350 liikmesriigiülese ettevõtte suhtes,<sup>4</sup> kus riigiüleseks teavitamiseks ja konsulteerimiseks on sõlmitud eraldi kokkulepped<sup>5</sup>. See muudab õigusraamistiku keerukaks ja killustatuks ning ei võimalda tagada kõikidele liikmesriigiüleste ettevõtete töötajatele ühesugust kaitsetaset. Ettepaneku eesmärk on tagada, et riigiüleisel tasandil ei esineks põhjendamatuid erinevusi miinimumnõuetes, mida kohaldatakse töötajate õiguste suhtes olla teavitatud ja ära kuulatud.
- Probleeme võib tekkida Euroopa tööõukogude asutamise korra ja töötajaid esindavate läbirääkimiste erikomisjonide kulude katmisega seotud küsimuste osas. Lisaks ei ole paljudel juhtudel tingimata kindel, et asutamisprotsessi kohaselt loodud Euroopa tööõukogudes valitseb sooline tasakaal. Ettepaneku eesmärk on tõhusamalt ja tulemuslikumalt tagada, et Euroopa tööõukogud oleksid sooliselt tasakaalustatumad.
- Mõnel juhul puudub ettevõtte juhatuse ja Euroopa tööõukogude vahel tõeline, õigeaegne ja sisuline dialoog. Probleemid tekivad eelkõige siis, kui ettevõtte juhatas ei esita enne riigiüleseid küsimusi käsitleva otsuse vastuvõtmist põhjendatud vastust Euroopa tööõukogu arvamustele. Lisaks kogevad mõned Euroopa tööõukogud õiguskindlusetust sellega, kas nende käsutuses olevad vahendid on piisavad ja missugustel tingimustel ettevõtte juhatas võib nõuda teabe käsitamist konfidentsiaalsena või keelduda teatava teabe avaldamisest Euroopa tööõukogudele. Ettepaneku eesmärk on tõhustada Euroopa tööõukogude teavitamis- ja konsulteerimiskorda ning tagada, et neile eraldatakse asjakohased vahendid.
- Mõnel juhul ei ole direktiiviga antud õiguste omajatel oma õiguste kasutamiseks tõhusaid vahendeid ega piisavat juurdepääsu õigustumõistmisele. Ka riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimise nõuete täitmata jätmise suhtes kohaldatavad karistused ei ole sageli piisavalt tõhusad, proportsionaalsed ega hoiatavad. Ettepaneku eesmärk on tulemuslikumalt tagada direktiivi nõuete täitmine.

- **Kooskõla poliitikavaldkonnas praegu kehtivate õigusnormidega**

Töötajate õigus olla ettevõttes teavitatud ja ära kuulatud on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas (artikkel 27). Euroopa Liidu toimimise lepingus (ELi toimimise leping) on sätestatud, et EL toetab ja täiendab liikmesriikide meetmeid töötajate teavitamise ja ärakuulamise valdkonnas (artikkel 153), edendab sotsiaaldialoogi ettevõtte juhatuse ja töötajate vahel (artikkel 151) ning tunnustab tööturu osapoolte rolli (artikkel 152). [Euroopa sotsiaalõiguste samba](#) 8. põhimõtte kohaselt on töötajatel või nende esindajatel õigus sellele, et neid teavitatakse ja nendega konsulteeritakse õigel ajal nende jaoks olulistest küsimustes.

Teavitamise ja konsulteerimise riiklikku tasandit hõlmav ELi õigusraamistik on välja kujunenud mitme aastakümne vältel. Mitmes ELi direktiivis on sätestatud eeskirjad töötajate esindajate teavitamiseks ja nendega konsulteerimiseks. Direktiiv sisaldab sätteid eri tasandite teavitamis- ja konsulteerimisraamistike koostoime kohta, et tagada kooskõla, vastastikune

---

<sup>4</sup> Käesolevas ettepanekus kasutatakse jätkuvalt terminit „liikmesriigiülene ettevõtte“, sest see on direktiivis 2009/38/EÜ määratletud mõiste, mille sisu ei ole vaja muuta.

<sup>5</sup> Direktiivi 2009/38/EÜ põhjenduse 41 kohaselt põhinesid erandid kaalutlusel, et kehtivaid kokkuleppeid tuleks lubada jätkuvalt kohaldada, et mitte alustada uusi kohustuslikke läbirääkimisi, kui see ei ole vajalik.

täiendavus ja koostoime mitme kehtiva õigusaktiga. Käesolevas ettepanekus on need põhimõtted jäänud samaks. Täpsemalt:

- Euroopa tööõukogude raamistik ei piira direktiivides 2002/14/EÜ,<sup>6</sup> 98/59/EÜ<sup>7</sup> ja 2001/23/EÜ<sup>8</sup> sätestatud teavitamis- ja konsulteerimiskorra kohaldamist ega ka direktiivides 2004/25/EC<sup>9</sup>, (EL) 2017/1132<sup>10</sup> ja (EL) 2019/1023<sup>11</sup> sätestatud nõudeid töötajate esindajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohta ettevõtte restruktureerimise kontekstis.
- Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine toimub asjakohasel juhtimis- ja esindustasandil, sõltuvalt arutatavast küsimusest. Selle saavutamiseks hõlmavad Euroopa tööõukogude pädevus ja direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud nõuded vaid riigiüleseid küsimusi. See piiritlemine on oluline, et vältida konflikte, mis tulenevad sellest, et asjaomased õigusaktid hõlmavad eri pädevusvaldkondi: kui direktiivides 98/59/EÜ, 2001/23/EÜ ja 2002/14/EÜ kohustatakse juhatust riigi töötajate esindajaid teavitama ja nendega konsulteerima, et jõuda kokkuleppele küsimustes, mis kuuluvad riiklike töösuhete konteksti, siis riigiülene konsulteerimine Euroopa tööõukogudega vastavalt direktiivile 2009/38/EÜ toimub juhatuse kohustusi piiramata.
- Direktiivides 2001/86/EÜ<sup>12</sup> ja 2003/72/EÜ<sup>13</sup> on sätestatud esindusorganite loomine riigiüleste küsimustega seotud teavitamiseks ja konsulteerimiseks Euroopa äriühingutes ja Euroopa ühistutes (SCE). Selleks et vältida õigusaktide kattumist, direktiivi 2009/38/EÜ seda liiki äriühingute suhtes ei kohaldata. Seda lähenemisviisi kohaldatakse ka käesolevas algatuses.

- **Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega**

Ettepanek sisaldab meetmeid, millega tagatakse, et töötajate esindajatel on juurdepääs õigusmõistmisele riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisõigustega seotud küsimustes. Seega võib käesolev ettepanek edendada õigust tõhusale õiguskaitsevahendile kohtus (ELi põhiõiguste harta artikkel 47).

Ettepanek on kooskõlas ka kollektiivlääbirääkimiste õigusega (ELi põhiõiguste harta artikkel 28), kuna sellega antakse tööturu osapooltele ettevõtja tasandil ulatuslik kaalutusõigus pidada läbirääkimisi asjakohaste lahenduste üle, millega tagatakse, et töötajate riigiülene teavitamine

<sup>6</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29).

<sup>7</sup> Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiiv 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16).

<sup>8</sup> Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 82, 22.3.2001, lk 16).

<sup>9</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 21. aprilli 2004. aasta direktiiv 2004/25/EÜ ülevõtmispakkumiste kohta (ELT L 142, 30.4.2004, lk 12).

<sup>10</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 14. juuni 2017. aasta direktiiv (EL) 2017/1132 äriühinguõiguse teatavate aspektide kohta (kodifitseeritud) (ELT L 169 30.6.2017, lk 46).

<sup>11</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1023, mis käsitleb ennetava saneerimise raamistike, võlgadest vabastamist ja äritegevuse keeldu ning saneerimis-, maksejõuetus- ja võlgadest vabastamise menetluste tõhususe suurendamise meetmeid, ning millega muudetakse direktiivi (EL) 2017/1132 (saneerimise ja maksejõuetuse direktiiv) (ELT L 172, 26.6.2019, lk 18).

<sup>12</sup> Nõukogu 8. oktoobri 2001. aasta direktiiv 2001/86/EÜ, millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes (EÜT L 294, 10.11.2001, lk 22).

<sup>13</sup> Nõukogu 22. juuli 2003. aasta direktiiv 2003/72/EÜ, millega täiendatakse Euroopa ühistu põhikirja töötajate kaasamise osas (ELT L 207, 18.8.2003, lk 25).

ja nendega konsulteerimine oleks tõhus. Lisaks säilitatakse sellega täielikult ettevõtte juhatuse pädevus teha tõhusalt otsuseid kooskõlas ettevõtlusvabadusega (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 16).

Vastavalt direktiivile tuleb Euroopa tööõukogusid teavitada ja nendega konsulteerida ainult riigiülestes küsimustes. Riigiüleste küsimuste kindlaksmääramisel ei lähtuta mitte konkreetsetest teemadest või probleemidest, vaid pigem sellest, kas need võivad mõjutada töötajaid mitmes liikmesriigis. Nii saavad Euroopa tööõukogud tõhusamalt rakendada mitmesuguseid ELi poliitikameetmeid hargmaistes äriühingutes, luues foorumi keskjuhatuse ja töötajate esindajate vaheliseks dialoogiks. Seega võib tekkida koostoime käesoleva algatuse ja kõigi ELi poliitikavaldkondade vahel, mis saavad kasu Euroopa tööõukogude tõhusast kaasamisest, eelkõige rohe- ja digipöörde kontekstis.

## 2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

### • Õiguslik alus

Muudetav direktiiv põhines Euroopa Ühenduse asutamislepingu artiklil 137. Praeguses aluslepingus on direktiivi läbivaatamiseks sobiv õiguslik alus Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punkt e koostoimes artikli 153 lõike 2 punktiga b. ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 1 punktis e on sätestatud õiguslik alus, mille alusel liit toetab ja täiendab liikmesriikide meetmeid, millega parandatakse töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist. Selles valdkonnas võimaldab ELi toimimise lepingu artikli 153 lõike 2 punkt b Euroopa Parlamendil ja nõukogul võtta seadusandliku tavamenetluse kohaselt vastu direktiive, millega kehtestatakse miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks, võttes arvesse igas liikmesriigis kehtivaid tingimusi ja tehnilisi eeskirju.

### • Subsidiaarsus (ainupädevusse mittekuuluva valdkonna puhul)

Ühised eeskirjad, mida ELis kohaldatakse töötajate riigiülel tasandil teavitamise ja nendega konsulteerimise suhtes, on võimalik kehtestada ainult ELi algatusega. Probleemid, mis ei võimalda tõhusalt kohaldada töötajate riigiülese teavitamise ja nendega konsulteerimise õigust, on tihedalt seotud direktiivist tulenevate kohustuste ulatuse ja sisuga ning avaldavad mõju mitmesugustele äriühingutele ja nende töötajatele kogu ELis. Arvestades direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate ettevõtete ja kontsernide piiriülest iseloomu ning riigiülese teavitamis- ja konsulteerimisnõuetega seotud küsimuste riigiülel iseloomu, ei suuda üksikud liikmesriigid praeguse raamistiku puudusi sidusal ja tõhusal viisil kõrvaldada. Seetõttu tuleb kindlakstehtud probleemid lahendada ELi tasandil.

### • Proportsionaalsus

Käesoleva ettepanekuga nähakse ette minimaalsed standardnõuded, millega tagatakse, et sekkumise ulatus on ettepaneku eesmärkide saavutamiseks minimaalne. Liikmesriigid, kes on käesolevas ettepanekus sätestatud soodsamad sätted juba kehtestanud, ei pea neid muutma ega vähendama. Liikmesriigid võivad minna ka käesolevas ettepanekus sätestatud miinimumnõuetest kaugemale.

Proportsionaalsuse põhimõtet järgitakse kindlaks määratud probleemide ulatust ja laadi arvesse võttes. Käesolevale algatusele lisatud mõjuhinnangus võrreldi poliitikavariante, pidades silmas nende proportsionaalsust lähtestsenaariumiga<sup>14</sup>. Eelistatud variandiga

<sup>14</sup> SWD(2024) xxx, punkt 7.4.

saavutatakse tasakaal vajaduse vahel võtta piisavalt jõulisi meetmeid poliitiliste eesmärkide saavutamiseks, tugevdades äriühingutes sotsiaaldialoogi raamistikku, jättes samal ajal muutmata vahendi olemuse ja need direktiivi sätteid, mis on varem osutunud tõhusaks.

- **Vahendi valik**

Asjakohane õiguslik alus võimaldab siduvad miinimumnõuded vastu võtta üksnes direktiivi vormis. Kaaluti ka mittesiduvaid vahendeid, näiteks komisjoni teatist tõlgendavate suuniste kohta või komisjoni soovitusi asjaomaste nõuete täitmise tagamise kohta liikmesriikides. Siiski leiti, et sellised alternatiivid on direktiivi sihipärase läbivaatamisega võrreldes vähem tulemuslikud ja ebatõhusad.

### 3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

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

Komisjon avaldas 2018. aastal direktiivi [hindamise](#) tulemused. Kõnealune hindamine kinnitas direktiivi ELi lisaväärtust ning näitas, et töötajate teavitamise kvaliteet ja ulatus on paranenud. Kõik sidusrühmad pidasid direktiivi asjakohaseks ja tööturu osapooled tunnistasid riigiülese dialoogi vajadust. Hindamise käigus jõuti järeldusele, et direktiiviga ei ole kehtestatud haldus-, finants- ega õiguslikke kohustusi viisil, mis tekitab äriühingule põhjendamatu koormust.

Hindamise käigus leiti siiski, et Euroopa tööõukogudega konsulteerimine ei ole alati tõhus, neil on mõnes liikmesriigis esinenud takistusi juurdepääsul õigusemõistmisele ning mõni liikmesriik ei ole kehtestanud ei tõhusad õiguskaitsevahendeid ega tõhusaid ja hoiatavaid karistusi<sup>15</sup>. Sellele vastuseks võttis komisjon muid kui seadusandlikke meetmeid: jätkati tööturu osapoolte projektide rahalist toetamist, tehti ettepanek koostada Euroopa tööõukogude töötajate käsiraamat<sup>16</sup> ning alustati liikmesriikidega struktureeritud dialoogi õigusaktide täitmise tagamiseks<sup>17</sup>. Nende meetmetega ei suudetud kindlakstehtud probleeme lahendada.

- **Konsulteerimine sidusrühmadega**

Komisjon korraldas kooskõlas ELi toimimise lepingu artikliga 154 kaheetapilise konsultatsiooni Euroopa tööturu osapooltega, et küsida nende arvamust esmalt Euroopa tööõukogude toimimisega seotud probleemide lahendamiseks võetavate ELi meetmete vajaduse ja võimaliku suuna ning seejärel kavandatava ettepaneku sisu kohta. Konsultatsiooni [esimeses](#) ja [teises](#) etapis osales neli ametiühinguorganisatsiooni ja kaheksa tööandjate organisatsiooni. Konsultatsiooni teises etapis väljendasid tööandjate organisatsioonid valmisolekut osaleda ELi toimimise lepingu artikli 155 alusel peetavatel läbirääkimistel kokkuleppe sõlmimiseks; töötajate organisatsioonid, välja arvatud Euroopa Juhtivtöötajate Kesklit, seda ei teinud.

---

<sup>15</sup> SWD(2018) 187, lk 15.

<sup>16</sup> Käsiraamatu koostamine peatati 2019. aasta aprillis pärast seda, kui ELi tasandi ametiühinguorganisatsioonid keeldusid osalemast eksperdirühmas, mis oleks aidanud seda ette valmistada.

<sup>17</sup> Komisjoni talitused kohtusid 2019. aastal liikmesriikide ekspertidega, keskendudes täitmise tagamise ja karistustega seotud teemadele, ning 2022. aastal algatati Iirimaa õigusnormide täitmise tagamise süsteemi suhtes rikkumismenetlus, mis on praegu veel pooleli.

Enamik ametiühinguid leiab, et direktiivi õiguslikult siduv läbivaatamine on vajalik, samas kui enamik tööandjate organisatsioonide on selle vastu, kuna nende arvates on direktiiv eesmärgipärane ja selle läbivaatamine tekitaks äriühingutele täiendavat regulatiivset koormust. Täpsemalt:

- ametiühingud on seisukohal, et direktiivi kohaldamisalast tehtavad erandid tekitavad ebavõrdseid tingimusi ja õiguslikke probleeme, mistõttu tuleks need erandid kaotada. Tööandjate organisatsioonid väidavad, et erandite säilitamine on asjakohane, rõhutades kokkuleppeosaliste autonoomiat ning vajadust säilitada praegune hästi toimiv teavitamis- ja konsulteerimiskord.
- Uute Euroopa töönõukogude asutamisega seoses märgivad ametiühingud, et keskjuhatuse viivitab sageli läbirääkimiste alustamisega. Ühtlasi rõhutavad ametiühingud, et protsessi jaoks tuleks tagada asjakohased vahendid ja tunnustatud ametiühinguorganisatsioonide ekspertide toetus. Tööandjate organisatsioonid leiavad, et Euroopa töönõukogude asutamise kord toimib rahuldavalt.
- Mõlema osapoole sidusrühmad tunnistavad, et Euroopa töönõukogudes on probleeme seoses ebavõrdse soolise koosseisuga, eelkõige meeste ülekaaluga sellistes tööstusharudes nagu tootmine ja ehitus, kus on asutatud enamik Euroopa töönõukogusid. Siiski tunnevad nad muret selle üle, kas siduvat kvooti on soolise tasakaalu tagamiseks võimalik praktiliselt rakendada.
- Seoses riikidevahelise teavitamis- ja konsulteerimisraamistiku praktilise toimimisega leiavad ametiühingud, et direktiiv ei taga piisavat õigusselgust selliste oluliste konsulteerimiskoostööde osas nagu riigiüleste küsimuste ulatus ja vajadus tagada, et Euroopa töönõukogu arvamuste suhtes võetaks nõuetekohased järelmeetmed. Seetõttu leiavad nad, et nende nõuete täpsustamiseks ja laiendamiseks tuleks võtta siduvaid meetmeid. Lisaks on nad seisukohal, et ettevõtte juhatus kohaldab konfidentsiaalsuskohustust sageli liiga suures ulatuses, ning märgivad, et Euroopa töönõukogudele ei ole eraldatud piisavalt vahendeid (nt eksperdinõustamise, koolituste või õigusabiga seotud kulud). Tööandjate organisatsioonid soovivad, et praegune riigiüleste küsimuste kontseptsioon on eesmärgipärane ega põhjusta praktikas vaidlusi, mis lähevad kaugemale sellest, mida võib mõistlikult eeldada ettevõttesiseses kontekstis. Nad väidavad, et paljudes Euroopa töönõukogu kokkulepetes on juba sätestatud teavitamise ja konsulteerimise konkreetsed tähtajad ning juhatuse ametlik vastus Euroopa töönõukogu arvamustele. Tööandjad rõhutavad vajadust vältida lisakulusid ning vähendada ettevõtete haldus- ja finantskoormust, kutsudes üles pidama Euroopa töönõukogu koosolekuid eelistatavalt veebis.
- Seoses karistuste ja õiguskaitsevahenditega leiavad ametiühingud, et Euroopa töönõukogudel ei ole mõnes liikmesriigis piisavat juurdepääsu õigusemõistmisele ning et direktiiviga ei suudeta tagada selle nõuete tõhusat täitmist. Nende arvates tuleks asjakohaseid sätteid karmistada, sealhulgas kehtestada rahaliste karistuste puhul konkreetne künnis, mis ulatuks 4%-ni kogukäibest, ning tõkendid haldusotsuste peatamiseks. Tööandjad soovivad peavad praeguseid eeskirju piisavaks ja väidavad, et kohtuasjade väike arv ei ole tingitud mitte piiratud juurdepääsust õigusemõistmisele, vaid sellest, et enamik Euroopa töönõukogusid toimib rahuldavalt. Nad juhivad tähelepanu ebaproportsionaalsetest karistustest ja äriühingu otsusprotsessi pikenedamisest tulenevatele ohtudele.



Samaaegselt aluslepingu kohaselt tööturu osapooltega korraldatud ametliku konsultatsiooniga peeti ka toetava uuringu<sup>18</sup> raames ulatuslikke arutelusid, et koguda teavet eri sidusrühmadelt, sealhulgas poliitikakujundajatelt, Euroopa tööõukogude esindajatelt, liikmesriigiüleste ettevõtete juhatustelt ning õigus- ja akadeemilistelt ekspertidelt. See uuring hõlmas järgmist:

- sihtotstarbeline veebiküsitlus selliste ettevõtete juhatusele ja töötajatele, kus tegutseb Euroopa tööõukogu;
- poolstruktureeritud intervjuud sidusrühmadega;
- tõendite kogumiseks korraldatud seminarid juhtkonna ja töötajate esindajatega.

Uuringu käigus kogutud teave kinnitas tööturu osapooltega konsulteerimisel saadud tulemusi ja andis täiendavat üksikasjalikku teavet, mida kasutati probleemi määramisel ja poliitikavariantide hindamisel.

Käesoleva algatuse kohta ei korraldatud avalikku konsultatsiooni. Asjaomaste küsimuste ja valikuvõimaluste konkreetset ning tehnilist laadi arvestades ei ole algatuse raames võimalik koguda üldsuse seisukohti. Algatus on otseselt asjakohane ainult nende sidusrühmade jaoks, kellele eespool kirjeldatud konsultatsioonid on suunatud, samas kui kaudne mõju teistele sidusrühmadele või üldsusele on liiga väike, et seda oleks üldise avaliku konsultatsiooni käigus võimalik sisuliselt käsitleda.

- **Ekspertiarvamuste kogumine ja kasutamine**

Mõju hindamisel on arvesse võetud mitut välisekspertide uuringut: [direktiivi hindamist toetav uuring](#), mõju hindamist toetav uus tõendite kogumise uuring, direktiivi ülevõtmiseks vastu võetud siseriiklike sätete õiguslik võrdlev läbivaatamine ning [juhtumiuuringud](#), milles vaadeldakse Euroopa tööõukogudega seotud probleeme ja nende lahendusi. Lisateave eksperditeadmiste kogumise ja kasutamise kohta on esitatud mõjuhinnangu 1. lisa. Mõjuhinnangu viidatakse täiendavatele teaduslikele allikatele.

Arvesse võeti ka Euroopa Parlamendi 2021. aasta [resolutsiooni demokraatia kohta töö](#), 2023. aasta [resolutsiooni soovituslega komisjonile Euroopa tööõukogude direktiivi läbivaatamise kohta](#) ja parlamendi uuringuteenistuse koostatud asjakohast [Euroopa lisaväärtuse hinnangut](#).

Lisaks kasutati mõjuhinnangu koostamisel [Eurostati](#) ja Euroopa Ametiühingute Instituudi ([Euroopa Ametiühingute Instituudi Euroopa tööõukogude andmebaas](#) ja [Euroopa Ametiühingute Instituudi 2018. aasta uuring](#) Euroopa tööõukogude ja Euroopa äriühingu tööõukogude esindajate kohta) kogutud lisaandmeid.

- **Mõjuhinnang**

Käesolevale ettepanekule on lisatud mõjuhinnang,<sup>19</sup> mida arutati õiguskontrollikomitees 29. novembril 2023. Õiguskontrollikomitee esitas positiivse arvamuse koos märkustega,<sup>20</sup> millele vastuseks tehti järgmist:

- selgitati algatuse eesmärgi ja poliitikavariante, eelkõige nende koostoimet muude riiklike ja ELi eeskirjadega, mis käsitlevad töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist;

<sup>18</sup> ICFi 2023. aasta uuring, milles käsitleti küsimusi ja võimalikke lahendusi seoses uuesti sõnastatud direktiiviga 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogude kohta.

<sup>19</sup> SWD(2024) xxx. Vt kokkuvõtte [\[Lisada link\]](#)

<sup>20</sup> [\[Link õiguskontrollikomitee arvamusele\]](#)

- tõhustati proportsionaalsuse hindamist ning kulude ja tulude, sealhulgas konkurentsivõimele avalduva mõju hindamist;
- töötati välja võimalikud koondkulude vahemikud, lähtudes hüpoteetilistest stsenaariumidest, milles käsitleti Euroopa tööõukogude loomise määra ettevõtetes, mille suhtes praegu kohaldatakse erandit, vajadust pidada läbivaadatud miinimumnõuete arvessevõtmiseks läbirääkimisi kehtivate kokkulepete uuendamise üle ning Euroopa tööõukogude tegevuskulude võimalikku marginaalset kasvu seoses algatuse rakendamisega;
- juba ennetavalt tunnistati andmete piiratust ja ebakindlust, mis mõjutavad analüüsi usaldusväärsust.

Selleks et tagada proportsionaalne ja sihipärane mõjuhindang, keskenduti analüüsi käigus sisulistele poliitikameetmetele, millel peaks eeldatavasti olema märkimisväärne mõju sidusrühmadele. Direktiivi 2009/38/EÜ selgitusi ja väiksemaid kohandusi käsitati kaasnevate meetmetena ning neid eraldi ei hinnatud. Üldiselt eeldatakse, et kaasnevad meetmed suurendavad poliitikavariantide toimet, omamata märkimisväärset iseseisvat mõju.

Mõju kvantitatiivse ja kvalitatiivse analüüsi põhjal peaks eelistatud poliitikavariandi peamised tugevad küljed olema järgmised:

- 678 ettevõtet, kellel on kehtivad Euroopa tööõukogu kokkulepped, nende ettevõtete 11,3 miljonit töötajat ELis ning tulevikus sõlmitavate Euroopa tööõukogu kokkulepete osalised saavad kasu õiguslike nõuete suuremast selgusest, mis peaks vähendama vaidluste ja nendega seotud kulude riski.
- Kui lõpetada erandite tegemine direktiivi kohaldamisalast, omandaksid praegu tööõukogu asutamise nõudest vabastatud ja vabatahtliku kokkuleppe sõlminud ettevõtete (323) ligikaudu 5,4 miljonit töötajat (ja nende esindajad) ELis/EMPs või asjaomaste ettevõtete juhatus õiguse taotleda Euroopa tööõukogu asutamist, et saada kasu liidu õiguse alusel tagatud miinimumõiguste ja -kohustuste võrdsest kohaldamisest. Teise võimalusena võiksid nad koos juhatusega otsustada säilitada hästi toimivad vabatahtlikud kokkulepped. Võimalus taotleda uue Euroopa tööõukogu asutamist annaks töötajate esindajatele selge õiguse mõistlike õigusabikulude katmisele ja tagaks suurema õiguskindluse, kuna juhatus on kohustatud alustama kuue kuu jooksul läbirääkimisi. Liikmesriigiüleste ettevõtete töötajad saaksid kasu ka võrdsemast soolisest tasakaalust Euroopa tööõukogudes, mis peaks aitama teha õiglasemaid äriotsuseid ja mõjutama positiivselt ettevõtte üldist tulemuslikkust.
- Teavitamis- ja konsulteerimisprotsessi käigus saaksid need Euroopa tööõukogud, kellel veel ei ole kokkuleppe asjakohasest sättest tulenevat õigust saada juhatuselt oma arvamusle õigeaegset ja põhjendatud vastust, seda õigust kasutada. See aitab neil alustada keskjuhatusega tõelist dialoogi riigiülestes küsimustes. Kõnealust dialoogi hõlbustavad ka riigiüleste küsimuste põhimõtte täpsustamine, millega määratakse kindlaks Euroopa tööõukogude teavitamis- ja konsulteerimistegevuse ulatus, ning selgemate tingimuste loomine konfidentsiaalsuskohustuste järgimiseks. Algatus aitaks parandada õiguskaitse kättesaadavust Euroopa tööõukogude, läbirääkimiste erikomisjonide ja töötajate esindajate jaoks, kellel praegu puuduvad tõhusad vahendid kõikide direktiivist tulenevate õiguste tagamiseks.

Tõhusam ja kvaliteetsem riigiülene sotsiaaldialoog liikmesriigiülestes ettevõtetes võiks aidata äriühingutel teha paremini informeeritud strateegilisi otsuseid ning tugevdada vastastikust

usaldust juhatuse ja töötajate vahel, mis võib avaldada positiivset mõju konkurentsivõimele. Sellise mõju olemasolus ei saa aga kindel olla, samuti ei saa seda konkreetsete tõendite puudumisel usaldusväärselt hinnata, arvestades töötajate kaasamise vastastikust mõju riiklikul ja riigiülel tasandil ning Euroopa tööõukogude arvamuste mittesiduvat iseloomu.

Eelistatud variandiga kaasneksid järgmised kulud:

- vabatahtliku kokkuleppe sõlminud ettevõtetes, mis praegu ei kuulu direktiivi kohaldamisalasse, võib keskjuhatuse alustada läbirääkimisi uue Euroopa tööõukogu asutamise üle või peaks neid alustama, kui töötajad seda direktiivi alusel taotlevad. Uue Euroopa tööõukogu kokkuleppe üle peetavate läbirääkimiste keskmised ühekordsed kulud on hinnanguliselt ligikaudu 148 000 eurot läbirääkimiste kohta. Üldjuhul on ettevõtetel läbirääkimiste erikomisjonide osalusel toimuvate läbirääkimiste või kokkuleppe uuendamiseks peetavate läbirääkimiste puhul juriidiline kohustus katta lisaks muudele asutamisetapis tekkivatele kuludele ka mõistlikud õigusabikulud. Keskjuhatuse peaks läbirääkimisi kokkuleppe uuendamiseks alustama ka siis, kui seda on vaja kehtivate Euroopa tööõukogu kokkulepete vastavusse viimiseks läbivaadatud nõuetega (nt selleks, et käsitleda Euroopa tööõukogu õigus- või eksperdinõustamise ja koolitusega seotud kulude katmist)<sup>21</sup>. Siiski võib paljudel juhtudel eeldada, et Euroopa tööõukogu kokkuleppeid kohandatakse vajaduse korral kokkuleppe uuendamiseks peetavate korrapäraste läbirääkimiste käigus, mis toimuvad keskmiselt iga viie aasta järel ja mille puhul lisakulud puuduvad või on lähtestsenaariumiga võrreldes väga väikesed. Samuti võivad Euroopa tööõukogu iga-aastased jooksvad kulud (lähtestsenaariumi kohaselt keskmiselt ligikaudu 300 000 eurot aastas ühe Euroopa tööõukogu kohta), mida ettevõtte peab kandma, teataval määral suureneva, näiteks seoses kohustusega esitada Euroopa tööõukogule põhjendatud vastus või kavandavad selgitused õigusabikulude katmise kohta<sup>22</sup>. Lisaks võidakse kohustuste rikkumise korral ettevõttele määrata suuremad rahalised karistused. Kohtuvaidluste tekkimise ja karistuste kohaldamise määr peaks siiski jääma ka edaspidi madalaks ning karistuste suhtes tuleks kohaldada proportsionaalsuse põhimõtet.
- Võrreldes kvantifitseeritavaid ühikukulusid asjaomaste ettevõtete käibega ja võttes arvesse prognoositud suundumusi, peaksid eelistatud variandi majanduslikud kulud olema nii praegu kui ka edaspidi väga väikesed<sup>23</sup>.

Kuna Euroopa tööõukogu asutanud ettevõtted on koondunud peamiselt metalli-, teenuste-, keemia-, ehitus-, toidu-, põllumajandus- ja turismisektoritesse, avaldub ka kõikide poliitikavaldkondade lõikes kindlaks tehtud sotsiaalne ning majanduslik mõju just nendes valdkondades. Lisaks on enamik Euroopa tööõukogusid asutatud seitsme liikmesriigi, nimelt Saksamaa, Prantsusmaa, Rootsi, Madalmaade, Iirimaa ja Itaalia seaduste alusel, tulenevalt

<sup>21</sup> Kokkuleppe uuendamiseks peetavate läbirääkimiste keskmisi kulusid ei olnud võimalik usaldusväärselt kvantifitseerida. Tõendid näitavad, et uute läbirääkimiste protsess on uue Euroopa tööõukogu asutamise protsessist lühem, kuid keerukamatel juhtudel võib selleks kuluda mitu koosolekut. Olemasolevate tõendite põhjal oli võimalik välja arvutada teatavad kulud, mis on seotud juhatuse ja Euroopa tööõukogu esindajate osalusel toimunud koosolekutega, kus peeti läbirääkimisi kehtivate kokkulepete uuendamise üle (ligikaudu 18 400 eurot koosoleku kohta).

<sup>22</sup> Täiendavad selgitused tegurite kohta, mis võivad mõjutada Euroopa tööõukogudega seotud tegevuskulusid, on esitatud käesolevale algatusele lisatud mõjuhinnangus (lk 30 jj) ning selle 12. lisas (SWD...).

<sup>23</sup> Vt mõjuhinnangu 5. lisa.

oma ettevõtte peakorteri<sup>24</sup> geograafilisest asukohast. Sellest hoolimata mõjutaksid kõnealused poliitikavariandid töötajaid kõigis liikmesriikides, kus asjaomane ettevõtte tegutseb, sest neid esindavad Euroopa töönõukogud.

Algatusel ei ole mingit asjakohast ega prognoositavat mõju tarbijatele, VKEdele<sup>25</sup> ega keskkonnale<sup>26</sup>.

Võrreldi ühe ja sama poliitikaeesmärgiga seotud poliitikavariantide tulemuslikkust, tõhusust, sidusust ja proportsionaalsust, samuti nende mõju, et eri lähenemisviiside vahelisi vajalikke kompromisse arvestades teha kindlaks eelistatud variant.

Mõjuhindangus käsitletud alternatiivseid meetmeid, mis leiti olevat üldiselt vähem tulemuslikud, tõhusad, sidusad ja proportsionaalsed ning mida seetõttu eelistatud poliitikavariandi osana ei arvestatud, on kirjeldatud käesolevale algatusele lisatud mõjuhindangu punktis 5 ja 11. lisas.

### • **Õigusnormide toimivus ja lihtsustamine**

2018. aasta hindamine kinnitas, et direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud miinimumnõuetega ei kehtestata kohustusi, mis tekitaksid äriühingutele põhjendamatu koormust. Direktiiviga kehtestatakse menetlusraamistik riigiüleseks teavitamiseks ja konsulteerimiseks, mis annab tööturu osapooltele autonoomia leppida kokku asjakohastes lahendustes, võttes arvesse nende konkreetseid vajadusi ja olukorda. Nii võivad Euroopa töönõukogu kokkulepete osalised kasutada teavitamiseks ja konsulteerimiseks IKT-lahendusi ning näiteks veebikoosolekute tarkvara, masintõlkevahendeid või automaatseid kõne tekstiks teisendamise vahendeid, et väiksemate kuludega tõhusamalt tegutseda. Samuti võivad nad kokku leppida Euroopa töönõukogu koosolekute lihtsustatud keelerežiimis, et vähendada kulutusi sünkroontõlkele. Ehkki direktiiviga ei nähta ette konkreetset eelarvet Euroopa töönõukogu kulude, sealhulgas eksperdinõustamise või koolitusega seotud kulude katmiseks, sisaldab see äriühingu üldist kohustust tagada vahendid, mida Euroopa töönõukogu vajab direktiivist tulenevate õiguste kohaldamiseks.

Selle lähtestsenaariumi puhul on võimalused käesoleva algatuse kaudu koormust vähendada piiratud. Nagu eespool märgitud, tähendab algatus liikmesriigiüleste ettevõtete jaoks kulusid,

---

<sup>24</sup> Euroopa töönõukogud esindavad kõiki hargmaise ettevõtte töötajaid Euroopas, olenemata sellest, kas ettevõtte peakorter asub ELis või mitte. Kui ettevõtte peakorter asub väljaspool ELi, peavad Euroopa töönõukogud olema asutatud ELi/EMP liikmesriigi jurisdiktsiooni all. Kõige rohkem Euroopa töönõukogusid tegutseb hargmaistes ettevõtetes, mille peakorter paikneb USAs (170), Saksamaal (124), Prantsusmaal (102), Ühendkuningriigis (92), Rootsis (69), Madalmaades (58), Šveitsis (48), Itaalias (38), Soomes (37), Belgias (36) ja Jaapanis (31).

<sup>25</sup> Võttes arvesse uuesti sõnastatud direktiivis esitatud mõiste „liikmesriigiüleised ettevõtted“ määratluses sätestatud künniseid, ei kohaldata direktiivi nõudeid VKEde suhtes. Selgitused selle kohta, miks ettepanek ei avalda prognooside kohaselt kaudset mõju VKEdele, on esitatud mõjuhindangu 12. lisa punktis 1.

<sup>26</sup> Kuigi täiendavate nõuete kavandatud muudatus, mille kohaselt ühe täiskogu istungi asemel tuleks edaspidi igal aastal korraldada kaks istungit, võib suurendada CO<sub>2</sub> heidet seoses reisimisega füüsilistele koosolekutele, on selle meetme võimalik keskkonnamõju eeldatavasti tähtsusetu, kuna asjaomaseid täiendavaid nõudeid hakatakse kohaldama vaid väikese hulga Euroopa töönõukogude suhtes. Ühtlasi võib nõue täpsustada Euroopa töönõukogude kokkulepetes koosolekute vormi ajendada tööturu osapooli süstemaatiliselt otsustama pigem veebikoosolekute kasuks ja tuua kaasa heite teatava vähenemise. Kaugkoosolekute korraldamise võimalust pakutakse olemasolevate eeskirjade kohaselt juba praegu, kui osalised sellega nõustuvad. Üksikasjalikumad selgitused on esitatud mõjuhindangu 12. lisa punktis 1.

mis on nende käivet arvestades tühised, ning loob potentsiaalseid mittekvantifitseeritavaid majanduslikke hüvesid, mis tulenevad sotsiaaldialoogi paremast kvaliteedist. Arvestades tööturu osapooltega konsulteerimisel tõstatatud küsimusi, peeti meetmete kavandamise ja hindamise käigus siiski silmas ka vajadust piirata ettevõtete kulusid ja halduskoormust, ning see oli üks põhjusi, miks loobuti näiteks sellisest poliitikavariandist, mis sisaldas kohustust rahastada piiramatult kõiki Euroopa tööõukogu kantud õigusabikulusid.

Käesoleva ettepanekuga ei kaasne VKEdele nõuete täitmisega seotud kulusid, kuna kavandatud poliitikameetmeid VKEde suhtes ei kohaldata ja kaudset mõju VKEdele ei ole ette näha.

- **Põhiõigused**

Kuna ettepanekuga tõhustatakse riigiülese teavitamise ja konsulteerimise raamistikku, aitaks see tugevdada töötajate põhiõigust olla ettevõttes teavitatud ja ära kuulatud (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 27). Kooskõlas kollektiivlääbirääkimiste õigusega (harta artikkel 28) säilitatakse ettepanekus poolte autonoomia põhimõte, mille kohaselt Euroopa tööõukogu laadi, koosseisu, funktsiooni, toimimisviisi, menetluste ja rahaliste vahendite kindlaksmääramise üle otsustavad töötajate esindajad ja ettevõtte juhatus, lähtudes oma konkreetsest olukorrast. Euroopa tööõukogu sooliselt tasakaalustatud koosseisu eesmärkide kehtestamine aitab edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust (harta artikkel 23). Ettepanekuga tugevdatakse ka õigust töhusale õiguskaitsevahendile (harta artikkel 47) direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud õiguste rikkumise korral. Ettepaneku võimalik kaudne positiivne mõju töötajatele on kooskõlas töötajate õigusega töötajatele, mis on nende tervise, ohutuse ja väärkuse kohased (harta artikkel 31). Algatus on kooskõlas ka ettevõtlusvabadusega (harta artikkel 16), kuna sellega säilitatakse juhatuse suutlikkus teha tõhusalt otsuseid ja välditakse ettevõtete liigset koormamist.

#### **4. MÕJU EELARVELE**

Ettepanek ei nõua Euroopa Liidu eelarvest täiendavaid vahendeid.

#### **5. MUU TEAVE**

- **Rakenduskavad ning järelevalve, hindamise ja aruandluse kord**

Liikmesriigid peavad direktiivi 2009/38/EÜ muudatused oma siseriiklikku õigusesse üle võtma ühe aasta jooksul alates kavandatava muutmisdirektiivi jõustumisest. Lääbivaadatud nõuete kohaldamine lükatakse kahe aasta võrra edasi, et anda Euroopa tööõukogu kokkulepete osalistele piisavalt aega kohanduste üle läääbiraääkimiste pidamiseks, kui see on vajalik.

Algatuse eesmärkide saavutamisel tehtud edusamme jälgitakse asjakohaste poliitikaeesmärkidega seotud mitmesuguste põhinääitajate abil. Need näitajad ja asjaomased andmeallikad on esitatud mõjuhinnangu 13. lisas.

- **Selgitavad dokumendid (direktiivide puhul)**

Ülevõtmisprotsessi osana peavad liikmesriigid teavitama komisjoni vahenditest, mille abil Euroopa tööõukogud, läääbiraääkimiste erikomisjonid ja töötajate esindajad saavad algatada kohtu- ja vajaduse korral haldusmenetlusi iga direktiivi 2009/38/EÜ kohase õiguse suhtes. Lisaks kohaldatakse direktiivide ülevõtmisega seotud üldeeskirju. Eelkõige peavad liikmesriigid esitama piisavalt selget ja täpset teavet ettepaneku ülevõtmise suhtes

kohaldatavate meetmete kohta<sup>27</sup>. Selleks et täita õiguskindluse kohustust ja tagada kavandatava muutmisdirektiivi sätete täielik ülevõtmine kogu oma territooriumil, on liikmesriigid kohustatud märkima iga kõnealuse direktiivi sätte kohta siseriikliku sätte või sätted, millega tagatakse direktiivi ülevõtmine.

- **Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus**

*Mõiste „riigiülese küsimuse olemus“ muutmine (direktiivi 2009/38/EÜ artikli 1 lõige 4)*

Mõiste „riigiülene küsimus“ selgitamiseks sätestatakse riigiülesuse eeldus, mis ei hõlma mitte ainult juhtumeid, kus juhatuse arvates võib põhjendatult eeldada, et meetmed mõjutavad töötajaid rohkem kui ühes liikmesriigis, vaid ka juhtumeid, kus võib põhjendatult eeldada, et sellised meetmed mõjutavad töötajaid ainult ühes liikmesriigis ja et nende meetmete tagajärjed mõjutavad töötajaid vähemalt veel ühes liikmesriigis, nagu on praegu märgitud direktiivi põhjenduses 16. Sihipärase selgituse eesmärk on kõrvaldada praegune ebakindlus ja vähendada vaidluste ohtu, tagades samas riigiüleste küsimuste eristamise siseriiklikest küsimustest, et vältida konflikte eri riikide teavitamis- ja konsulteerimiskorra vahel.

*Mõistete „teave“ ja „konsulteerimine“ muutmine (direktiivi 2009/38/EÜ artikli 2 lõike 1 punktid f ja g ning artikkel 9; I lisa punkti 1 alapunkti a kolmas lõik)*

Praegu hõlmavad mõistete „teave“ ja „konsulteerimine“ määratlused lisaks nende mõistete tähenduse selgitamisele direktiivi 2009/38/EÜ raames ka normatiivseid nõudeid. Kooskõlas õigusaktide koostamise eeskirjadega ning sidususe ja õigusselguse huvides sätestatakse need nõuded nüüd artiklis 9. Konsulteerimisnõuete suhtes tehakse sisulisi muudatusi: artiklis 9 täpsustatakse, et konsulteerimine peab võimaldama töötajate esindajatel esitada oma arvamus enne otsuste vastuvõtmist ning et keskjuhatuse peab esitama sellise arvamuse kohta põhjendatud kirjaliku vastuse enne, kui ta võtab vastu kavandatavat meetet käsitleva otsuse. Direktiivi 2009/38/EÜ I lisa sätestatud täiendavaid nõudeid kohandatakse vastavalt asjaomasele muudatusele.

*Muudatused, mis hõlmavad läbirääkimiste erikomisjoni moodustamist, koosseisu ja nende käsutuses olevaid vahendeid (direktiivi 2009/38/EÜ artiklid 5 ja 7 ning I lisa punkt 5 ja punkti 6 viimane lõik)*

Direktiivi 2009/38/EÜ artikli 5 lõike 2 punkti b lisatakse nõue valida või nimetada ametisse järelevalvenõukogu liikmed viisil, millega püütakse tagada sooliselt tasakaalustatud koosseis. Artikli 5 lõike 6 esimeses lõigus on täpsustatud, et läbirääkimistega seotud kulud, mida kannab keskjuhatuse, hõlmavad muu hulgas ka läbirääkimiste erikomisjoni tegevusest tulenevaid õigusabikuluseid ning juriidilise esindamise ja haldus- või kohtumenetluses osalemisega seotud mõistlikke kulusid. Lisaks jäetakse välja artikli 5 lõike 6 teise lõigu viimane lause, kuna liikmesriikide võimalust piirata rahastamist ainult ühe eksperdi kuludega ei ole eraldi vaja välja tuua, sest sama lõigu esimeses lauses on juba sätestatud liikmesriikide õigus kehtestada eelarve-eeskirjad läbirääkimiste erikomisjoni tegevuse rahastamiseks, järgides põhimõtet, et läbirääkimiste erikomisjoni ülesannete nõuetekohase täitmisega seotud kulud peab kandma keskjuhatuse. Lõpuks selgitatakse artikli 7 lõike 1 teist taanet, milles väljend „keskjuhatuse keeldub läbirääkimisi alustamast“ asendatakse väljendiga „keskjuhatuse ei kutsu kokku läbirääkimiste erikomisjoni“.

---

<sup>27</sup> Vt Euroopa Kohtu 8. juuli 2019. aasta otsus, komisjon vs. Belgia, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, punkt 59.

*Muudatused, mis hõlmavad Euroopa tööõukogu kokkuleppe sisu, mille üle osalised läbirääkimisi peavad (direktiivi 2009/38/EÜ artikli 6 lõige 2)*

Euroopa tööõukogu kokkulepete osalised peavad kindlaks määrama vähemalt sellised rahalised ja materiaalsed vahendid, mis eraldatakse Euroopa tööõukogudele ekspertide kasutamise, õigusabi ja koolitusega seotud kulude katmiseks. Ühtlasi peavad nad kindlaks määrama Euroopa tööõukogu koosolekute vormi, mis võib osaliste kokkuleppel hõlmata virtuaalset formaati. Selleks et veelgi tõhustada olemasolevate Euroopa tööõukogude tööd, kohaldatakse rahaliste ja materiaalsete vahendite ning Euroopa tööõukogu koosolekute vormiga seotud uusi nõudeid ka kehtivate Euroopa tööõukogu kokkulepete suhtes, mida võib seetõttu olla vaja kohandada. See on sätestatud artikli 6 lõike 2 uues lõigus. Üleminekuperioodil peaksid kehtivate Euroopa tööõukogu kokkulepete osalised kontrollima, kas kokkulepped vastavad käesoleva direktiivi läbivaadatud nõuetele, ja kui see nii ei ole, siis pidama läbirääkimisi kokkuleppe uuendamiseks, et vältida kohtuvaidluste ohtu pärast asjaomaste nõuete kohaldamise algust. Kui kokkuleppe uuendamiseks peetavad läbirääkimised lõppevad tulemusteta, kohaldatakse direktiivile lisatud täiendavaid nõudeid.

*Muudatused, mis hõlmavad Euroopa tööõukogude sooliselt tasakaalustatud koosseisu (direktiivi 2009/38/EÜ artikli 6 lõige 2)*

Uute Euroopa tööõukogu kokkulepete sõlmimiseks või kehtivate kokkulepete uuendamiseks peetavate läbirääkimiste käigus peavad osalised vastavalt direktiivi 2009/38/EÜ artikli 6 lõike 2 uuele lõigule kindlaks määrama asjakohase korra, et saavutada võimaluse korral Euroopa tööõukogu ja vajaduse korral erikomisjoni sooliselt tasakaalustatud koosseis. Selle eesmärk on tagada, et 40 % kohtadest Euroopa tööõukogus – või selle erikomisjonis – kuuluks kummastki soost liikmetele. Sama eesmärki on kajastatud direktiivi 2009/38/EÜ I lisas uute Euroopa tööõukogude puhul, mis asutatakse täiendavate nõuete alusel. Võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu asjakohast praktikat positiivsete meetmete<sup>28</sup> kohta, kohaldatakse 40 % eesmärki tingimusel, et see on õiguslikult ja faktiliselt teostatav ning see ei piira töötajate esindajate valimist käsitlevate siseriiklike õigusaktide kohaldamist.

*Muudatused, mis hõlmavad Euroopa tööõukogu täiskogu istungite arvu vastavalt täiendavatele nõuetele (direktiivi 2009/38/EÜ I lisa punkt 2)*

Läbivaadatud täiendavate nõuete kohaselt peavad Euroopa tööõukogud ja keskjuhatuse pidama aastas ühe täiskogu istungi asemel kaks täiskogu istungit.

*Muudatused, mis hõlmavad Euroopa tööõukogu erakorralistel koosolekutel osalemist vastavalt täiendavatele nõuetele (direktiivi 2009/38/EÜ I lisa punkti 3 esimene ja teine lõik)*

Direktiivi 2009/38/EÜ I lisa punktis 3 sätestatud täiendavate nõuete sõnastuse kohandamise eesmärk on esiteks selgitada, et Euroopa tööõukogude teavitamine ja nendega konsulteerimine vastavalt kõnealustele nõuetele peaks põhimõtteliselt toimuma võimaluse korral täiskogu istungitel ja et erakorralisi koosolekuid võib selleks kasutada ainult kiireloomulistel juhtudel. Teiseks selgitatakse, et teave tuleb esitada õigel ajal, ja kolmandaks, et Euroopa tööõukogu liikmetel on õigus osaleda erikomisjoniga peetavatel erakorralistel koosolekutel, juhul kui nad esindavad töötajaid, keda selliste koosolekute teema võib otseselt puudutada.

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

*Muudatused, mis hõlmavad Euroopa tööõukogude käsutuses olevaid vahendeid vastavalt täiendavatele nõuetele (direktiivi 2009/38/EÜ I lisa punktid 5 ja 6)*

I lisa punktis 5 selgitatakse, et Euroopa tööõukogu või erikomisjonide valitud ekspertide hulka võivad vastavalt täiendavatele nõuetele kuuluda ametiühingute esindajad ning et sellised eksperdid võivad Euroopa tööõukogu või erikomisjoni taotlusel osaleda koosolekutel nõuandjana. I lisa punktis 6 selgitatakse, et Euroopa tööõukogu tegevuskulud, mida keskjuhatuse peab kandma, hõlmavad mõistlikke õigusabikuluseid, millest tuleb keskjuhatust eelnevalt teavitada. Lisaks jäetakse I lisa punkti 6 viimasest lõigust välja teine lause põhjustel, mida on selgitatud seoses direktiivi 2009/38/EÜ artikli 5 lõikega 6.

*Muudatused, mis hõlmavad konfidentsiaalse teabe käsitlemist või edastamata jätmist (direktiivi 2009/38/EÜ artikkel 8)*

Konfidentsiaalse teabe edastamist ja teatava teabe edastamata jätmist käsitlevad sätted on esitatud eraldi artiklites, et tagada selgem struktuur. Lisaks peab keskjuhatuse töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise käigus konfidentsiaalset teavet andes esitama läbirääkimiste erikomisjoni liikmetele, Euroopa tööõukogu liikmetele või töötajate esindajatele põhjused, mis õigustavad jagatud teabe käsitlemist konfidentsiaalsena. Kohustus mitte avalikustada konfidentsiaalset teavet lõpeb, kui juhatusega lepitakse kokku, et tema esitatud põhjendused on aegunud. Lisaks sellele võib keskjuhatuse jätta teabe edastamata ainult piiratud juhtudel, kui see kahjustaks tõsiselt ettevõtte tegutsemist. Sel juhul peab keskjuhatuse teavitama Euroopa tööõukogu liikmeid, läbirääkimiste erikomisjoni liikmeid või töötajate esindajaid põhjustest, mis õigustavad teabe edastamata jätmist.

*Muudatused, mis hõlmavad töötajate esindajate ülesandeid ja kaitset (direktiivi 2009/38/EÜ artikkel 10)*

Direktiivi 2009/38/EÜ artikli 10 lõike 1 kohandamise eesmärk on selgitada, et käesolevast direktiivist tulenevate õiguste kohaldamiseks vajalikud vahendid peavad lisaks Euroopa tööõukogu liikmetele olema tagatud ka töötajate esindajatele, sealhulgas läbirääkimiste erikomisjoni liikmetele ja Euroopa tööõukogu liikmetele. Artikli 10 lõikes 2 selgitatakse, et Euroopa tööõukogu liikmetel peavad olema vajalikud vahendid ja õigus teavitada asjaomaseid töötajate esindajaid riigiülesest teavitamis- ja konsulteerimiskorrast enne ja pärast keskjuhatusega peetavaid koosolekuid. Artikli 10 lõike 3 teises lõigus selgitatakse, et nõuet tagada direktiivi 2009/38/EÜ alusel saadud õiguste omajatele samaväärne kaitse kohaldatakse ka survemeetmete või vallandamise suhtes. Ühtlasi on artikli 10 lõikes 4 selgitatud, et keskjuhatuse peab kandma Euroopa tööõukogu ja läbirääkimiste erikomisjoni liikmete esindusülesannete täitmiseks vajaliku koolitusega seotud kulud, millest tuleb keskjuhatust eelnevalt teavitada.

*Muudatused, mis hõlmavad karistusi ja juurdepääsu õiguskaitsele (direktiivi 2009/38/EÜ artikkel 11)*

Liikmesriikide kohustus näha ette tõhusad, hoiatavad ja proportsionaalsed karistused, millele praegu on osutatud direktiivi 2009/38/EÜ põhjenduses 36, viidates liidu õiguse üldpõhimõtetele, sätestatakse direktiivi 2009/38/EÜ artiklis 11. Selle kohustuse täitmiseks peavad liikmesriigid karistuste määramisel arvesse võtma rikkumise raskusastet, kestust, tagajärgi ja seda, kas rikkumine oli tahtlik või tulenes hooletusest, ning rahaliste karistuste puhul ka asjaomase ettevõtte või kontserni suurust ja rahalist olukorda (näiteks aastakäivet) ning muid asjakohaseid kriteeriume. Samasse lõikesse lisatakse säte, mille kohaselt liikmesriigid peavad artikli 9 lõigetes 2 ja 3 sätestatud teavitamis- ja konsulteerimiskorra rikkumise korral ette nägema vähemalt rahalised karistused. See ei takista neil säilitamast või



kehtestamast ka muid karistusi. Artikli 11 lõike 3 esimesse lõiku lisatakse viide Euroopa tööõukogu ja läbirääkimiste erikomisjoni liikmetele, kuna seda sätet kohaldatakse lisaks töötajate esindajatele ka Euroopa tööõukogu ja läbirääkimiste erikomisjoni liikmete suhtes. Samas lõikes on täiendavalt selgitatud, et edasikaebamismenetlus, mida kohaldatakse juhul, kui keskjuhatus nõuab konfidentsiaalsust või keeldub teabe andmisest, ei tohi kesta sedavõrd kaua, et see takistaks tõhusalt kasutada direktiivi 2009/38/EÜ alusel antud teavitamis- ja konsulteerimisõigusi. Ühtlasi lisatakse artiklisse 11 uus säte, mille kohaselt võimalikud eelnevad vaidluste kohtuvälise lahendamisega seotud kohustuslikud menetlused, mida kohaldatakse siseriikliku õiguse alusel, ei piira direktiivi 2009/38/EÜ alusel antud õiguste puhul õiguskaitse kättesaadavust.

*Erandi tegemise lõpetamine ja kord, mida kohaldatakse kehtivate kokkulepete kohandamiseks muudetud nõuetega (direktiivi 2009/38/EÜ artikkel 14)*

Direktiivi 2009/38/EÜ artikkel 14 jäetakse välja, samuti lõpetatakse erandite tegemine direktiivi 2009/38/EÜ kohaldamisalast. Sellest tulenevalt on liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide töötajatel ja töötajate esindajatel, kes olid enne direktiivi 94/45/EÜ ülevõtmist sõlminud riigiüleised teavitamis- ja konsulteerimiskokkulepped (edaspidi „vabatahtlikud kokkulepped“), õigus säilitada kehtivad kokkulepped või esitada direktiivi 2009/38/EÜ artikli 5 lõike 1 kohane taotlus Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja konsulteerimiskorra kehtestamiseks, et asendada varasemad kokkulepped. Direktiivist 2009/38/EÜ tulenevaid muudetud kohustusi kohaldatakse selliste ettevõtete suhtes, kes sõlmisid asjaomase kokkuleppe või vaatasid selle läbi ajavahemikul 5. juunist 2009 kuni 5. juunini 2011.

Artikli 14a uue sätte kohaselt tuleb direktiivi 94/45/EÜ artiklite 5 ja 6 või direktiivi 2009/38/EÜ artiklite 5 ja 6 alusel sõlmitud kehtivad kokkulepped kohandada direktiivi 2009/38/EÜ muudetud nõuetega. Selliste kokkulepete osalistel on võimalik pidada vajalike kohanduste tegemiseks läbirääkimisi kaheaastase ajavahemiku jooksul, mis jääb direktiivi 2009/38/EÜ muudatuste ülevõtmise tähtaja ja siseriikliku õiguse kohaste läbivaadatud nõuete kohaldamise kuupäeva vahele. Kõnealust üleminekukorda ei kohaldata selliste vabatahtlike kokkulepete suhtes, mis on sõlmitud ja toimivad väljaspool direktiivi kohaldamisala. Eespool on kirjeldatud, kuidas erandite kaotamine mõjutab sellise kokkuleppe sõlminud ettevõtteid.

*Ülevõtmine ja kohaldamine (ettepaneku artikkel 2)*

Liikmesriigid peavad direktiivi 2009/38/EÜ muudatused üle võtma ühe aasta jooksul alates ettepaneku jõustumisest. Ülevõtmismeetmeid hakatakse kohaldama kaks aastat pärast ülevõtmise tähtaja möödumist.

Võttes arvesse sätteid, millega muudetakse direktiivi 2009/38/EÜ artiklit 11, peavad liikmesriigid teavitama komisjoni sellest, kuidas õiguste omajad saavad algatada oma jurisdiktsioonis kohtumenetlusi ja vajaduse korral haldusmenetlusi kõigi direktiivi 2009/38/EÜ kohaste õiguste suhtes.

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**

(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>1</sup>,

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust<sup>2</sup>,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt

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 siseriiklike 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>3</sup> anda neile aluspõhimõtetele praktiline mõju, kehtestades miinimumnõuded liikmesriigiüleste ettevõtete ja kontsernide töötajate teavitamisele ja nendega konsulteerimisele.
- (3) Kuigi direktiivi 2009/38/EÜ 2018. aastal avaldatud hindamine<sup>4</sup> kinnitas, et direktiivil on põhimõtteliselt lisaväärtus ja et see on asjakohane, leiti selles ka puudusi, mis on seotud näiteks konsulteerimisprotsessi tõhususe, õiguskaitse kättesaadavuse, karistuste ja teatavate mõistete tõlgendamisega.
- (4) Euroopa Parlament võttis aastal 2023 kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi „ELi toimimise leping“) artikliga 225 vastu seadusandliku omaalgatusliku

<sup>1</sup> ELT C , , lk .

<sup>2</sup> ELT C , , lk .

<sup>3</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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

<sup>4</sup> [COM\(2018\) 292 final](#).

resolutsiooni soovitusetega direktiivi 2009/38/EÜ<sup>5</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 siseriiklikku kohtupraktikat ja liikmesriikide õigusaktide asjakohaseid sätteid.

- (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 käesolev direktiiv peaks hõlmama lisaks juhtumitele, kus juhatuse arvates võib põhjendatult eeldada, et teatavad meetmed mõjutavad töötajaid rohkem kui ühes liikmesriigis, ka juhtumeid, kus võib põhjendatult eeldada, et sellised meetmed mõjutavad 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 ja koondamisi, mis otseselt puudutavad ainult ühe liikmesriigi ettevõtteid, kuid mille puhul võib siiski põhjendatult eeldada, et need meetmed mõjutavad töötajaid ka mõnes teises liikmesriigis, näiteks seoses muudatustega piiriüleses tarneahelas või tootmistegevuses, kui sellised meetmed võivad põhjustada olulisi muutusi töökorralduses või lepingulistest suhetes.
- (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 või juriidilist esindamist. Siiski ei ole piisavalt selge, kas neil on õigus nõuda asjakohaste õigusabikulude katmist. Selle õiguse tagamiseks tuleks selgitada, et keskjuhatuse kannab läbirääkimiste erikomisjoni liikme kulud ning et läbirääkimiste erikomisjon peaks keskjuhatust nendest kuludest eelnevalt teavitama. Seda kohustust oleks asjakohane piirata mõistlike kohtukuludega, tagamaks et juhatuse ei peaks vastutama selliste kulude eest, mis on ilmselgelt ebaproportsionaalsed, millel puudub põhjendatud seos asjakohase õigusabi andmise või juriidilise esindamisega 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 keskjuhatuse. Seetõttu on keskjuhatuse poolt rahastatavate ekspertide arvu käsitlevad sätted ülearused ja need tuleks välja jätta.
- (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, eelkõige selleks, et kõrvaldada kõik kahtlused seoses vabadusega korraldada kas

---

<sup>5</sup> Euroopa Parlamendi 2. veebruari 2023. aasta resolutsioon soovitusetega komisjonile Euroopa tööõukogude direktiivi läbivaatamise kohta (2019/2183(INL)).

mõned või kõik koosolekud virtuaalkeskonnas, kasutades veebikoosolekute korraldamise vahendeid, et vähendada koosolekute keskkonnajalajälge kooskõlas liidu, liikmesriikide ja ettevõtete heite vähendamise eesmärkidega, tagades samal ajal sisuka teavitamise ja konsulteerimise väiksemate keskkonna- ja finantskuludega.

- (9) Ebakindlust ja vaidlusi teatavate kulude katmisel ja juurdepääsu võimaldamisel teatavatele vahenditele võib ette tulla ka Euroopa tööõukogude tegevuse käigus. Kooskõlas 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 eksperte või õiguseksperite ja katta nende tasud, ning kanda õigusabikulud, sealhulgas juriidilise esindamise ning haldus- või kohtumenetlustes osalemisega seotud kulud. Kokkulepetes tuleks käsitleda ka Euroopa tööõukogu liikmete 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. Naisi on enamikus Euroopa tööõukogudes endiselt liiga vähe. Seetõttu on soolise esindatuse 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>6</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. Lisaks on samasugustel kaalutlustel asjakohane nõuda, et läbirääkimiste erikomisjoni sooliselt tasakaalustatud koosseisu saavutamiseks astutaks samme, mis aitaksid seda eesmärki edendada juba läbirääkimiste etapis.
- (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 keskjuhatuse seoses konfidentsiaalse teabe jagamisega nõuda, et ta esitaks selle kohta mõistliku

<sup>6</sup> Euroopa Kohtu 28. märtsi 2000. aasta otsus *Badeck jt*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

põhjenduse. 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 õiguskaitse tagamiseks tuleks keskjuhatuselt lisaks nõuda, et ta kirjeldaks teabe edastamata jätmist õigustavaid põhjusi.
- (14) Õiguselguse 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 siseriiklike sätetega, kuna see puudutab direktiivi 2009/38/EÜ nõuete laiemat rakendamist.
- (15) Tõhus riigiülene konsulteerimine nõuab töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel tõelist dialoogi keskjuhatuse ja Euroopa tööõukogude või töötajate esindajate vahel. See tähendab, et töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine peab toimuma viisil, mis võimaldab töötajate esindajatel esitada oma arvamuse enne otsuse vastuvõtmist, ning et keskjuhatuse peab Euroopa tööõukogude või töötajate esindajate arvamustele andma põhjendatud vastuse enne, kui ta teeb otsuse kavandatava meetme kohta. Õiguskindluse tagamiseks tuleks direktiivis 2009/38/EÜ sõnaselgelt sätestada sellekohane nõue.
- (16) Lisaks tuleks muuta direktiivi 2009/38/EÜ sätteid töötajate esindajate ülesannete ja kaitse kohta ning suurendada nende selgust ja täpsust, eelkõige selleks, et kaitsta läbirääkimiste erikomisjonide liikmeid ja Euroopa tööõukogude liikmeid survemeetmete või vallandamise eest. Vaidluste vältimiseks tuleks lisaks täpsustada, et keskjuhatuse katab läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa tööõukogu liikmete koolituskulud ning muud nende ülesannete täitmiseks vajalikud 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 selle kohustuse täitmise üle. Selleks tuleks liikmesriikidele kehtestada nõue, et nad teavitaksid komisjoni, kuidas ja millistel asjaoludel saavad õiguste omajad algatada kohtu- ja vajaduse korral haldusmenetlusi, et kaitsta kõiki oma käesolevast direktiivist tulenevaid õigusi. Lisaks tuleks selgitada, et asjaomased menetlused peavad võimaldama neid õigusi õigeaegset ja tõhusalt rakendada ning et võimaliku eelneva kohtuvälise lepitusmenetluse tulemus ei tohi olla pooltele siduv otsus ega mõjutada õiguste omajate õigust kohtusse pöörduda.
- (18) Komisjoni poolt 2018. aastal tehtud direktiivi 2009/38/EÜ hindamine osutas sellele, et karistused, mida kohaldatakse riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimise nõuete 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 liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni suurust ja rahalist olukorda – näiteks aastakäivet – ning muid asjakohaseid tegureid, nagu rikkumise raskusaste, kestus ja tagajärjed ning see, kas rikkumine oli tahtlik või tulenes hooletusest.

- (19) Ettevõtted, kes olid enne 23. septembrit 1996, st enne nõukogu direktiivi 94/45/EÜ<sup>7</sup> kohaldamise kuupäeva sõlminud töötajate riigiülest teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitleva kokkuleppe, on vabastatud direktiivist 2009/38/EÜ tulenevate kohustuste täitmisest. 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 miinimumnõudeid töötajate riigiülese teavitamise ja nendega konsulteerimise suhtes, kaaluvad eespool loetletud huvid üles varasemate kokkulepete järjepidevusega seotud kaalutlused, mis algselt olid erandi aluseks. See erand tuleks seepärast kaotada.
- (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.
- (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.
- (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 õiguskaitse ja direktiivi nõuete täitmine.
- (24) Mõnel juhul ei pruugi kehtivad Euroopa tööõukogu kokkulepped või teavitamis- ja konsulteerimiskorda käsitlevad kokkulepped, mis on sõlmitud direktiivi 94/45/EÜ või direktiivi 2009/38/EÜ alusel enne, kui jõustuvad liikmesriikide poolt käesoleva direktiivi ülevõtmiseks vastu võetud meetmed, olla läbivaadatud nõuetega kooskõlas. Seepärast on asjakohane sätestada üleminekukord, mis võimaldab selliste kokkulepete

---

<sup>7</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>).

osalistel enne ülevõtmismeetmete kohaldamise kuupäeva pidada läbirääkimisi kohanduste üle.

- (25) Käesoleva direktiivi üldeesmärk on tagada, et direktiivi 2009/38/EÜ nõuded, mida kohaldatakse liikmesriigiüleste ettevõtete ja kontsernide töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise suhtes, oleksid tõhusad. Seda eesmärki ei suuda liikmesriigid üksi piisavalt saavutada ning nende nõuete riigiülese olemuse ja ulatuse tõttu on seda parem saavutada liidu tasandil. Seega 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 siseriiklikke õigusakte tõlgendada kooskõlas selle põhimõttega, näiteks tagada ligipääsetavus ja pakkuda mõistlikke abinõusid läbirääkimiste erikomisjonide liikmetele, Euroopa tööõukogude liikmetele ja töötajate esindajatele, kes täidavad oma ülesandeid, samuti asjaomaste kulude kandmisega keskjuhatuse poolt.
- (27) Vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/23/EL<sup>8</sup> artikli 30 lõikele 3 ja artikli 42 lõikele 1, Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/24/EL<sup>9</sup> artikli 18 lõikele 2 ja artikli 71 lõikele 1 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/25/EL<sup>10</sup> artikli 36 lõikele 2 ja artikli 88 lõikele 1 võtavad liikmesriigid asjakohaseid meetmeid tagamaks, et hankelepingute täitmisel järgivad ettevõtjad neid sotsiaal- ja tööõiguse valdkonnas kohaldatavaid kohustusi, mis on kehtestatud liidu õigusaktidega. Käesoleva direktiivi nõuete tõhusat rakendamist tuleks edendada, integreerides vajaduse korral sotsiaalse kestlikkuse kriteeriumid pakkumuste hindamise kriteeriumidesse, mille võrgustikusektori hankijad on välja töötanud majanduslikult soodsaimate pakkumuste kindlakstegemiseks. Käesoleva direktiiviga ei looda lisakohustusi seoses nimetatud direktiividega.
- (28) Selleks et anda liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide töötajate esindajatele ja keskjuhatusele 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:

### *Artikkel 1*

Direktiivi 2009/38/EÜ muudetakse järgmiselt.

- (1) Artikli 1 lõige 4 asendatakse järgmisega:

---

<sup>8</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>9</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>10</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).

„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 rohkem kui ühe liikmesriigi ettevõtete või asutuste töötajaid;

b) võib põhjendatult eeldada, et liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni juhatuse kavandatavad meetmed mõjutavad ühe liikmesriigi ettevõtte või asutuse töötajaid, ning võib põhjendatult eeldada, et nende meetmete tagajärjed mõjutavad mõne teise liikmesriigi ettevõtte või asutuse töötajaid.“

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

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

g) „konsulterimine“ – 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 ekspertidega seotud mõistlikke kulusid, sealhulgas õigusabikulud, kui see on asjaomase eesmärgi täitmiseks vajalik, ning juriidilise esindamise ja haldus- või kohtumenetluses osalemisega seotud mõistlikke kulusid. 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 konsulterimiskord ning Euroopa tööõukogu ja töötajaid esindavate riiklike organisatsioonide teavitamise ja nendega konsulterimise 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;
  - Euroopa tööõukogu või selle liikmete juriidiline esindamine ja osalemine haldus- või kohtumenetlustes;
  - asjakohase koolituse pakkumine Euroopa tööõukogu liikmetele, ilma et see piiraks artikli 10 lõike 4 esimeses lõigus sätestatud miinimumnõude kohaldamist;

Nõuet määrata kindlaks elemendid, mis on loetletud esimeses lõigus, mida on muudetud [*väljaannete talitus, palun lisada viide käesolevale muutmisdirektiivile\**], kohaldatakse ka selliste Euroopa tööõukogu kokkulepete suhtes, mis on sõlmitud enne [*väljaannete talitus, palun lisada viide käesoleva muutmisdirektiivi artiklile 2*]

---

\* [*väljaannete talitus, palun lisada viide käesolevale muutmisdirektiivile\**];

(b) lisatakse lõige 2a:

„2a. Keskjuhatuse 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 käsitlevate siseriiklike õigusaktide kohaldamist.“

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

„— kui läbirääkimiste erikomisjoni esimest koosolekut ei kutsuta 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, mida juhatus on otse neile konfidentsiaalselt andnud. Lisaks võib keskjuhatuse kehtestada asjakohase teabe edastamise ja säilitamise korra, mis aitab tagada konfidentsiaalselt antud teabe salastatuse.

2. Kui keskjuhatuse 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 käsitlemist 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 siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimustel ja piirides ette, et nende territooriumil asuv keskjuhatuse ei ole kohustatud töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel edastama läbirääkimiste erikomisjonide või Euroopa tööõukogude 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 tööõukogude liikmetele või töötajate esindajatele põhjendused, mis õigustavad teabe edastamata jätmist.“

(8) Artiklid 9 ja 10 asendatakse järgmisega:

*„Artikkel 9*

**Euroopa tööõukogu tegevus ning töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord**

1. Keskjuhatuse ja Euroopa tööõukogu teevad koostööd, võttes arvesse vastastikuseid õigusi ja kohustusi.

Sama kehtib ka keskjuhatuse 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 võimaldaks töötajate esindajatel lõike 2 kohaselt esitatud teabele tuginedes esitada enne otsuse vastuvõtmist oma arvamuse, ilma et see piiraks juhtkonna vastutust, ning mõistliku ajavahemiku jooksul, võttes arvesse küsimuse kiireloomulisust. Töötajate esindajatel on õigus saada enne kõnealuseid meetmeid käsitleva otsuse vastuvõtmist keskjuhatusest 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 tööõukogu liikmetel olema vajalikud vahendid käesolevast direktiivist tulenevate õiguste kohaldamiseks ning liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajate huvide kollektiivseks esindamiseks.

2. Ilma et see piiraks artiklite 8 ja 8a kohaldamist, peavad Euroopa töönookogu liikmetel olema vajalikud vahendid ja õigus teavitada liikmesriigiüleste asutuste töötajate esindajaid või liikmesriigiülese kontserni ettevõtete töötajate esindajaid või nende puudumisel kogu töötajaskonda käesoleva lisa kohase teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisust ja tulemusest, eelkõige enne ja pärast keskjuhatusega peetavaid koosolekuid.

3. Läbirääkimiste erikomisjoni liikmetel, Euroopa töönookogude 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 töönookogude koosolekul või mis tahes muudel artikli 6 lõikes 3 osutatud kokkuleppe alusel toimuvatel koosolekul 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.

4. Läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa töönookogu 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 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 siseriiklikke sätteid. Eelkõige tagavad nad, et:

- a) käesolevast direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste õigeaegseks ja tõhusaks rakendamiseks on kehtestatud asjakohased menetlused;
- b) käesolevast direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste rikkumise korral kohaldatakse tõhusaid, hoiatavaid ja proportsionaalseid karistusi.

Kui siseriiklikke sätteid, millega võetakse üle artikli 9 lõigetes 2 ja 3 sätestatud kohustused, ei täideta, näevad liikmesriigid ette rahalised karistused, mis määratakse kindlaks käesoleva lõike kolmandas lõigus loetletud kriteeriume arvesse võttes, ilma et see piiraks võimalust näha lisaks ette muud liiki karistusi.

Esimese lõigu punkti b kohaldamisel võtavad liikmesriigid karistuste kindlaksmääramisel arvesse rikkumise raskusastet, kestust, tagajärgi ja seda, kas rikkumine oli tahtlik või tulenes hooletusest, ning rahaliste karistuste puhul ka asjaomase ettevõtte või kontserni suurust ja rahalist olukorda ning muid asjakohaseid kriteeriume.“;

(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 keskjuhatuse annab artikli 8 kohaselt konfidentsiaalset teavet või ei edasta teavet konkreetsetel põhjustel vastavalt artiklile 8a.“;

– lisatakse järgmine lõik:

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

(c) lisatakse lõige 4:

„4. Kui liikmesriigid leiavad, et enne kohtumenetluse algatamist tuleks rakendada vaidluste kohtuvälise lahendamise mehhanismi, ei tohi selle menetluse tulemus olla pooltele siduv otsus ega mõjutada muul viisil nende 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 Euroopa tööõukogu 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, ei vasta pärast direktiivi [*väljaannete talitus, palun lisada viide käesolevale muutmisdirektiivile*] ülevõtmist direktiivis [*väljaannete talitus, palun lisada viide käesolevale muutmisdirektiivile*] sisalduvate muudatuste tõttu enam asjaomase kokkuleppe suhtes kohaldatavate nõuetele, alustab keskjuhatuse vähemalt kahe liikmesriigi kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindaja kirjaliku taotluse korral läbirääkimisi Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja konsulteerimiskorra kehtestamiseks. Keskjuhatuse võib selliseid läbirääkimisi alustada ka omal algatusel.

2. Kui Euroopa tööõukogu 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 kohandamismenetluse tulemusel ei jõuta kokkuleppele kahe aasta jooksul alates kuupäevast, mil töötajad või nende esindajad esitasid asjakohase taotluse, tuleb kohaldada I lisa sätestatud lisanõudeid.“

(13) I lisa muudetakse vastavalt käesoleva direktiivi lisale.

## Artikkel 2

1. Liikmesriigid võtavad vastu ja avaldavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt [*väljaannete talitus, palun sisestada kuupäev – üks aasta pärast käesoleva direktiivi jõustumist*]. Nad edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

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 nendesse normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

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

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 ja 4 algatada kõikide käesoleva 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*