



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 26. tammikuuta 2024
(OR. en)

5837/24

Toimielinten välinen asia:
2024/0006(COD)

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

SAATE

Lähettäjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	25. tammikuuta 2024
Vastaanottaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopan unionin neuvoston pääsihteeri
Kom:n asiak. nro:	COM(2024) 14 final
Asia:	Ehdotus – EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI direktiivin 2009/38/EY muuttamisesta siltä osin kuin on kyse eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisesta ja toiminnasta sekä ylikansallista tiedottamista ja kuulemista koskevien oikeuksien tehokkaasta täytäntöönpanosta

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja COM(2024) 14 final.

Liite: COM(2024) 14 final



EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI

**direktiivin 2009/38/EY muuttamisesta siltä osin kuin on kyse eurooppalaisten
yritysneuvostojen perustamisesta ja toiminnasta sekä ylikansallista tiedottamista ja
kuulemista koskevien oikeuksien tehokkaasta täytäntöönpanosta**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

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

PERUSTELUT

1. EHDOTUKSEN TAUSTA

- **Ehdotuksen perustelut ja tavoitteet**

Meneillään olevassa työelämän muutoksessa, jonka taustalla ovat ekologisen, taloudellisen ja sosiaalisen kestävyys tavoittelu ja uuden teknologian käyttöönotto, työntekijöiden ja heidän edustajiensa mielekäs osallistuminen kaikilla tasoilla voi auttaa ennakoimaan ja hallitsemaan muutosta, vähentämään työpaikkojen menetyksiä, ylläpitämään työllistettävyyttä ja helpottamaan sosiaaliturvajärjestelmiin kohdistuvia vaikutuksia ja niihin liittyviä sopeutumiskustannuksia. Monikansallisissa yrityksissä tai yritysryhmissä työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa ylikansallisella tasolla voivat edistää merkittävästi tällaista osallistumista. Tätä varten Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2009/38/EY¹, jäljempänä 'direktiivi' tai 'direktiivi 2009/38/EY', säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka koskevat työntekijöitä edustavien elinten, ns. eurooppalaisten yritysneuvostojen, perustamista ja toimintaa tietyissä monikansallisissa yrityksissä. Eurooppalaiset yritysneuvostot ja ylikansalliset tiedottamis- ja kuulemismenettelyt täydentävät kansallisella tasolla tapahtuvaa työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan.

Tämän ehdotuksen tarkoituksena on korjata direktiivin puutteita ja parantaa siten työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevan kehyksen tehokkuutta ylikansallisella tasolla. Se ei vaikuta henkilöstöedustusta kansallisella tasolla koskeviin EU:n ja kansallisiin sääntöihin ja käytäntöihin.

Vuonna 2018 tehdyssä direktiivin arvioinnissa² vahvistettiin sen tuoma lisäarvo ja parannukset työntekijöille annettavien tietojen laatuun ja laajuuteen. Siinä myös yksilöitiin useita haasteita, etenkin uusien eurooppalaisten yritysneuvostojen vähyys, eurooppalaisten yritysneuvostojen kuulemisen jääminen toisinaan tehottomaksi, eurooppalaisten yritysneuvostojen vaikeudet saattaa asiat tuomioistuinten käsiteltäväksi sekä tehokkaiden muutoksenhakukeinojen ja tehokkaiden ja varoittavien seuraamusten puuttuminen joissakin jäsenvaltioissa.

Euroopan parlamentti antoi valiokunta-aloitteisen lainsäädäntö[päättölauselman](#)³ suosituksista komissiolle eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiivin tarkistamisesta ja kehotti vahvistamaan eurooppalaisten yritysneuvostojen roolia ja valmiuksia yhteisönlaajuisissa yrityksissä tiedottamis- ja kuulemiseliminä. Tällä muutossäädöksellä noudatetaan puheenjohtaja Ursula von der Leyenin [poliittisissa suuntaviivoissa](#) ilmaistua poliittista sitoumusta, jonka mukaan SEUT-sopimuksen 225 artiklaan perustuviin päätöslauselmiin

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY, annettu 6 päivänä toukokuuta 2009, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Komissio reagoi arvioinnin tuloksiin toteuttamalla muita kuin lainsäädäntötoimia, kuten antamalla taloudellista tukea työmarkkinaosapuolten hankkeille, ehdottamalla käsikirjaa eurooppalaisten yritysneuvostojen toimijoille ja käymällä jäsennellyä vuoropuhelua jäsenvaltioiden kanssa täytäntöönpanosta.

³ Euroopan parlamentin päätöslauselma 2. helmikuuta 2023 suosituksista komissiolle eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiivin tarkistamisesta (2019/2183(INL)).

vastataan lainsäädäntöehdotuksella noudattaen täysin suhteellisuus- ja toissijaisuusperiaatteita ja paremman lainsäädännön periaatteita.

Arvioinnin tulosten ja näytön keräämisen pohjalta tällä ehdotuksella pyritään korjaamaan seuraavat keskeiset puutteet:

- Soveltamisalaa koskevien poikkeusten vuoksi direktiiviä ei sovelleta noin 350:een yhteisönlaajuiseen yritykseen⁴, joissa on sopimuksia ylikansallisesta tiedottamisesta ja kuulemisesta⁵. Tämä tekee sääntelykehyksestä monimutkaisen ja hajanaisen ja johtaa työntekijöiden eritasoiseen suojeluun yhteisönlaajuisissa yrityksissä. Ehdotuksella pyritään välttämään perusteettomat erot vähimmäisoikeuksissa, jotka koskevat työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan ylikansallisella tasolla.
- Eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamismenettelyyn ja työntekijöitä edustavien erityisten neuvotteluryhmien kustannusten kattamiseen voi liittyä epävarmuutta. Lisäksi useimmissa tapauksissa perustamismenettely ei välttämättä johda sukupuolten tasapuoliseen edustukseen eurooppalaisissa yritysneuvostoissa. Ehdotuksella pyritään varmistamaan, että eurooppalaiset yritysneuvostot perustetaan aiempaa tehokkaammin ja toimivammin ja että sukupuolet ovat niissä aiempaa tasapuolisemmin edustettuina.
- Joissakin tapauksissa yritysjohton ja eurooppalaisten yritysneuvostojen väliltä puuttuu aito, oikea-aikainen ja mielekäs vuoropuhelu. Näin on erityisesti silloin, kun yritysjohto ei anna perusteltua vastausta eurooppalaisten yritysneuvostojen lausuntoihin ennen kuin se tekee päätöksen ylikansallisista kysymyksistä. Joillakin eurooppalaisilla yritysneuvostoilla ei ole myöskään oikeudellista varmuutta resurssiensa kattavuudesta ja edellytyksistä, joiden täyttyessä yritysjohto voi vaatia tietojen luottamuksellista käsittelyä tai kieltäytyä luovuttamasta tiettyjä tietoja eurooppalaisille yritysneuvostoille. Ehdotuksella pyritään luomaan tehokkaampi menettely, jolla eurooppalaisille yritysneuvostoille annetaan tietoja ja niitä kuullaan, ja asianmukainen resurssien myöntäminen niille.
- Direktiivin mukaisten oikeudenhaltijoiden käytettävissä ei aina ole tehokkaita oikeussuojakeinoja tai oikeussuojaa oikeuksiensa täytäntöönpanemiseksi. Lisäksi ylikansallisten tiedottamis- ja kuulemisvaatimusten noudattamatta jättämisestä ei useinkaan rangaista riittävän tehokkailla, oikeasuhteisilla ja varoittavilla seuraamuksilla. Ehdotuksen tavoitteena on edistää direktiivin täytäntöönpanon tehokkaampaa valvontaa, jotta sen noudattaminen paranisi.

- **Yhdenmukaisuus muiden alaa koskevien politiikkojen säännösten kanssa**

Työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä määrätään EU:n perusoikeuskirjassa (27 artikla). Euroopan unionin toiminnasta tehdyssä sopimuksessa (SEUT) määrätään, että EU tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimia työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa alalla (153 artikla), edistää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua (151 artikla) ja tunnustaa työmarkkinaosapuolten aseman (152 artikla).

⁴ Termiä ”yhteisönlaajuinen yritys” käytetään edelleen tässä ehdotuksessa, koska se on määritelty direktiivissä 2009/38/EY eikä määritelmään tarvitse tehdä sisällöllisiä muutoksia.

⁵ Direktiivin 2009/38/EY johdanto-osan 41 kappaleen mukaan poikkeukset perustuivat siihen, että voimassa olevien sopimusten jatkaminen olisi sallittava, jotta niiden uudelleenneuvottelemineen ei olisi pakollista tapauksissa, joissa se olisi tarpeellista.

[Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin](#) periaatteessa 8 todetaan, että ”työntekijöillä tai heidän edustajillaan on oikeus saada hyvissä ajoin tietoa ja tulla kuulluiksi heitä koskevissa asioissa”.

EU:n lainsäädäntö, joka koskee työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan kansallisella tasolla, on kehittynyt useiden vuosikymmenten kuluessa. Useissa EU:n direktiiveissä vahvistetaan säännöt työntekijöiden edustajille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan. Direktiivi sisältää säännöksiä eri tasojen tiedottamis- ja kuulemiskehysten vuorovaikutuksesta, jotta voidaan varmistaa johdonmukaisuus, täydentävyys ja synergia eri oikeudellisten välineiden välillä. Tässä ehdotuksessa säilytetään nämä periaatteet ja erityisesti seuraavat:

- Eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeva kehys ei rajoita direktiiveillä 2002/14/EY⁶, 98/59/EY⁷ ja 2001/23/EY⁸ vahvistettujen tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen soveltamista eikä työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan yritysten uudelleenjärjestelyn yhteydessä koskevien vaatimusten soveltamista direktiivien 2004/25/EY⁹, (EU) 2017/1132¹⁰ ja (EU) 2019/1023¹¹ nojalla.
- Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa tapahtuu käsiteltävän asian mukaisella soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla. Tämän saavuttamiseksi eurooppalaisten yritysneuvostojen toimivalta ja direktiivin 2009/38/EY vaatimukset rajoittuvat ylikansallisiin kysymyksiin. Tämä rajaaminen on tärkeää, jotta voidaan estää toimivaltaristiriidat, jotka vaihtelevat välineen mukaan: direktiiveillä 98/59/EY, 2001/23/EY ja 2002/14/EY veloitetaan johto tiedottamaan kansallisille työntekijöiden edustajille ja kuulemaan heitä, jotta asiasta päästäisiin sopimukseen kansallisten työmarkkinasuhteiden puitteissa, mutta direktiivin 2009/38/EY mukainen eurooppalaisten yritysneuvostojen ylikansallinen kuuleminen ei rajoita yritysjohdon vastuuta.
- Direktiiveissä 2001/86/EY¹² ja 2003/72/EY¹³ säädetään, että eurooppayhtiöissä (SE) ja eurooppaosuuskunnissa (SCE) on perustettava edustavia elimiä ylikansallisia

⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁷ Neuvoston direktiivi 98/59/EY, annettu 20 päivänä heinäkuuta 1998, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16).

⁸ Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (EYVL L 82, 22.3.2001, s. 16).

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2004/25/EY, annettu 21 päivänä huhtikuuta 2004, julkisista ostotarjouksista (EUVL L 142, 30.4.2004, s. 12).

¹⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2017/1132, annettu 14 päivänä kesäkuuta 2017, tietyistä yhtiöoikeuden osa-alueista (kodifikaatio) (EUVL L 169, 30.6.2017, s. 46).

¹¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1023, 20 päivänä kesäkuuta 2019, ennaltaehkäiseviä uudelleenjärjestelyjä koskevista puitteista, veloista vapauttamisesta ja elinkeinotoiminnan harjoittamiskiellosta sekä toimenpiteistä uudelleenjärjestelyä, maksukyvyttömyyttä ja veloista vapauttamista koskevien menettelyjen tehostamiseksi sekä direktiivin (EU) 2017/1132 muuttamisesta (direktiivi uudelleenjärjestelystä ja maksukyvyttömyydestä) (EUVL L 172, 26.6.2019, s. 18).

¹² Neuvoston direktiivi 2001/86/EY, annettu 8 päivänä lokakuuta 2001, eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta (EYVL L 294, 10.11.2001, s. 22).

kysymyksiä koskevaa tiedottamista ja kuulemista varten. Päällekkäisyyksien välttämiseksi direktiiviä 2009/38/EY ei sovelleta tämäntyyppisiin yrityksiin. Tämä aloite ei muuta tätä lähestymistapaa.

- **Yhdenmukaisuus unionin muiden politiikkojen kanssa**

Ehdotuksen mukaisilla toimenpiteillä pyritään varmistetaan, että työntekijöiden edustajien saatavilla on ylikansallisiin tiedottamis- ja kuulemisoikeuksiin liittyvä oikeussuoja. Sillä voidaan siten edistää oikeutta tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin tuomioistuimessa (EU:n perusoikeuskirjan 47 artikla).

Ehdotus on myös yhdenmukainen työehtosopimusneuvotteluja koskevan oikeuden (EU:n perusoikeuskirjan 28 artikla) kanssa, koska siinä annetaan yrityksen tasolla työmarkkinaosapuolille laaja harkintavalta neuvotella sopivista ratkaisuista tehokasta ylikansallista tiedottamista ja kuulemista varten. Lisäksi siinä säilytetään täysin yritysjohdon kyky tehdä päätöksiä tehokkaasti elinkeinovapauden mukaisesti (EU:n perusoikeuskirjan 16 artikla).

Direktiivin mukainen eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan tiedottamisen ja kuulemisen soveltamisala rajoittuu ”ylikansallisiin kysymyksiin”. Ylikansallisia kysymyksiä ei määritellä viittaamalla tiettyihin aiheisiin tai kysymyksiin vaan siihen, miten ne vaikuttavat työntekijöihin useissa jäsenvaltioissa. Eurooppalaiset yritysneuvostot voivat siten tehostaa EU:n eri politiikkojen täytäntöönpanoa monikansallisissa yrityksissä tarjoamalla foorumin keskushallinnon ja työntekijöiden edustajien väliselle vuoropuhelulle. Näin voidaan saada synergiaetuja tämän aloitteen ja minkä tahansa sellaisen EU:n politiikan alan välillä, joka hyötyy eurooppalaisten yritysneuvostojen tosiasiallisesta osallistumisesta, erityisesti vihreän ja digitaalisen siirtymän yhteydessä.

2. OIKEUSPERUSTA, TOISSIJAISUUSPERIAATE JA SUHTEELLISUUSPERIAATE

- **Oikeusperusta**

Direktiivi hyväksyttiin Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 137 artiklan nojalla. Nykyisessä perussopimuksessa asianmukainen oikeusperusta direktiivin tarkistamiselle on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 153 artiklan 1 kohdan e alakohta yhdessä 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan kanssa. SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan e alakohta muodostaa oikeusperustan, jonka nojalla unioni voi tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimia työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa parantamiseksi. Tällä alalla Euroopan parlamentti ja neuvosto voivat SEUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdan nojalla antaa tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen direktiivejä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain, ottaen huomioon kunkin jäsenvaltion edellytykset ja kussakin jäsenvaltiossa voimassa oleva tekninen sääntely.

- **Toissijaisuusperiaate (jaetun toimivallan osalta)**

Ainoastaan EU:n aloitteella voidaan vahvistaa yhteiset säännöt, jotka koskevat työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan ylikansallisella tasolla EU:n sisällä. Työntekijöiden

¹³ Neuvoston direktiivi 2003/72/EY, annettu 22 päivänä heinäkuuta 2003, eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta (EUVL L 207, 18.8.2003, s. 25).

ylikansallisen tiedottamis- ja kuulemisoikeuden vaikuttavuutta heikentävät haasteet liittyvät läheisesti direktiivin mukaisten velvoitteiden kattavuuteen ja sisältöön ja vaikuttavat yrityksiin ja niiden työntekijöihin kaikkialla EU:ssa. Kun otetaan huomioon direktiivin soveltamisalaan kuuluvien yritysten ja yritysryhmien rajat ylittävä luonne ja ylikansallisten tiedottamis- ja kuulemisvaatimusten piiriin kuuluvien kysymysten ylikansallinen luonne, yksittäiset jäsenvaltiot eivät voi korjata nykyisen kehyksen puutteita johdonmukaisella ja tehokkaalla tavalla. Todettuihin haasteisiin on siksi puututtava EU:n tasolla.

- **Suhteellisuusperiaate**

Tällä ehdotuksella muutetaan vähimmäisvaatimuksia ja vahvistetaan ne ja varmistetaan näin, että toiminta pidetään sellaisella vähimmäistasolla, joka on tarpeen ehdotuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Jäsenvaltioiden, joilla on jo voimassa tällä ehdotuksella käyttöön otettavia säännöksiä edullisempia säännöksiä, ei tarvitse muuttaa tai lieventää lainsäädäntöään. Jäsenvaltiot voivat myös päättää ylittää tässä ehdotuksessa esitetyt vähimmäisvaatimukset.

Suhteellisuusperiaatetta noudatetaan ottaen huomioon todettujen ongelmien laajuus ja luonne. Tähän aloitteeseen liittyvässä vaikutustenarvioinnissa verrattiin toimintavaihtoehtoja suhteessa perusskenaarioon¹⁴. Parhaaksi arvioitu vaihtoehto tarjoaa tasapainoisen ratkaisun, jossa toteutetaan riittävän vankkoja toimenpiteitä poliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi vahvistamalla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun puitteita yrityksissä mutta jätetään välineen luonne ennalleen eikä muuteta toimiviksi osoittautuneita direktiivin säännöksiä.

- **Toimintatavan valinta**

Asiaa koskeva oikeusperusta mahdollistaa sitovien vähimmäisvaatimusten hyväksymisen ainoastaan direktiivien muodossa. Lisäksi harkittiin ei-sitovia välineitä, kuten komission tiedonantoa, jossa annetaan tulkintaohjeita, tai komission suosituksia täytäntöönpanon valvonnasta jäsenvaltioissa. Tällaisten vaihtoehtojen arvioitiin kuitenkin olevan vähemmän vaikuttavia ja tehokkaita kuin direktiivin kohdennetun tarkistamisen.

3. JÄLKIARVIOINTIEN, SIDOSRYHMIEN KUULEMISTEN JA VAIKUTUSTENARVIOINTIEN TULOKSET

- **Jälkiarvioinnit/toimivuustarkastukset**

Komissio julkaisi direktiiviä koskevan [arvioinnin](#) vuonna 2018. Arvioinnissa vahvistettiin direktiivin tuoma EU:n tason lisäarvo ja parannukset työntekijöille annettavien tietojen laatuun ja laajuuteen. Kaikki sidosryhmät pitivät direktiiviä merkityksellisenä, ja työmarkkinaosapuolet myönsivät tarpeen ylikansalliseen vuoropuheluun. Arvioinnissa todettiin, ettei direktiivissä aseta sellaisia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia velvoitteita, joiden voitaisiin katsoa aiheuttavan yrityksille kohtuuttoman rasitteen.

Arvioinnissa todettiin kuitenkin myös, että eurooppalaisten yritysneuvostojen kuuleminen on toisinaan tehotonta, eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on vaikeuksia saattaa asiat tuomioistuinten käsiteltäväksi joissakin jäsenvaltioissa ja joistakin jäsenvaltioista puuttuvat tehokkaat oikeussuojakeinot sekä tehokkaat ja varoittavat seuraamukset.¹⁵ Komissio reagoi

¹⁴ [SWD\(2024\)xxx](#), 7.4 jakso.

¹⁵ SWD(2018)187, s. 15.

arvioinnin tuloksiin toteuttamalla muita kuin lainsäädäntötoimia: se antoi taloudellista tukea työmarkkinaosapuolten hankkeille, ehdotti käsikirjaa eurooppalaisten yritysneuvostojen toimijoille¹⁶ ja kävi jäsenneulyä vuoropuhelua jäsenvaltioiden kanssa täytäntöönpanosta¹⁷. Todedut haasteet eivät ratkenneet näillä toimilla.

- **Sidosryhmien kuuleminen**

Komissio järjesti SEUT-sopimuksen 154 artiklan mukaisesti Euroopan tason työmarkkinaosapuolten ensimmäisen ja toisen vaiheen kuulemisen saadakseen niiden näkemyksiä ensinnäkin siitä, onko tarvetta EU:n toimiin, joilla puututaan eurooppalaisten yritysneuvostojen toimintaan liittyviin haasteisiin, ja mikä näiden toimien suunta olisi, ja sen jälkeen siitä, mikä suunnitellun ehdotuksen sisältö olisi. [Ensimmäisen](#) ja [toisen](#) vaiheen kuulemisiin vastasi neljä työntekijäjärjestöä ja kahdeksan työnantajajärjestöä. Toisen vaiheen kuulemisen yhteydessä työnantajajärjestöt ilmaisivat valmiutensa osallistua neuvotteluihin SEUT-sopimuksen 155 artiklan mukaisen sopimuksen tekemiseksi mutta työntekijäjärjestöt eivät, CEC European Managers -järjestöä lukuun ottamatta.

Yleisesti ottaen työntekijäjärjestöt katsovat, että direktiiviä on tarkistettava oikeudellisesti sitovasti, kun taas työnantajajärjestöt enimmäkseen vastustavat tarkistamista, koska ne pitävät direktiiviä tarkoituksenmukaisena ja varoittavat lisäämästä yrityksiin kohdistuvaa sääntelyrasitetta. Erityisesti otettiin esiin seuraavat seikat:

- Työntekijäjärjestöt katsovat, että poikkeukset direktiivin soveltamisalasta johtavat epätasapuolisiin toimintaedellytyksiin ja synnyttävät oikeudellisia ongelmia ja että ne olisi poistettava. Työnantajajärjestöt katsovat, että poikkeukset on aiheellista säilyttää, ja korostavat osapuolten itsenäisyyttä ja tarvetta säilyttää nykyiset hyvin toimivat tiedottamis- ja kuulemisjärjestelyt.
- Uusien eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisprosessista työntekijäjärjestöt toteavat, että ei ole epätavallista, että keskushallinto viivyyttää neuvottelujen aloittamista. Työntekijäjärjestöt korostavat myös tarvetta varmistaa tunnustettujen työntekijäjärjestöjen asiantuntijoiden riittävät resurssit ja tuki prosessissa. Työnantajajärjestöt katsovat, että eurooppalaisten yritysneuvostojen perustaminen toimii tyydyttävästi.
- Molempien työmarkkinaosapuolten sidosryhmät myöntävät eurooppalaisten yritysneuvostojen epätasapainoisen sukupuolijakauman erityisesti miesvaltaisilla aloilla, kuten valmistus- ja rakennusteollisuudessa, joilla useimmat eurooppalaiset yritysneuvostot on perustettu. Ne ovat kuitenkin huolissaan siitä, onko käytännössä mahdollista ottaa käyttöön sitova kiintiö tasapainoisen sukupuolijakauman varmistamiseksi.
- Ylikansallisen tiedottamis- ja kuulemiskehyksen käytännön toiminnan osalta työntekijäjärjestöt katsovat, että direktiivillä ei varmisteta riittävää oikeudellista selkeyttä keskeisistä kuulemisvaatimuksista, kuten ylikansallisten kysymysten

¹⁶ Käsikirjaa koskeva työ keskeytettiin huhtikuussa 2019 sen jälkeen, kun EU:n tason työntekijäjärjestöt olivat kieltäytyneet liittymästä asiantuntijaryhmään, joka osallistuisi sen laatimiseen.

¹⁷ Komission yksiköt pitivät vuonna 2019 jäsenvaltioiden asiantuntijoiden kanssa kokouksen, jossa keskityttiin täytäntöönpanon valvontaan ja seuraamuksiin. Vuonna 2022 käynnistettiin Irlannin valvontajärjestelmää koskeva rikkomusmenettely, joka on edelleen käynnissä.

soveltamisalasta ja tarpeesta varmistaa eurooppalaisten yritysneuvostojen lausunnoille asianmukaiset jatkotoimet. Näin ollen ne kannattavat sitovia toimenpiteitä näiden vaatimusten selventämiseksi ja laajentamiseksi. Lisäksi ne toteavat, että yritysjohto soveltaa luottamuksellisuutta koskevaa velvoitetta usein liiallisesti ja että eurooppalaisille yritysneuvostoille ei taata riittäviä resursseja (jotka kattaisivat esimerkiksi asiantuntijaneuvot, koulutuksen tai oikeudenkäyntikulut). Työnantajajärjestöt sitä vastoin katsovat, että nykyinen ylikansallisten kysymysten käsite on tarkoituksenmukainen eikä aiheuta käytännössä enempää riitoja kuin mitä voidaan kohtuudella odottaa yritysympäristössä. Ne toteavat, että monissa eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevissa sopimuksissa määrätään jo erityisistä määräajoista tiedottamiselle ja kuulemiselle sekä yritysjohtoon virallisesta vastauksesta eurooppalaisten yritysneuvostojen lausuntoihin. Työnantajat korostavat tarvetta välttää lisäkustannuksia ja kehottavat keventämään yrityksille aiheutuvia hallinnollisia ja taloudellisia rasitteita edistämällä eurooppalaisten yritysneuvostojen verkkokokouksia.

- Seuraamusten ja oikeussuojakeinojen osalta työntekijäjärjestöt katsovat, että eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on puutteellinen oikeussuoja joissakin jäsenvaltioissa ja että direktiivillä ei varmisteta tehokasta täytäntöönpanon valvontaa. Ne pyytävät tiukempia säännöksiä, kuten erityisiä kynnsarvoja taloudellisille seuraamuksille (enintään 4 prosenttia maailmanlaajuisesta liikevaihdesta) sekä yritysjohtoon päätösten keskeyttämistä koskevia kieltomääräyksiä. Työnantajat sitä vastoin katsovat, että nykyiset säännöt riittävät ja että oikeustapausten vähäinen määrä ei johdu oikeussuojan puutteesta vaan siitä, että useimmat eurooppalaiset yritysneuvostot toimivat tyydyttävästi. Työnantajat varoittavat suhteettomista seuraamuksista ja yritysten päätöksenteon viivästymisen riskistä.

Perussopimukseen perustuvan työmarkkinaosapuolten virallisen kuulemisen kanssa toteutettiin samaan aikaan taustaselvityksen¹⁸ yhteydessä laajoja kuulemistoimia, joissa kerättiin näkemyksiä monenlaisilta sidosryhmiltä, muun muassa poliittisilta päättäjiltä, eurooppalaisten yritysneuvostojen edustajilta, yhteisönlaajuisten yritysten johdolta sekä oikeudellisilta ja akateemisilta asiantuntijoilta. Kuulemistoimiin sisältyivät

- kohdennettu verkkokysely yritysjohtoon ja työntekijöiden edustajille yrityksissä, joissa on eurooppalainen yritysneuvosto;
- sidosryhmien osittain jäsennellyt haastattelut;
- seminaarit yritysjohtoon ja työntekijöiden edustajien kanssa näytön keräämistä varten.

Nämä toimet vahvistivat suurelta osin työmarkkinaosapuolten kuulemisen aikana saadun palautteen ja tuottivat yksityiskohtaista lisätietoa, jota hyödynnettiin ongelman määrittelyssä ja toimintavaihtoehtojen arvioinnissa.

Aloitteesta ei järjestetty julkista kuulemistä. Asiaan liittyvien kysymysten ja vaihtoehtojen teknisen erityisluonteen vuoksi aloite ei sovellu suuren yleisön näkemysten keräämiseen. Aloite koskee suoraan ainoastaan edellä kuvattujen kuulemisten kohteena olevia sidosryhmiä,

¹⁸ ICF(2023) Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council.

kun taas epäsuorat vaikutukset muihin sidosryhmiin tai suureen yleisöön ovat liian vähäisiä, jotta niitä voitaisiin käsitellä mielekkäällä tavalla yleisessä julkisessa kuulemisessa.

- **Asiantuntijatiedon keruu ja käyttö**

Vaikutustenarvioinnissa on hyödynnetty useita ulkopuolisten asiantuntijoiden tutkimuksia: [direktiivin arviointia tukeva tutkimus](#), vaikutustenarviointia tukeva uusi näytönkeruututkimus, direktiivin kansallisten täytäntöönpanosäännösten oikeudellinen vertailu ja [tapaustutkimukset](#), joissa tarkastellaan eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevia haasteita ja ratkaisuja. Lisätietoja asiantuntijatiedon keruusta ja käytöstä on vaikutustenarvioinnin liitteessä 1. Vaikutustenarvioinnissa esitetään viitteet muihin tieteellisiin lähteisiin.

Huomioon otettiin myös Euroopan parlamentin vuonna 2021 antama [päättöslauselma työpaikkademokratiasta](#) ja vuonna 2023 antama [valiokunta-aloitteinen lainsäädäntöpäättöslauselma eurooppalaisista yritysneuvostoista annetun direktiivin tarkistamisesta](#) yhdessä parlamentin tutkimuspalvelun [eurooppalaista lisäarvoa koskevan arvioinnin](#) kanssa.

Vaikutustenarviointia tukivat myös [Eurostatin](#) ja ETUIn kertaluonteiset tiedonkeruut ([eurooppalaisten yritysneuvostojen tietokanta](#) ja [vuoden 2018 kysely](#) eurooppalaisten yritysneuvostojen ja eurooppayhtiöissä toimivien yritysneuvostojen edustajille)

- **Vaikutustenarviointi**

Ehdotukseen liittyi vaikutustenarviointi¹⁹, josta keskusteltiin sääntelyntarkastelulautakunnassa 29. marraskuuta 2023. Sääntelyntarkastelulautakunta antoi myönteisen lausunnon huomautuksineen²⁰, jotka on otettu huomioon

- selkeyttämällä aloitteen tavoitteita ja toimintavaihtoehtoja, erityisesti niiden vuorovaikutusta muiden työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien kansallisten ja EU:n sääntöjen kanssa;
- vahvistamalla oikeasuhteisuuden arviointia sekä kustannusten ja hyötyjen arviointia, mukaan lukien vaikutukset kilpailukykyyn;
- muodostamalla kokonaiskustannuksille mahdollisia vaihteluvälejä käyttäen perustana skenaarioita, jotka koskevat eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamista yrityksiin, jotka kuuluvat tällä hetkellä poikkeuksen piiriin, tarvetta neuvotella uudelleen voimassa olevat sopimukset tarkistettujen vähimmäisvaatimusten huomioon ottamiseksi sekä aloitteesta johtuvaa eurooppalaisten yritysneuvostojen toimintakustannusten mahdollista marginaalista nousua;
- myöntämällä heti aluksi analyysin varmuuteen vaikuttavat tietojen rajoitteet ja epävarmuustekijät.

Oikeasuhteisen ja kohdennetun vaikutustenarvioinnin varmistamiseksi analyysissä keskityttiin merkittäviin politiikkatoimiin, joilla odotettiin olevan huomattava vaikutus sidosryhmiin. Direktiiviin 2009/38/EY tehdyt selvennykset ja vähäiset mukautukset todettiin

¹⁹ SWD(2024)xxx. Ks. tiivistelmä [\[Link to be provided\]](#)
²⁰ [\[Link to the RSB opinion\]](#)

liitännäistoimenpiteiksi, eikä niitä arvioitu erikseen. Liitännäistoimenpiteiden oletetaan yleensä vahvistavan vaihtoehtojen vaikutuksia ilman merkittäviä itsenäisiä vaikutuksia.

Vaikutusten määrällisen ja laadullisen analyysin perusteella parhaaksi arvioidulla toimintavaihtoehdolla odotetaan olevan seuraavat keskeiset hyödyt:

- Ne kaikkiaan 678 yritystä, joilla tällä hetkellä on voimassa olevat eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevat sopimukset, ja niiden noin 11,3 miljoonaa työntekijää EU:ssa sekä tulevien eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevien sopimusten osapuolet hyötyvät oikeudellisten vaatimusten selkeyttämisestä, minkä odotetaan pienentävän riita-asioiden ja niihin liittyvien kustannusten riskiä.
- Kun direktiivin soveltamisalasta poistetaan poikkeukset, ne noin 5,4 miljoonaa EU-/ETA-maan työntekijää (ja heidän edustajansa) tai johto yrityksissä, jotka kuuluvat tällä hetkellä poikkeuksen piiriin ja joilla on ”vapaaehtoisia sopimuksia” (323), saisivat oikeuden pyytää eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista hyötyäkseen EU:n oikeuden nojalla täytäntöönpanokelpoisten vähimmäisoikeuksien ja -velvoitteiden yhdenvertaisesta soveltamisesta. Yhdessä yritysjohton kanssa ne voisivat myös päättää säilyttää hyvin toimivat vapaaehtoiset sopimukset. Uuden eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevien pyyntöjen yhteydessä työntekijöiden edustajat saisivat selkeän oikeuden kohtuullisten oikeudenkäyntikulujensa kattamiseen ja lisää oikeusvarmuutta siltä osin kuin on kyse yritysjohton velvoitteesta aloittaa neuvottelut kuuden kuukauden kuluessa. Yhteisönlaajuisten yritysten työvoima hyötyisi myös eurooppalaisten yritysneuvostojen sukupuolijakauman paremmasta tasapainosta, minkä odotetaan edistävän tasapuolisempaa päätöksentekoa yrityksissä ja vaikuttavan myönteisesti yritysten kokonaistulokseen.
- Eurooppalaiset yritysneuvostot, joilla ei vielä ole yritysjohton kanssa tekemäänsä sopimukseen sisältyvän vastaavan määräyksen nojalla oikeutta saada tiedottamis- ja kuulemismenettelyn aikana lausuntoonsa määräajassa perusteltua vastausta, saisivat tällaisen oikeuden. Näin ne voisivat käydä aitoa vuoropuhelua keskushallinnon kanssa ylikansallisista kysymyksistä. Vuoropuhelua helpotetaan myös selkeyttämällä keskeistä ylikansallisten kysymysten käsitettä, jolla määritellään eurooppalaisten yritysneuvostojen tiedottamis- ja kuulemistoimien soveltamisala, sekä luottamuksellisuutta koskevien velvoitteiden soveltamisedellytyksiä. Aloite parantaisi eurooppalaisten yritysneuvostojen, eritysten neuvotteluryhmien ja työntekijöiden edustajien oikeussuojan saatavuutta, sillä niillä ei tällä hetkellä ole tehokkaita oikeussuojakeinoja kaikkien direktiivin mukaisten oikeuksiensa täytäntöönpanemiseksi.

Ylikansallisen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tehokkuuden ja laadun parantaminen yhteisönlaajuisissa yrityksissä voisi mahdollistaa parempiin tietoihin perustuvan yritysten strategisen päätöksenteon ja vahvistaa yritysjohton ja työntekijöiden keskinäistä luottamusta, millä voi olla myönteisiä vaikutuksia kilpailukykyyn. Tällaiset vaikutukset ovat kuitenkin epävarmoja, eikä niitä voida – vankan näytön puuttuessa – arvioida luotettavasti, kun otetaan huomioon kansallisen ja kansainvälisen tason henkilöstöedustuksen vuorovaikutus ja eurooppalaisten yritysneuvostojen lausuntojen ei-sitova luonne.

Parhaaksi arvioidusta vaihtoehdosta aiheutuisi seuraavat kustannukset:

- Nykyisin poikkeuksen piiriin kuuluvissa yrityksissä, joilla on ”vapaaehtoisia sopimuksia”, keskushallinto voisi aloittaa neuvottelut uudesta eurooppalaisesta yritysneuvostosta tai sen olisi aloitettava ne, jos työntekijät sitä pyytävät direktiivin mukaisesti. Uutta eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan sopimuksen neuvottelemisesta aiheutuvien kertaluonteisten kustannusten arvioidaan olevan noin 148 000 euroa neuvottelua kohti. Yleensä erityisten neuvotteluryhmien kanssa käytävissä neuvotteluissa tai uudelleenneuvotteluissa yrityksillä on lakisääteinen velvollisuus kattaa – muiden perustamisvaiheessa aiheutuvien kustannusten lisäksi – myös kohtuulliset oikeudenkäyntikulut. Jos se on tarpeen nykyisten eurooppalaisten yritysneuvostojen sopimusten mukauttamiseksi tarkistettuihin vaatimuksiin (esim. oikeudellisesta tai asiantuntijoiden neuvonnasta ja koulutuksesta aiheutuvien eurooppalaisten yritysneuvostojen kustannusten kattamiseksi), keskushallinnon olisi käytävä uudelleenneuvotteluja²¹. Varsin monissa tapauksissa voidaan kuitenkin odottaa, että eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeviin sopimuksiin tehdään tarvittavat mukautukset osana säännöllisiä uudelleenneuvotteluja, jotka tapahtuvat keskimäärin viiden vuoden välein ja joista ei aiheudu lainkaan tai aiheutuu vain hyvin vähän lisäkustannuksia perusskenaarioon verrattuna. Yritykset voisivat myös joutua vastaamaan eurooppalaisen yritysneuvoston toiminnasta aiheutuvien toistuvien vuotuisten kustannusten (perusskenaarion mukaan keskimäärin noin 300 000 euroa vuodessa eurooppalaista yritysneuvostoa kohti) vähäisestä noususta, joka liittyy esimerkiksi velvoitteeseen antaa perusteltu vastaus eurooppalaiselle yritysneuvostolle ja suunniteltuihin selvennyksiin oikeudenkäyntikulujen kattamisesta.²² Jos velvoitteita ei noudateta, yrityksiin kohdistuisi myös suurempi taloudellisten seuraamusten riski. Oikeusriitojen ja seuraamusten soveltamisen odotetaan kuitenkin pysyvän vähäisenä, ja seuraamuksiin sovellettaisiin suhteellisuusperiaatetta.
- Kun verrataan määrällisesti ilmaistavissa olevia yksikkökustannuksia asianomaisten yritysten liikevaihtoon ja otetaan huomioon ennustetut suuntaukset, parhaaksi arvioidun vaihtoehdon taloudellisten kustannusten odotetaan olevan vähäisiä ja pysyvän vähäisinä.²³

Koska yritykset, joilla on eurooppalaisia yritysneuvostoja, toimivat pääasiassa metalli-, palvelu-, kemikaali-, rakennus-, elintarvike-, maatalous- ja matkailualalla, kaikilla politiikanaloilla todetut sosiaaliset ja taloudelliset vaikutukset toteutuvat pääasiassa näillä aloilla. Lisäksi näiden yritysten päätoimipaikkojen²⁴ maantieteellisen jakautumisen vuoksi

²¹ Uudelleenneuvottelujen keskimääräisistä kustannuksista ei ollut luotettavaa määrällistä arviota. On näyttöä siitä, että uudelleenneuvotteluprosessi on lyhyempi kuin uuden eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisprosessi, mutta se voi myös edellyttää useita kokouksia monimutkaisissa tapauksissa. Käytettävissä olevan näytön perusteella oli mahdollista määrittää rahallisesti tietyt kustannukset, jotka liittyvät yritysjohtoon ja eurooppalaisten yritysneuvostojen edustajien välisiin kokouksiin voimassa olevien sopimusten uudelleenneuvotteluja varten (noin 18 400 euroa kokousta kohti).

²² Lisätiedot tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa eurooppalaisiin yritysneuvostoihin liittyviin toimintakustannuksiin: ks. tähän aloitteeseen liittyvän vaikutustenarvioinnin (SWD...) s. 30 ja sitä seuraavat sivut sekä liite 12.

²³ Ks. vaikutustenarvioinnin liite 5.

²⁴ Eurooppalaiset yritysneuvostot edustavat monikansallisen yrityksen eurooppalaisia työntekijöitä riippumatta siitä, onko sen päätoimipaikka EU:ssa vai sen ulkopuolella. Jos yrityksen päätoimipaikka sijaitsee EU:n ulkopuolella, eurooppalaisen yritysneuvoston on oltava sijoittautunut EU-/ETA-maan lainkäyttövallan piiriin. Suurin osa eurooppalaisista yritysneuvostoista sijaitsee monikansallisissa yrityksissä, joiden päätoimipaikka on Yhdysvalloissa (170), Saksassa (124), Ranskassa (102),

useimmat eurooppalaiset yritysneuvostot on perustettu seitsemän jäsenvaltion eli Saksan, Ranskan, Ruotsin, Alankomaiden, Irlannin ja Italian kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Toimintavaihtoehtojilla olisi kuitenkin vaikutuksia työntekijöihin kaikissa jäsenvaltioissa, joissa yritys toimii, koska heitä edustavat eurooppalaiset yritysneuvostot.

Aloitteella ei ole merkityksellisiä tai ennakoitavissa olevia vaikutuksia kuluttajiin, pk-yrityksiin²⁵ tai ympäristöön²⁶.

Samaan toimintapolitiittiseen tavoitteeseen liittyvien toimintavaihtoehtojen vaikuttavuutta, tehokkuutta, johdonmukaisuutta ja oikeasuhteisuutta verrattiin niiden vaikutusten perusteella, jotta voitiin määrittää parhaaksi arvioitu vaihtoehto ottaen huomioon tarvittavat kompromissit eri lähestymistapojen välillä.

Vaikutustenarvioinnissa tarkasteltuja vaihtoehtoisia toimenpiteitä, jotka arvioitiin yleisesti ottaen vähemmän vaikuttaviksi, tehokkaiksi, johdonmukaisiksi ja oikeasuhteisiksi ja joita ei sen vuoksi säilytetty osana parasta vaihtoehtoa, kuvataan tämän aloitteen liitteenä olevan vaikutustenarvioinnin 5 jaksossa ja liitteessä 11.

• Sääntelyn toimivuus ja yksinkertaistaminen

Vuoden 2018 arvioinnissa vahvistettiin, että direktiivissä 2009/38/EY säädetyistä vähimmäisvaatimuksista ei aiheudu velvoitteita, jotka muodostaisivat yrityksille kohtuuttoman rasitteen. Direktiivissä vahvistetaan ylikansallista tiedottamista ja kuulemista koskevat menettelypuitteet ja annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus sopia asianmukaisista ratkaisuksista omien erityistarpeidensa ja -olosuhteidensa perusteella. Eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevien sopimusten osapuolet voivat esimerkiksi hyödyntää tieto- ja viestintätekniikkaa tiedottamis- ja kuulemistarkoituksiin ja päättää käyttää verkossa olevia kokousohjelmistoja, automaattisia käännösvälineitä tai automaattisia puhetta tekstiksi muuntavia välineitä kustannusten säästämiseksi ja tehokkuuden saavuttamiseksi. Ne voivat myös vapaasti sopia yksinkertaistetuista kielijärjestelyistä eurooppalaisten yritysneuvostojen kokouksissa simultaanitulkkauksesta aiheutuvien kustannusten alentamiseksi. Direktiivissä ei säädetä erityisestä talousarviosta eurooppalaisten yritysneuvostojen kulujen kattamiseksi, mukaan lukien asiantuntijaneuvonta tai koulutus, mutta siinä asetetaan yrityksellä yleinen velvoite varmistaa, että eurooppalaisella yritysneuvostolla on tarvittavat keinot soveltaa direktiivistä johtuvia oikeuksia.

²⁵ Yhdistyneessä kuningaskunnassa (92), Ruotsissa (69), Alankomaissa (58), Sveitsissä (48), Italiassa (38), Suomessa (37), Belgiassa (36) ja Japanissa (31).

Kun otetaan huomioon uudelleenlaaditun direktiivin ”yhteisönlaajuisten yritysten” määritelmässä vahvistetut kynnsarvot, direktiivin vaatimuksia ei sovelleta pk-yrityksiin. Vaikutustenarvioinnin liitteessä 12 olevassa 1 jaksossa selitetään, miksi pk-yrityksiin ei ole odoteta kohdistuvan ennakoitavissa olevia välillisiä vaikutuksia.

²⁶ Vaikka suunniteltu toissijaisten määräysten muuttaminen siten, että yhden täysistunnon sijasta pidetään kaksi vuotuista täysistuntoa, saattaa lisätä paikan päällä pidettäviin kokouksiin matkustamiseen liittyviä hiilidioksidipäästöjä, tämän toimenpiteen mahdollisten ympäristövaikutusten odotetaan olevan merkityksettömiä, kun otetaan huomioon toissijaisten määräysten piiriin kuuluvien eurooppalaisten yritysneuvostojen vähäinen määrä. Lisäksi vaatimus, jonka mukaan eurooppalaisten yritysneuvostojen kokouksissa on määriteltävä kokousten muoto, voisi kannustaa työmarkkinaosapuolia harkitsemaan järjestelmällisemmin verkkokokouksia, mikä voi johtaa päästöjen vähenemiseen. Nykyisten sääntöjen nojalla on jo mahdollista järjestää kokouksia etäyhteyden välityksellä, jos osapuolet niin sopivat. Yksityiskohtainen selvitys syistä on vaikutustenarvioinnin liitteessä 12 olevassa 1 jaksossa.

Tähän perustasoon nähden tällä aloitteella on vain rajalliset mahdollisuudet keventää rasitetta. Kuten edellä mainittiin, aloitteesta aiheutuu yhteisönlaajuisille yrityksille vain vähäisiä kustannuksia suhteessa niiden liikevaihtoon, ja se tuottaa potentiaalisia taloudellisia etuja, joita ei voida ilmaista määrällisesti ja jotka liittyvät työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun laadun paranemiseen. Yrityksille aiheutuvien kustannusten ja hallinnollisten rasitteiden rajoittamisen tarve otettiin kuitenkin huomioon toimenpiteiden suunnittelussa ja arvioinnissa elinkeinoelämän järjestöjen työmarkkinaosapuolten kuulemisen yhteydessä esittämien huolenaiheiden mukaisesti, ja osittain sen perusteella hylättiin jotkin vaihtoehdot, kuten velvoite rahoittaa eurooppalaiselle yritysneuvostolle mahdollisesti aiheutuneet oikeudenkäyntikulut rajoituksetta.

Ehdotuksesta ei aiheudu pk-yrityksille säännösten noudattamisesta aiheutuvia kustannuksia, koska suunniteltuja politiikkatoimia ei sovellettaisi pk-yrityksiin eikä pk-yrityksiin kohdistuvia välillisiä vaikutuksia ole nähtävissä.

- **Perusoikeudet**

Ehdotuksella tehostettaisiin ylikansallista tiedottamista ja kuulemista koskevia puitteita, mikä vahvistaisi työntekijöiden perusoikeutta saada tietoa ja tulla kuulluksi yrityksessä (EU:n perusoikeuskirjan 27 artikla). Työntekijöiden neuvotteluoikeuden (perusoikeuskirjan 28 artikla) mukaisesti ehdotuksessa säilytetään osapuolten itsenäisyyden periaate, jonka mukaan työntekijöiden edustajien ja yritysjohton tehtävänä on päättää eurooppalaisten yritysneuvostojen luonteesta, kokoonpanosta, tehtävästä, toimintatavasta, menettelyistä ja taloudellisista resursseista siten, että ne soveltuvat niiden omiin olosuhteisiin. Eurooppalaisten yritysneuvostojen tasapainoista sukupuolijakaumaa koskevien tavoitteiden käyttöönotolla edistetään naisten ja miesten tasa-arvoa (perusoikeuskirjan 23 artikla). Ehdotuksella myös vahvistettaisiin oikeutta tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin (perusoikeuskirjan 47 artikla), jos direktiivin 2009/38/EY mukaisia oikeuksia loukataan. Työoloihin voisi kohdistua välillisiä myönteisiä vaikutuksia, mikä olisi perusoikeuskirjan 31 artiklan mukaista (työntekijöiden oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja -ehtoihin). Aloite on myös elinkeinovapauden mukainen (perusoikeuskirjan 16 artikla), koska siinä säilytetään yritysjohton kyky tehdä päätöksiä tehokkaasti ja vältetään yrityksille aiheutuva kohtuuton rasite.

4. TALOUSARVIOVAIKUTUKSET

Ehdotus ei edellytä lisämäärärahojen myöntämistä Euroopan unionin talousarviosta.

5. LISÄTIEDOT

- **Toteuttamissuunnitelmat, seuranta, arviointi ja raportointijärjestelyt**

Jäsenvaltioiden on saatettava direktiiviin 2009/38/EY tehdyt muutokset osaksi kansallista lainsäädäntöään vuoden kuluessa ehdotetun muutosdirektiivin voimaantulosta. Tarkistettujen vaatimusten soveltamista lykättäisiin kahdella vuodella, jotta eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevien sopimusten osapuolilla olisi riittävästi aikaa neuvotella tarvittaessa mukautuksista.

Edistymistä aloitteen tavoitteiden saavuttamisessa seurataan keskeisillä indikaattoreilla, jotka liittyvät toimintapoliittisiin tavoitteisiin. Nämä indikaattorit ja niihin liittyvät tietolähteet esitetään vaikutustenarvioinnin liitteessä 13.

- **Selittävät asiakirjat (direktiivien osalta)**

Saattaessaan direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöä jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle keinot, joiden mukaisesti eurooppalaiset yritysneuvostot, erityiset neuvotteluryhmät ja työntekijöiden edustajat voivat panna vireille oikeudellisia ja tarvittaessa hallinnollisia menettelyjä kunkin direktiivin 2009/38/EY mukaisen oikeuden osalta. Lisäksi sovelletaan yleisiä sääntöjä, jotka koskevat direktiivien saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä. Jäsenvaltioiden on erityisesti annettava riittävän selkeät ja täsmälliset tiedot toimenpiteistä, joilla ehdotus saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä.²⁷ Täyttääkseen oikeusvarmuuden edellytyksen ja varmistaakseen ehdotetun muutosdirektiivin kaikkien säännösten täytäntöönpanon koko alueellaan jäsenvaltioiden on ilmoitettava direktiivin kunkin säännöksen osalta, millä kansallisilla säännöksillä tai määräyksillä kyseinen säännös on pantu täytäntöön.

- **Ehdotukseen sisältyvien säännösten yksityiskohtaiset selitykset**

Ylikansallisten kysymysten käsitteen muuttaminen (direktiivin 2009/38/EY 1 artiklan 4 kohta)

Ylikansallisen kysymyksen käsitteen selventämiseksi vahvistetaan ylikansallisuusoletama, joka kattaa paitsi tapaukset, joissa yritysjohton harkitseminen toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa, myös tapaukset, joissa tällaisten toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin vain yhdessä jäsenvaltiossa ja näiden toimenpiteiden seurausten voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin vähintään yhdessä muussa jäsenvaltiossa, kuten direktiivin johdanto-osan 16 kappaleessa todetaan. Kohdennetulla selvennyksellä pyritään puuttumaan nykyiseen epävarmuuteen ja vähentämään riita-asioiden riskiä samalla kun säilytetään ero kansallisiin kysymyksiin, jotta vältetään ristiriidat kansallisten tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen kanssa.

Tiedottamisen ja kuulemisen määritelmien muuttaminen (direktiivin 2009/38/EY 2 artiklan 1 kohdan f ja g alakohta ja 9 artikla; liitteessä 1 olevan 1 kohdan a alakohdan kolmas alakohta)

Nykyisissä 'tiedottamisen' ja 'kuulemisen' määritelmissä täsmennetään näiden käsitteiden merkitys direktiivissä 2009/38/EY, minkä lisäksi ne sisältävät normatiivisia vaatimuksia. Lainsäädännön laatimista koskevien sääntöjen mukaisesti ja johdonmukaisuuden ja oikeudellisen selkeyden vuoksi nämä vaatimukset vahvistetaan vastedes 9 artiklassa. Sisällölliset muutokset koskevat kuulemisvaatimuksia: 9 artiklassa täsmennetään, että työntekijöiden edustajat voivat kuulemisen avulla ilmaista kantansa ennen päätöksen tekemistä ja että kantaan on saatava keskushallinnolta perusteltu kirjallinen vastaus ennen kuin keskushallinto tekee päätöksensä ehdotetusta toimenpiteestä. Direktiivin 2009/38/EY liitteessä 1 vahvistettuja toissijaisia määräyksiä mukautetaan vastaavasti.

²⁷ Ks. tuomio 8.7.2019, komissio v. Belgia, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, 59 kohta.

Erityisen neuvotteluryhmän perustamista, kokoonpanoa ja resursseja koskevat muutokset (direktiivin 2009/38/EY 5 ja 7 artikla sekä liitteessä 1 oleva 5 kohta ja 6 kohdan viimeinen alakohta)

Direktiivin 2009/38/EY 5 artiklan 2 kohdan b alakohtaan lisätään vaatimus, jonka mukaan erityisen neuvotteluryhmän jäsenet on valittava tai nimitettävä tavalla, jolla pyritään saavuttamaan sukupuolten tasapuolinen edustus. Direktiivin 5 artiklan 6 kohdan ensimmäisessä alakohdassa selvennetään, että neuvotteluihin liittyvät kulut, joista keskushallinto vastaa, sisältävät erityisen neuvotteluryhmän oikeusapuun sekä oikeudelliseen edustukseen ja menettelyihin liittyvät kohtuulliset kulut. Lisäksi 5 artiklan 6 kohdan toisen alakohdan viimeinen virke poistetaan, koska ei ole tarpeen mainita jäsenvaltioiden mahdollisuutta rajoittaa rahoitus koskemaan ainoastaan yhtä asiantuntijaa, koska saman alakohdan ensimmäisessä virkkeessä mainitaan jo niiden oikeus vahvistaa säännöt erityisen neuvotteluryhmän toiminnan rahoituksesta noudattaen periaatetta, jonka mukaan keskushallinnon on vastattava erityisen neuvotteluryhmän tehtävien asianmukaisesta hoitamisesta aiheutuvista kustannuksista. Lopuksi selvennetään 7 artiklan 1 kohdan toista luetelmakohtaa: uudessa muotoilussa viitataan siihen, ettei erityisen neuvotteluryhmän ensimmäistä kokousta ole kutsuttu koolle, eikä siihen, että keskushallinto kieltäytyy aloittamasta neuvotteluja.

Muutokset, jotka koskevat eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevien sopimusten sisältöä, josta osapuolten on neuvoteltava (direktiivin 2009/38/EY 6 artiklan 2 kohta)

Eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevien sopimusten osapuolten on täsmennettävä eurooppalaisille yritysneuvostoilta osoitettavat taloudelliset ja aineelliset resurssit ainakin asiantuntijoiden käytön, oikeudellisten kustannusten ja koulutuksen osalta. Lisäksi niiden on määriteltävä eurooppalaisten yritysneuvostojen kokousten muoto, joka voi olla myös virtuaalinen, jos osapuolet niin sopivat. Nykyisten eurooppalaisten yritysneuvostojen toiminnan tehostamiseksi taloudellisia ja aineellisia resursseja sekä eurooppalaisten yritysneuvostojen kokousten muotoa koskevia uusia vaatimuksia sovelletaan myös jo olemassa oleviin eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeviin sopimuksiin, joita saattaa olla tarpeen mukauttaa. Tästä säädetään 6 artiklan 2 kohdan uudessa alakohdassa. Nykyisten eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevien sopimusten osapuolten olisi siirtymäkauden aikana tarkistettava, täyttävätkö ne tämän direktiivin tarkistettut vaatimukset, ja jos näin ei ole, neuvoteltava ne uudelleen, jotta vältetään oikeusriitojen riski, kun tarkistettuja vaatimuksia aletaan soveltaa. Jos uudelleenneuvottelut eivät onnistu, sovelletaan direktiivin liitteessä olevia toissijaisia määräyksiä.

Muutokset, jotka koskevat tasapainoista sukupuolijakaumaa eurooppalaisissa yritysneuvostoissa (direktiivin 2009/38/EY 6 artiklan 2 kohta)

Käytäessä neuvotteluja uusista eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevista sopimuksista tai uudelleenneuvotteluja voimassa olevista sopimuksista osapuolten on direktiivin 2009/38/EY 6 artiklan 2 kohdan uuden kohdan mukaisesti vahvistettava tarvittavat järjestelyt, jotta sukupuolet ovat mahdollisimman tasapuolisesti edustettuina eurooppalaisessa yritysneuvostossa ja tarvittaessa rajoitetussa komiteassa. Tasapuolisuus määritellään tavoitteella, jonka mukaan molemmille sukupuolille osoitetaan vähintään 40 prosenttia eurooppalaisen yritysneuvoston – tai rajoitetun komitean – paikoista. Sama tavoite otetaan huomioon direktiivin 2009/38/EY liitteessä 1 toissijaisten määräysten perusteella perustettavissa uusissa eurooppalaisissa yritysneuvostoissa. Positiivisia erityistoimia koskevan

EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännön²⁸ perusteella 40 prosentin tavoitetta sovelletaan edellyttäen, että se on oikeudellisesti ja tosiasiallisesti toteutettavissa eikä rajoita työntekijöiden edustajien valintaa koskevia kansallisia lakeja.

Muutokset, jotka koskevat eurooppalaisten yritysneuvostojen täysistuntojen lukumäärää toissijaisten määräysten perusteella (direktiivin 2009/38/EY liitteessä 1 oleva 2 kohta)

Tarkistetuissa toissijaisissa määräyksissä edellytetään vuosittain yhden täysistunnon asemasta kahta täysistuntoa eurooppalaisten yritysneuvostojen ja keskushallinnon välillä.

Muutokset, jotka koskevat eurooppalaisten yritysneuvostojen ylimääräisiä kokouksia toissijaisten määräysten perusteella (direktiivin 2009/38/EY liitteessä 1 olevan 3 kohdan ensimmäinen ja toinen alakohta)

Direktiivin 2009/38/EY liitteessä 1 olevassa 3 kohdassa vahvistettujen toissijaisten määräysten sanamuotoa mukautetaan ensinnäkin sen selventämiseksi, että eurooppalaisille yritysneuvostoille tiedottaminen ja niiden kuuleminen kyseisten määräysten perusteella olisi periaatteessa järjestettävä täysistunnoissa, jos se on mahdollista, ja ylimääräisissä kokouksissa ainoastaan kiireellisissä tapauksissa. Toiseksi selvennetään, että tiedot on toimitettava oikea-aikaisesti, ja kolmanneksi, että eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oikeus osallistua rajoitetun komitean kanssa pidettäviin ylimääräisiin kokouksiin, jos he edustavat työntekijöitä, joita tällaisten kokousten aihe mahdollisesti koskee suoraan.

Muutokset, jotka koskevat eurooppalaisten yritysneuvostojen käytettävissä olevia resursseja toissijaisten määräysten perusteella (direktiivin 2009/38/EY liitteessä 1 oleva 5 ja 6 kohta)

Liitteessä 1 olevassa 5 kohdassa selvennetään, että toissijaisten määräysten perusteella eurooppalaisia yritysneuvostoja tai rajoitettuja komiteoita avustaviin asiantuntijoihin voi kuulua ammattiyhdistysten edustajia ja että tällaisten asiantuntijoiden on eurooppalaisen yritysneuvoston tai rajoitetun komitean pyynnöstä oltava läsnä kokouksissa neuvoa-antavassa ominaisuudessa. Liitteessä 1 olevassa 6 kohdassa selvennetään, että eurooppalaisten yritysneuvostojen toimintamenoihin, joista keskushallinto vastaa, sisältyvät kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, joista on ilmoitettava keskushallinnolle etukäteen. Lisäksi liitteessä 1 olevan 6 kohdan viimeisestä alakohdasta poistetaan toinen virke syistä, jotka on edellä selitetty direktiivin 2009/38/EY 5 artiklan 6 kohdan osalta.

Muutokset, jotka koskevat luottamuksellisten tietojen käsittelyä tai toimittamatta jättämistä (direktiivin 2009/38/EY 8 artikla)

Luottamuksellista tietojen toimittamista ja tiettyjen tietojen toimittamatta jättämistä koskevat säännökset vahvistetaan erillisissä artikloissa selkeämmän rakenteen varmistamiseksi. Jos keskushallinto toimittaa tietoja luottamuksellisesti, sen on lisäksi ilmoitettava erityisen neuvotteluryhmän jäsenille, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille tai työntekijöiden edustajille samanaikaisesti tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä syistä, joiden vuoksi tiedot toimitetaan luottamuksellisesti. Velvoite olla paljastamatta luottamuksellisia tietoja lakkaa, kun yritysjohtoon esittämät perustelut eivät enää päde johdon kanssa sovitun mukaisesti. Lisäksi keskushallinnon mahdollisuus olla toimittamatta tietoja rajoitetaan tapauksiin, joissa niiden toimittaminen vahingoittaisi vakavasti yrityksen toimintaa. Tällöin

²⁸ Ks. unionin tuomioistuimen tuomio 28.3.2000, Badeck ym., [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

keskushallinnon on ilmoitettava erityisen neuvotteluryhmän tai eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille tai työntekijöiden edustajille syyt, joiden vuoksi tietoja ei toimiteta.

Muutokset, jotka koskevat työntekijöiden edustajien tehtäviä ja suoja (direktiivin 2009/38/EY 10 artikla)

Direktiivin 2009/38/EY 10 artiklan 1 kohtaa mukautetaan sen selventämiseksi, että eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten lisäksi myös työntekijöiden edustajilla – mukaan lukien erityisen neuvotteluryhmän ja yritysneuvoston jäsenet – on oltava tarvittavat keinot soveltaa tästä direktiivistä johtuvia oikeuksia. Direktiivin 10 artiklan 2 kohdassa selvennetään, että eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oikeus ja tarvittavat keinot tiedottaa asianomaisille työntekijöiden edustajille ylikansallisesta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä ennen keskushallinnon kanssa pidettäviä kokouksia ja niiden jälkeen. Direktiivin 10 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa selvennetään, että vaatimusta antaa direktiivin 2009/38/EY mukaisille oikeudenhaltijoille vastaava suoja sovelletaan myös suojaan vastatoimia tai irtisanomista vastaan. Lopuksi 10 artiklan 4 kohdassa selvennetään, että keskushallinnon on vastattava kustannuksista, jotka liittyvät eurooppalaisen yritysneuvoston ja erityisen neuvotteluryhmän jäsenten edustustehtävien hoitamiseen tarvittavaan koulutukseen, ja että niistä on ilmoitettava etukäteen keskushallinnolle.

Muutokset, jotka koskevat seuraamuksia ja oikeussuojan saatavuutta (direktiivin 2009/38/EY 11 artikla)

Direktiivin 2009/38/EY 11 artiklassa vahvistetaan jäsenvaltioiden velvoite säätää tehokkaista, varoittavista ja oikeasuhteisista seuraamuksista, jotka mainitaan tällä hetkellä direktiivin 2009/38/EY johdanto-osan 36 kappaleessa viittaamalla unionin oikeuden yleisiin periaatteisiin. Tämän velvoitteen noudattamiseksi jäsenvaltioiden on seuraamuksia määriteltessään otettava huomioon rikkomuksen vakavuus, kesto, seuraukset ja tahallisuus tai tuottamuksellisuus sekä taloudellisten seuraamusten tapauksessa myös seuraamuksen kohteena olevan yrityksen tai yritysryhmän koko ja taloudellinen tilanne (esimerkiksi sen vuotuinen liikevaihto) sekä muut asiaankuuluvat perusteet. Samaan kohtaan lisätään säännös, jonka mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä vähintään taloudellisista seuraamuksista, jos 9 artiklan 2 ja 3 kohdassa säädettyjä tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä ei noudateta. Tämä ei estä niitä pitämästä voimassa tai ottamasta käyttöön muita seuraamuksia. Direktiivin 11 artiklan 3 kohdan ensimmäiseen alakohtaan lisätään viittaus eurooppalaisen yritysneuvoston ja erityisen neuvotteluryhmän jäseniin, koska kyseinen säännös on merkityksellinen sekä heidän että työntekijöiden edustajien kannalta. Samassa kohdassa selvennetään lisäksi, että jos keskushallinto vaatii luottamuksellisuutta tai jättää tietoja toimittamatta, sovellettavan muutoksenhakumenettelyn keston on oltava yhteensopiva direktiivin 2009/38/EY mukaisten tiedottamis- ja kuulemisoikeuksien tehokkaan käytön kanssa. Lisäksi 11 artiklaan lisätään uusi säännös sen varmistamiseksi, että mahdolliset kansallisen lainsäädännön mukaiset pakolliset tuomioistuimen ulkopuoliset sovittelumenettelyt eivät rajoita oikeussuojan saatavuutta direktiivin 2009/38/EY mukaisten oikeuksien osalta.

Poikkeusten ja järjestelyjen poistaminen voimassa olevien sopimusten mukauttamiseksi tarkistettuihin vaatimuksiin (direktiivin 2009/38/EY 14 artikla)

Direktiivin 2009/38/EY 14 artikla poistetaan ja direktiivin 2009/38/EY soveltamisalasta poistetaan poikkeukset. Näin ollen sellaisten yhteisönlaajuisten yritysten tai yritysryhmien työntekijöillä ja työntekijöiden edustajilla, joilla on ennen direktiivin 94/45/EY saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä tehtyjä kansainvälisiä tiedottamis- ja kuulemissopimuksia,

jäljempänä 'vapaaehtoiset sopimukset', on oikeus joko pitää voimassa nykyiset sopimukset tai pyytää direktiivin 2009/38/EY 5 artiklan 1 kohdan mukaisesti eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyä aikaisempien sopimusten korvaamiseksi. Yrityksiin, joiden sopimukset on allekirjoitettu tai tarkistettu 5. kesäkuuta 2009 ja 5. kesäkuuta 2011 välisenä aikana, sovelletaan direktiivistä 2009/38/EY johtuvia tarkistettuja velvoitteita.

Ehdotuksen 14 a artiklan uudessa säännöksessä säädetään direktiivin 94/45/EY 5 ja 6 artiklan tai direktiivin 2009/38/EY 5 ja 6 artiklan nojalla tehtyjen voimassa olevien sopimusten mukauttamisesta direktiivin 2009/38/EY tarkistettuihin vaatimuksiin. Tällaisten sopimusten osapuolille annetaan mahdollisuus neuvotella tarvittavista mukautuksista kahden vuoden aikana, joka alkaa määräajasta, johon mennessä direktiivin 2009/38/EY muutokset on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä, ja päättyy päivään, josta lähtien tarkistettuja vaatimuksia sovelletaan kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Näitä siirtymäjärjestelyjä ei sovelleta "vapaaehtoisiin sopimuksiin", jotka on tehty ja jotka toimivat direktiivin soveltamisalan ulkopuolella. Edellä on kuvattu poikkeusten poistamisesta aiheutuvat seuraukset yrityksille, joilla on tällaisia sopimuksia.

Saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ja soveltaminen (ehdotuksen 2 artikla)

Jäsenvaltioiden on saatettava direktiiviin 2009/38/EY tehdyt muutokset osaksi kansallista lainsäädäntöään vuoden kuluessa ehdotetun direktiivin voimaantulosta. Täytäntöönpanotoimenpiteitä ryhdytään soveltamaan kahden vuoden kuluttua täytäntöönpanon määräajasta.

Ottaen huomioon säännökset, joilla muutetaan direktiivin 2009/38/EY 11 artiklaa, jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle, miten oikeudenhaltijat voivat panna vireille oikeudenkäyntejä ja tarvittaessa hallinnollisia menettelyjä kaikkien direktiivin 2009/38/EY mukaisten oikeuksien osalta.

Ehdotus

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI**direktiivin 2009/38/EY muuttamisesta siltä osin kuin on kyse eurooppalaisten
yritysneuvostojen perustamisesta ja toiminnasta sekä ylikansallista tiedottamista ja
kuulemista koskevien oikeuksien tehokkaasta täytäntöönpanosta**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

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

ottavat huomioon Euroopan komission ehdotuksen,

sen jälkeen kun esitys lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi on toimitettu kansallisille parlamenteille,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon¹,

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon²,

noudattavat tavallista lainsäätämisjärjestystä,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklan mukaan työntekijöille tai heidän edustajilleen on kaikilla asianmukaisilla tasoilla taattava tiedottaminen ja kuuleminen hyvissä ajoin sekä unionin lainsäädännössä ja kansallisessa lainsäädännössä ja käytännöissä säädetyin edellytyksin. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteessa 8 vahvistetaan työntekijöiden tai heidän edustajiensa oikeus saada tietoa ja tulla kuulluiksi heitä koskevista asioista.
- (2) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2009/38/EY³ pyritään panemaan nämä perusperiaatteet täytäntöön ylikansallisten kysymysten osalta asettamalla

¹ EUVL C , , s. .

² EUVL C , , s. .

³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY, annettu 6 päivänä toukokuuta 2009, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

vähimmäisvaatimukset, jotka koskevat työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan yhteisönlajuisissa yrityksissä ja yritysryhmissä.

- (3) Vuonna 2018 julkaistussa direktiivin 2009/38/EY arvioinnissa⁴ vahvistettiin, että direktiivillä on periaatteessa lisäarvoa ja merkitystä, mutta siinä yksilöitiin myös puutteita, jotka liittyivät esimerkiksi kuulemismenettelyn tehokkuuteen, oikeussuojan saatavuuteen, seuraamuksiin ja tiettyjen käsitteiden tulkintaan.
- (4) Euroopan parlamentti antoi Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 225 artiklan mukaisesti vuonna 2023 oma-aloitteisen lainsäädäntöpäätöslauselman⁵, joka sisälsi suosituksia direktiivin 2009/38/EY tarkistamisesta, ja komissio järjesti SEUT-sopimuksen 154 artiklan mukaisesti työmarkkinaosapuolten kanssa kaksivaiheisen kuulemisen, jossa käsiteltiin tarvetta toimenpiteisiin kyseisen direktiivin puutteiden korjaamiseksi ja näiden toimenpiteiden sisältöä. Komissio on myös kerännyt näyttöä tutkimuksella, johon sisältyi kohdennettu verkkokysely, sidosryhmien haastatteluja, seminaareja sekä analyysi kansallisesta oikeuskäytännöstä ja jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön asiaa koskevista säännöksistä.
- (5) Näytön mukaan ylikansallisten kysymysten käsitettä koskeva oikeudellinen epävarmuus on johtanut tulkintaeroihin ja riita-asioihin. Kyseistä käsitettä on selvennettävä, jotta voidaan taata oikeusvarmuus ja pienentää tällaisten riita-asoiden riskiä. Tätä varten on aiheellista selvittää, että direktiivin olisi katettava paitsi tapaukset, joissa yritysjohton harkitsemien toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa, myös tapaukset, joissa tällaisten toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin vain yhdessä jäsenvaltiossa ja näiden toimenpiteiden seurausten voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin vähintään yhdessä muussa jäsenvaltiossa. Tämä on tarpeen, jotta voidaan kattaa tapaukset, joissa yritykset suunnittelevat toimenpiteitä, kuten irtisanomisia ja henkilöstövähennyksiä, jotka kohdistuvat nimenomaisesti toimipaikkoihin vain yhdessä jäsenvaltiossa mutta joiden voidaan kuitenkin kohtuudella odottaa vaikuttavan työntekijöihin toisessa jäsenvaltiossa esimerkiksi rajat ylittävän toimitusketjun tai tuotantotoiminnan muutosten vuoksi, jos tällaiset toimenpiteet voisivat johtaa merkittäviin muutoksiin työn organisoinnissa tai sopimussuhteissa.
- (6) Direktiivissä 2009/38/EY olevat tiedottamista ja kuulemista koskevat määritelmät sisältävät normatiivisia vaatimuksia. Johdonmukaisuuden ja oikeudellisen selkeyden vuoksi on aiheellista vahvistaa kyseiset normatiiviset säännökset artikloissa, joissa säädetään oikeuksista ja velvoitteista.
- (7) Erityisten neuvotteluryhmien jäsenet voivat tarvita oikeudellista neuvontaa tai edustusta voidakseen hoitaa direktiivin 2009/38/EY mukaiset tehtävänsä. Ei kuitenkaan ole riittävän selvää, että heillä on oikeus saada tähän liittyvät oikeudenkäyntikulut katetuiksi. Tällaisen kattavuuden varmistamiseksi olisi selvennettävä, että keskushallinto vastaa erityisten neuvotteluryhmien jäsenille aiheutuvista kustannuksista, joista jäsenten olisi ilmoitettava etukäteen. On aiheellista rajoittaa tämä velvoite kohtuullisiin oikeudenkäyntikuluihin sen varmistamiseksi, että

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

⁵ Euroopan parlamentin päätöslauselma 2. helmikuuta 2023 suosituksista komissiolle eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiivin tarkistamisesta (2019/2183(INL)).

yritysjohto ei ole vastuussa kustannuksista, jotka ovat ilmeisen suhteettomia tai joilla ei ole perusteltua yhteyttä kyseisen oikeudellisen neuvonnan tai edustuksen tarjoamiseen taikka jotka syntyvät ilmeisen perusteettomista, aiheettomista tai haitantekotarkoituksessa esitetyistä vaateista. Lisäksi direktiivissä 2009/38/EY annetaan jäsenvaltioille harkintavalta vahvistaa erityisten neuvotteluryhmien ja eurooppalaisten yritysneuvostojen toimintaa koskevat talousarviosäännöt toissijaisten määräysten perusteella ottaen huomioon periaate, jonka mukaan keskushallinnon on vastattava erityisen neuvotteluryhmän tehtävien asianmukaisesta hoitamisesta aiheutuvista kustannuksista. Sen vuoksi säännökset, joissa viitataan asiantuntijoiden määrään, joka keskushallinnon olisi rahoitettava, ovat tarpeettomia, ja ne olisi poistettava.

- (8) Direktiivissä 2009/38/EY edellytetään, että eurooppalaista yritysneuvostoa koskevan sopimuksen osapuolet määrittävät eurooppalaisen yritysneuvoston kokouspaikan. On aiheellista täsmentää, että niiden on määritettävä myös tällaisten kokousten muoto, jotta vältetään epäilyt niiden vapaudesta sopia, että jotkin tai kaikki kokoukset pidetään virtuaalisessa ympäristössä verkkokokousvälineitä käyttäen, mikä pienentää kokousten ympäristöjalanjälkeä unionin, kansallisten ja yritysten päästövähennystavoitteiden mukaisesti, siten että samalla varmistetaan merkityksellinen tiedottaminen ja kuuleminen pienemmin ympäristö- ja rahoituskustannuksin.
- (9) Tiettyjen kulujen kattamisesta ja tiettyjen resurssien saatavuudesta voi syntyä epävarmuutta ja erimielisyyksiä myös eurooppalaisten yritysneuvostojen toiminnan aikana. Osapuolten itsenäisyyden periaatteen mukaisesti on aiheellista edellyttää, että tiettytyyppiset taloudelliset ja aineelliset resurssit määritellään nimenomaisesti eurooppalaista yritysneuvostoa koskevissa sopimuksissa; tällaisia seikkoja olisivat esimerkiksi asiantuntijoiden – kuten teknisen alan tai oikeudellisten asiantuntijoiden – mahdollinen käyttö ja asiantuntijoiden palkkioiden kattaminen sekä oikeudenkäyntikulujen kattaminen, mukaan lukien oikeudellisesta edustuksesta ja osallistumisesta hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin aiheutuvat kulut. Sopimuksissa olisi myös käsiteltävä asiaankuuluvan koulutuksen tarjoamista eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille ja asiaan liittyvien kustannusten kattamista, sanotun kuitenkin rajoittamatta direktiivin 2009/38/EY 10 artiklan 4 kohdan vähimmäisvaatimuksen soveltamista.
- (10) Direktiivin 2009/38/EY vaatimus, jonka mukaan eurooppalaisten yritysneuvostojen kokoonpanoa määritettäessä on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon tasapainoinen sukupuolijakauma työntekijöiden edustuksessa, on osoittautunut riittämättömäksi sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseksi. Naiset ovat edelleen aliedustettuina useimmissa eurooppalaisissa yritysneuvostoissa. Sen vuoksi on tarpeen vahvistaa sukupuolten edustusta koskevat tehokkaammat ja täsmällisemmät tavoitteet, jotka yritysjohton ja työntekijöiden edustajien on pantava täytäntöön, kun ne käyvät neuvotteluja tai uudelleenneuvotteluja sopimuksista. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi voi tietyissä tapauksissa olla tarpeen asettaa aliedustettu sukupuoli etusijalle eurooppalaisen yritysneuvoston tai sen rajoitetun komitean kokoonpanossa. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön⁶ mukaan tällaiset positiiviset erityistoimet ovat mahdollisia miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen

⁶ Unionin tuomioistuimen tuomio 28.3.2000, Badeck ym., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

mukaisesti edellyttäen, että tasapainoista sukupuolijakaumaa koskevan tavoitteen saavuttamiseksi toteutetuissa toimenpiteissä ei automaattisesti ja ehdoitta aseta etusijalle tiettyä sukupuolta edustavia henkilöitä, vaan niissä voidaan ottaa huomioon muita perusteita, kuten ansiot ja pätevyys sekä asiaa koskevassa lainsäädännössä säädetty valintamenettely. Eurooppalaista yritysneuvostoa koskevien sopimusten osapuolille olisi sen vuoksi annettava tarvittava joustovara positiivisten erityistoimien oikeudellisten ja tosiasiallisten rajoitusten noudattamiseksi. Samoista syistä on lisäksi aiheellista vaatia toimia, joilla pyritään tasapainoiseen sukupuolijakaumaan erityisessä neuvotteluryhmässä, jotta tätä tavoitetta voidaan edistää jo neuvotteluvaiheessa.

- (11) Näytön mukaan neuvottelujen aloittaminen viivästyy toisinaan, eikä neuvotteluja aloiteta direktiivissä 2009/38/EY säädetyssä kuuden kuukauden määräajassa. Joissakin tapauksissa yritysjohto ei ryhdy toimiin neuvottelujen aloittamiseksi muttei nimenomaisesti kieltäydykään neuvottelujen aloittamisesta eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevan pyynnön johdosta. Sen vuoksi olisi täsmennettävä, että direktiivissä 2009/38/EY säädetyjä toissijaisia määräyksiä sovelletaan, jos erityisen neuvotteluryhmän ensimmäistä kokousta ei kutsuta koolle kuuden kuukauden kuluessa eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevasta pyynnöstä, riippumatta siitä, kieltäytyykö keskushallinto nimenomaisesti aloittamasta neuvotteluja.
- (12) Toimittaessaan arkaluonteisia tietoja eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille, erityisten neuvotteluryhmien jäsenille tai työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn puitteissa yritysjohdolla on mahdollisuus määrätä, että tiedot toimitetaan luottamuksellisesti eikä niitä saa paljastaa muille. Jos keskushallinto toimittaa tiedot luottamuksellisesti, sitä olisi vaadittava toimittamaan samalla kohtuulliset perustelut tälle. Asianmukaisten järjestelyjen luominen arkaluonteisten tietojen luottamuksellisuuden turvaamiseksi voi lujittaa luottamusta ja helpottaa tällaisten tietojen toimittamista siten, että samalla suojellaan yrityksen ja työntekijöiden etuja, muun muassa teollisuusvakoilun kaltaisten kasvavien riskien torjumiseksi.
- (13) Keskushallinnon mahdollisuus olla toimittamatta tietoja erityisten neuvotteluryhmien tai eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille taikka työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä olisi rajoitettava tapauksiin, joissa tietojen toimittaminen vahingoittaisi vakavasti asianomaisten yritysten toimintaa. Avoimuuden ja tehokkaiden oikeussuojakeinojen varmistamiseksi keskushallinto olisi myös velvoitettava täsmentämään syyt, joiden vuoksi tietoja ei toimiteta.
- (14) Oikeudellisen selkeyden lisäämiseksi on aiheellista vahvistaa kahdessa erillisessä artiklassa säännökset, jotka koskevat tietojen luottamuksellista toimittamista, ja ne, jotka koskevat tietojen toimittamatta jättämistä. Lisäksi voimassa oleva säännös, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat vahvistaa tietyn maailmankatsomuksen mukaiseen tavoitteeseen pyrkiviä yrityksiä koskevia erityissääntöjä, olisi siirrettävä artiklaan, joka koskee suhdetta muihin kansallisiin säännöksiin, koska se liittyy laajemmin direktiivin 2009/38/EY vaatimusten täytäntöönpanoon.
- (15) Tehokas ylikansallinen kuuleminen edellyttää aitoa vuoropuhelua keskushallinnon ja eurooppalaisten yritysneuvostojen tai työntekijöiden edustajien välillä tiedottamis- ja kuulemismenettelyn puitteissa. Tämä tarkoittaa sitä, että tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava siten, että työntekijöiden edustajat voivat antaa lausuntonsa ennen

päätöksen tekemistä ja että keskushallinto antaa perustellun vastauksen eurooppalaisten yritysneuvostojen tai työntekijöiden edustajien lausuntoihin ennen kuin se tekee päätöksen kyseisestä toimenpide-ehdotuksesta. Oikeusvarmuuden takaamiseksi direktiivissä 2009/38/EY olisi säädettävä tätä koskevasta nimenomaisesta vaatimuksesta.

- (16) Lisäksi työntekijöiden edustajien tehtäviä ja suojaa koskevia direktiivin 2009/38/EY säännöksiä olisi muutettava selkeyden ja täsmällisyyden lisäämiseksi erityisesti siltä osin kuin on kyse erityisten neuvotteluryhmien jäsenten ja eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenten suojasta vastatoimilta tai irtisanomisilta. Riita-asioiden välttämiseksi olisi myös täsmennettävä, että keskushallinnon on katettava erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten koulutuskustannukset ja muut näihin liittyvät kustannukset, jotka ovat tarpeen heidän tehtäviensä hoitamiseksi, jos johdolle on ilmoitettu näistä kustannuksista etukäteen.
- (17) Joissakin jäsenvaltioissa direktiivin 2009/38/EY mukaisilla oikeudenhaltijoilla on vaikeuksia nostaa kanteita oikeuksiensa täytäntöönpanemiseksi. Sen vuoksi on tarpeen vahvistaa jäsenvaltioiden velvoitetta varmistaa tehokkaat oikeussuojakeinot ja oikeussuojan saatavuus sekä tämän velvoitteen noudattamista koskevaa komission harjoittamaa valvontaa. Tätä varten jäsenvaltiot olisi velvoitettava ilmoittamaan komissiolle, miten ja missä olosuhteissa oikeudenhaltijat voivat panna vireille oikeudellisia ja tarvittaessa hallinnollisia menettelyjä kaikkien tämän direktiivin mukaisten oikeuksiensa osalta. Lisäksi olisi selvennettävä, että asiaankuuluvien menettelyjen on mahdollistettava oikea-aikainen ja tehokas täytäntöönpano ja että mahdolliset aiemmat tuomioistuimen ulkopuoliset sovittelumenettelyt eivät voi johtaa asianomaisia osapuolia sitovaan päätökseen eivätkä heikentää oikeudenhaltijoiden oikeutta nostaa kanne.
- (18) Komission vuonna 2018 tekemä arviointi direktiivistä 2009/38/EY osoitti, että seuraamukset, joita sovelletaan ylikansallisten tiedottamis- ja kuulemisvaatimusten noudattamatta jättämiseen, eivät useinkaan ole riittävän varoittavia. Sen vuoksi on aiheellista säätää jäsenvaltioiden velvoitteesta säätää tehokkaista, varoittavista ja oikeasuhteisista seuraamuksista. Olisi myös säädettävä taloudellisista seuraamuksista siltä varalta, että direktiivissä 2009/38/EY säädettyjä tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä ei noudateta. Lisäksi voitaisiin säätää muunlaisista seuraamuksista. Taloudellisten seuraamusten määrittämisessä olisi otettava huomioon yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän koko ja taloudellinen tilanne, esimerkiksi sen vuotuisen liikevaihdon perusteella, ja muut merkitykselliset tekijät, kuten rikkomuksen vakavuus, kesto, seuraukset sekä sen tahallisuus tai tuottamuksellisuus, jotta seuraamukset olisivat tehokkaita, varoittavia ja oikeasuhteisia.
- (19) Yritykset, joilla on ennen 23 päivää syyskuuta 1996 eli ennen neuvoston direktiivin 94/45/EY⁷ soveltamispäivää tehty sopimus ylikansallisesta työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan, vapautetaan direktiivistä 2009/38/EY johtuvien velvoitteiden soveltamisesta. Tällaisten sopimusten nojalla perustetut työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan vastaavat elimet on perustettu

⁷ Neuvoston direktiivi 94/45/EY, annettu 22 päivänä syyskuuta 1994, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (EYVL L 254, 30.9.1994, s. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

ja ne toimivat edelleen unionin oikeuden soveltamisalan ulkopuolella. Direktiivissä 2009/38/EY ei anneta poikkeuksen piiriin kuuluvien yritysten työntekijöille mahdollisuutta pyytää eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista kyseisen direktiivin mukaisesti. Oikeudellisen selkeyden, yhdenvertaisen kohtelun ja tehokkuuden vuoksi kaikkien yhteisönlajauisten yritysten tai yritysryhmien työntekijöillä ja heidän edustajillaan olisi kuitenkin periaatteessa oltava oikeus pyytää eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista. Lähes 30 vuotta sen jälkeen, kun unionin tasolla vahvistettiin ensimmäistä kertaa lainsäädäntökehys, jossa asetettiin vähimmäisvaatimukset työntekijöille tiedottamiselle ja heidän kuulemiselleen, nämä syyt ovat ensisijaisia niihin aiempien sopimusten jatkuvuutta koskeviin näkökohtiin nähden, jotka alun perin olivat poikkeuksen perusteena. Sen vuoksi kyseinen poikkeus olisi poistettava.

- (20) Lisäksi samoista syistä olisi sovellettava samoja vähimmäisvaatimuksia kaikkiin yhteisönlajauisiin yrityksiin, joilla on direktiivin 2009/38/EY mukaisesti toimiva eurooppalainen yritysneuvosto ja joissa eurooppalaista yritysneuvostoa koskeva sopimus allekirjoitettiin tai sitä tarkistettiin 5 päivän kesäkuuta 2009 ja 5 päivän kesäkuuta 2011 välisenä aikana. Sen vuoksi myös viimeksi mainittujen yritysten vapauttaminen direktiivin 2009/38/EY soveltamisesta olisi poistettava.
- (21) Direktiivin 2009/38/EY liitteessä 1 vahvistettujen toissijaisten määräysten perusteella toimivilla eurooppalaisilla yritysneuvostoilla on oikeus kokoontua kerran vuodessa keskushallinnon kanssa ja saada tietoa ja tulla kuulluksi asianomaisen yhteisönlajauisen yrityksen tai yritysryhmän liiketoiminnan edistymisestä ja sen näkymistä. Jotta voidaan vahvistaa ylikansallista tiedottamista kyseisille eurooppalaisille yritysneuvostoilta ja niiden ylikansallista kuulemista, on aiheellista lisätä tällaisten vuotuisten täysistuntojen määrä toissijaisissa määräyksissä kahteen.
- (22) Lisäksi direktiivin 2009/38/EY liitteessä 1 vahvistettuihin toissijaisiin määräyksiin olisi tehtävä tiettyjä teknisiä muutoksia, jotta varmistetaan yhdenmukaisuus artiklaosan kanssa.
- (23) Sen vuoksi on aiheellista muuttaa direktiiviä 2009/38/EY, jotta voidaan sisällyttää sen soveltamisalaan kattavasti kaikki kyseeseen tulevat yritykset, selventää joitakin sen keskeisiä käsitteitä, parantaa valtioiden ylikansallista tiedottamis- ja kuulemisprosessia ja varmistaa tehokkaat oikeussuojakeinot ja täytäntöönpanon valvonta.
- (24) Joissakin tapauksissa voimassa olevat eurooppalaista yritysneuvostoa koskevat sopimukset tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyjä koskevat sopimukset, jotka on tehty direktiivin 94/45/EY tai direktiivin 2009/38/EY nojalla ennen jäsenvaltioiden tämän direktiivin saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöään antamien toimenpiteiden voimaantuloa, eivät välttämättä ole tarkistettujen vaatimusten mukaisia. Sen vuoksi on aiheellista vahvistaa siirtymäjärjestelyt, joiden avulla tällaisten sopimusten osapuolet voivat neuvotella mukautuksista ennen täytäntöönpanotoimenpiteiden soveltamispäivää.
- (25) Tämän direktiivin yleisenä tavoitteena on varmistaa niiden direktiivin 2009/38/EY vaatimusten tehokkuus, jotka koskevat yhteisönlajauisten yritysten ja yritysryhmien työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan. Jäsenvaltiot eivät voi yksin riittävällä tavalla saavuttaa tätä tavoitetta, vaan se voidaan näiden vaatimusten luonteen ja laajuuden vuoksi saavuttaa paremmin unionin tasolla. Sen vuoksi unioni

voi toteuttaa toimenpiteitä Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Mainitussa artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

- (26) Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen 27 artiklan mukaan vammaisten henkilöiden on voitava käyttää työntekijöiden oikeuksia ja ammattiyhdistysoikeuksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Koska sekä unioni että sen jäsenvaltiot ovat kyseisen yleissopimuksen osapuolia, direktiiviä 2009/38/EY ja asiaa koskevaa kansallista lainsäädäntöä on tulkittava tämän periaatteen mukaisesti esimerkiksi siltä osin kuin on kyse esteettömyydestä ja kohtuullisista mukautuksista tehtäviään hoitavien erityisten neuvotteluelinten jäsenten, eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenten ja työntekijöiden edustajien osalta sekä siitä, että keskushallinto vastaa asiaan liittyvistä kustannuksista.
- (27) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/23/EU⁸ 30 artiklan 3 kohdan ja 42 artiklan 1 kohdan, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/24/EU⁹ 18 artiklan 2 kohdan ja 71 artiklan 1 kohdan sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2014/25/EU¹⁰ 36 artiklan 2 kohdan ja 88 artiklan 1 kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että talouden toimijat noudattavat julkisia hankintasopimuksia toteuttaessaan sovellettavia unionin oikeudessa vahvistettuja sosiaali- ja työlänsäädännön velvoitteita. Tämän direktiivin vaatimusten tehokasta täytäntöönpanoa olisi edistettävä sisällyttämällä tarpeen mukaan sosiaalista kestävyyttä koskevat perusteet hankintayksiköiden laatimisiin hankintasopimuksen tekoperusteisiin kokonaistaloudellisesti edullisimpien tarjousten määrittämiseksi. Tällä direktiivillä ei kuitenkaan säädetä lisävelvoitteita kyseisiin direktiiveihin nähden.
- (28) Jotta yhteisönlaajuisten yritysten tai yritysryhmien työntekijöiden edustajilla ja keskushallinnolla olisi riittävästi aikaa tarkastella tarkistettuja vähimmäisvaatimuksia ja valmistautua niiden soveltamiseen, on aiheellista lykätä kahdella vuodella jäsenvaltioiden tämän direktiivin noudattamiseksi antamien säännösten soveltamista,

OVAT HYVÄKSYNEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Muutetaan direktiivi 2009/38/EY seuraavasti:

- (1) Korvataan 1 artiklan 4 kohta seuraavasti:

”4. Ylikansallisina pidetään kysymyksiä, joiden voidaan kohtuudella odottaa koskevan koko yhteisönlaajuisia yritystä tai yhteisönlaajuisia yritysryhmää taikka

⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/23/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, käyttöoikeussopimusten tekemisestä (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 1).

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/24/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, julkisista hankinnoista ja direktiivin 2004/18/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/25/EU, annettu 26 päivänä helmikuuta 2014, vesija energiahuollon sekä liikenteen ja postipalvelujen alalla toimivien yksiköiden hankinnoista ja direktiivin 2004/17/EY kumoamisesta (EUVL L 94, 28.3.2014, s. 243).

vähintään kahta eri jäsenvaltioissa sijaitsevaa yrityksen tai ryhmän liikettä tai yritystä.

Näiden edellytysten katsotaan täyttyvän, jos

a) yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän johdon tarkastelemien toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevien yritysten tai liikkeiden työntekijöihin;

b) yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän johdon tarkastelemien toimenpiteiden voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan yhdessä jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen työntekijöihin ja näiden toimenpiteiden seurausten voidaan kohtuudella odottaa vaikuttavan toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen työntekijöihin.”;

(2) Korvataan 2 artiklan 1 kohdan f ja g alakohta seuraavasti:

”f) ’tiedottamisella’ sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä;

g) ’kuulemisella’ vuoropuhelua ja näkemystenvaihtoa työntekijöiden edustajien ja keskushallinnon tai muun asianmukaisen yritysjohtoon tason välillä.”;

(3) Muutetaan 5 artikla seuraavasti:

(a) Korvataan 2 kohdan b alakohta seuraavasti:

”b) erityisen neuvotteluryhmän jäsenet valitaan tai nimetään suhteessa kussakin jäsenvaltiossa kyseisessä yhteisönlajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että pyritään sukupuolten tasapuoliseen edustukseen ja kullekin jäsenvaltiolle myönnetään yksi edustaja kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevää sellaista työntekijämäärää kohden, joka vastaa kymmentä prosenttia yhteensä kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä, tai mainitun työntekijämäärän osaa kohden.”;

(b) Muutetaan 6 kohta seuraavasti:

– Lisätään ensimmäiseen alakohtaan virkkeet seuraavasti:

”Näihin kuluihin sisältyvät kohtuulliset asiantuntijakulut, mukaan lukien oikeusavusta aiheutuvat kustannukset, jos se on tarpeen tätä tarkoitusta varten, sekä kohtuulliset kulut oikeudellisesta edustuksesta ja osallistumisesta hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin. Kulut on ilmoitettava keskushallinnolle ennen niiden syntymistä.”;

– Poistetaan toisen alakohdan toinen virke;

(4) Muutetaan 6 artikla seuraavasti:

(a) Muutetaan 2 kohta seuraavasti:

– Korvataan c ja d alakohta seuraavasti:

”c) eurooppalaisen yritysneuvoston tehtävät ja tiedottamis- ja kuulemismenettely sekä tiedottamis- ja kuulemistehtävien niveltyminen eurooppalaisen yritysneuvoston ja työntekijöiden kansallisten edustuselinten välillä 1 artiklan 3 kohdassa ja 9 artiklassa ilmaistujen periaatteiden ja vaatimusten mukaisesti;

d) eurooppalaisen yritysneuvoston kokoontumismuoto, -paikka ja -tiheys sekä kokousten kesto;”;

– Korvataan f alakohta seuraavasti:

”f) eurooppalaiselle yritysneuvostolle myönnettävät taloudelliset ja aineelliset resurssit, mukaan lukien ainakin seuraavat seikat:

- asiantuntijoiden, myös oikeudellisten asiantuntijoiden, mahdollinen käyttö avustamaan eurooppalaista yritysneuvostoa sen tehtävien hoitamisessa;
- eurooppalaisen yritysneuvoston tai sen puolesta toimivien jäsenten oikeudellinen edustus ja osallistuminen hallinnollisiin tai oikeudellisiin menettelyihin;
- asiaankuuluvan koulutuksen tarjoaminen eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 10 artiklan 4 kohdan ensimmäisen alakohdan vähimmäisvaatimuksen soveltamista.

Vaatimusta, joka koskee ensimmäisessä alakohdassa, sellaisena kuin se on muutettuna [julkaisutoimisto: lisätään viittaus tähän muutosdirektiiviin*], lueteltujen tekijöiden määrittämistä, sovelletaan myös eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeviin sopimuksiin, jotka on tehty ennen ... päivää ...kuuta ... [julkaisutoimisto: lisätään tämän muutosdirektiivin 2 artiklan toisessa alakohdassa säädetty päivämäärä].

* [julkaisutoimisto: lisätään tämän muutosdirektiivin EUVL-viite]”;

(b) Lisätään 2 a kohta seuraavasti:

”2 a. Kun keskushallinto ja erityinen neuvotteluryhmä käyvät neuvotteluja tai uudelleenneuvotteluja eurooppalaista yritysneuvostoa koskevasta sopimuksesta, niiden on sovittava ja päätettävä tarvittavista järjestelyistä, joilla saavutetaan mahdollisuuksien mukaan tasapainoista sukupuolijakaumaa koskeva tavoite, jonka mukaan sekä naisten että miesten osuus eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenistä on vähintään 40 prosenttia ja tapauksen mukaan erityiskomitean jäsenistä vähintään 40 prosenttia, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöiden edustajien valintaa koskevan kansallisen lainsäädännön soveltamista.”;

(5) Korvataan 7 artiklan 1 kohdan toinen luetelmakohta seuraavasti:

”— kun erityisen neuvotteluryhmän ensimmäistä kokousta ei kutsuta koolle kuuden kuukauden kuluessa 5 artiklan 1 kohdan mukaisesta pyynnöstä,”;

- (6) Korvataan 8 artikla seuraavasti:

”8 artikla

Tietojen toimittaminen luottamuksellisesti

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityisten neuvotteluryhmien jäsenillä, eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenillä tai työntekijöiden edustajilla tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä sekä heitä avustavilla asiantuntijoilla ei ole oikeutta paljastaa keskushallinnon heille nimenomaisesti luottamuksellisesti toimittamia tietoja. Lisäksi keskushallinto voi ottaa käyttöön riittävät tiedonsiirto- ja tallennusjärjestelyt, joilla turvataan luottamuksellisesti toimitettujen tietojen luottamuksellisuus.

2. Jos keskushallinto toimittaa tietoja luottamuksellisesti 1 kohdan mukaisesti, sen on ilmoitettava erityisten neuvotteluryhmien tai eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille tai työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä syyt, joiden vuoksi tiedot toimitetaan luottamuksellisesti.

3. Edellä 1 kohdassa tarkoitettua velvoitetta sovelletaan riippumatta siitä, missä 1 kohdassa tarkoitetut henkilöt ovat, myös heidän toimikautensa päätyttyä, paitsi jos keskushallinnon esittämien perustelujen katsotaan vanhentuneen keskushallinnon kanssa sovitun mukaisesti.”;

- (7) Lisätään 8 a artikla seuraavasti:

”8 a artikla

Tietojen toimittamatta jättäminen erityisistä syistä

1. Kunkin jäsenvaltion on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin sen alueelle sijoittuneen keskushallinnon ei edellytetä toimittavan tietoja erityisten neuvotteluryhmien tai eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille tai työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä eikä heitä avustaville asiantuntijoille, jos tiedot ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisten perusteiden mukaan tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen toiminnalle.

Kyseinen jäsenvaltio voi alistaa tämän poikkeuksen ennalta saatavan hallinnollisen tai oikeudellisen luvan varaiseksi.

2. Jos keskushallinto ei toimita tietoja 1 kohdassa tarkoitetuista syistä, sen on ilmoitettava erityisten neuvotteluryhmien tai eurooppalaisten yritysneuvostojen jäsenille tai työntekijöiden edustajille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn yhteydessä syyt, joiden vuoksi tietoja ei toimiteta.”;

- (8) Korvataan 9 ja 10 artikla seuraavasti:

”9 artikla

Eurooppalaisen yritysneuvoston ja tiedottamis- ja kuulemismenettelyn toiminta

1. Keskushallinto ja eurooppalainen yritysneuvosto toimivat yhteistyön hengessä ottaen asianmukaisesti huomioon vastavuoroiset oikeudet ja velvoitteet.

Sama koskee keskushallinnon ja työntekijöiden edustajien välistä yhteistyötä osana työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyä.

2. Tiedottaminen ylikansallisista kysymyksistä tapahtuu asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä, jotta työntekijöiden edustajat voivat arvioida mahdolliset vaikutukset perusteellisesti ja tarvittaessa valmistella kuulemiset yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän toimivaltaisen elimen kanssa.

3. Kuuleminen on toteutettava sellaisena ajankohtana, sellaisin tavoin ja sen sisältöisenä, että työntekijöiden edustajat voivat antaa lausunnon ennen päätöksen tekemistä ja 2 kohdan mukaisesti toimitettujen tietojen perusteella, sanotun kuitenkaan rajoittamatta johdon vastuuta, ja kohtuullisessa ajassa, ottaen huomioon asian kiireellisyys. Työntekijöiden edustajilla on oikeus saada keskushallinnolta tai muulta asianmukaiselta johtotasolta perusteltu kirjallinen vastaus ennen kyseisiä toimenpiteitä koskevan päätöksen tekemistä edellyttäen, että työntekijöiden edustajat ovat ilmaisseet kantansa kohtuullisessa ajassa ensimmäisen virkkeen mukaisesti.

10 artikla

Työntekijöiden edustajien tehtävät ja suoja

1. Työntekijöiden edustajilla, mukaan lukien erityisen neuvotteluryhmän jäsenet ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet, on oltava tarvittavat valmiudet käyttää tästä direktiivistä johtuvia oikeuksia, jotta he voivat edustaa yhdessä yhteisönlajuisen yrityksen tai yhteisönlajuisen yritysryhmän työntekijöiden etuja, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tältä osin muiden elinten tai organisaatioiden toimintamahdollisuuksia.

2. Eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenillä on oltava oikeus ja tarvittavat keinot ilmoittaa yhteisönlajuisen yritysryhmän liikkeiden tai yritysten työntekijöiden edustajille tai, jollei edustajia ole, kaikille työntekijöille tiedottamis- ja kuulemismenettelyn sisällöstä ja tuloksista, erityisesti ennen keskushallinnon kanssa pidettäviä kokouksia ja niiden jälkeen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta direktiivin 8 artiklan ja 8 a artiklan soveltamista.

3. Erityisen neuvotteluryhmän jäsenten, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten ja työntekijöiden edustajien on 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun menettelyn yhteydessä tehtäviään suorittaessaan saatava vastaava suoja ja vastaavat takuut kuin työntekijöiden edustajille on annettu työpaikkamaan kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan.

Tämä koskee erityisesti osallistumista erityisen neuvotteluryhmän tai eurooppalaisen yritysneuvoston kokouksiin taikka muihin 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun sopimuksen mukaisesti järjestettyihin kokouksiin, palkan maksua yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän henkilöstöön kuuluville ajalta, jonka he ovat tehtäviään suorittaessaan poissa työstä, sekä suojaa vastatoimia tai irtisanomista vastaan.

4. Erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille on tarjottava koulutusta ilman palkanmenetystä siinä määrin, kuin se on tarpeen heidän edustustehtävänsä hoitamiseksi kansainvälisessä ympäristössä.

Tällaisen koulutuksen kustannuksista ja siihen liittyvistä kuluista vastaa keskushallinto edellyttäen, että keskushallinnolle on ilmoitettu asiasta etukäteen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 6 artiklan 2 kohdan f alakohdan mukaisesti tehtyjen sopimusten soveltamista.”;

(9) Muutetaan 11 artikla seuraavasti:

(a) Korvataan 2 kohta seuraavasti:

”2. Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista toimenpiteistä sen varalta, että tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä ei noudateta. Niiden on erityisesti huolehdittava siitä, että:

- a) käytössä on asianmukaiset menettelyt, joiden avulla tästä direktiivistä johtuvat oikeudet ja velvoitteet voidaan täytäntöön oikea-aikaisesti ja tehokkaasti;
- b) jos tästä direktiivistä johtuvia oikeuksia ja velvoitteita rikotaan, sovelletaan tehokkaita, varoittavia ja oikeasuhteisia seuraamuksia.

Mikäli 9 artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisten velvoitteiden saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä annettuja kansallisia säännöksiä ei noudateta, jäsenvaltioiden on säädettävä taloudellisista seuraamuksista, jotka määritetään tämän kohdan kolmannessa alakohdassa lueteltujen perusteiden mukaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta mahdollisuutta säätää muuntyyppisistä seuraamuksista.

Sovellettaessa ensimmäisen alakohdan b alakohtaa jäsenvaltioiden on seuraamuksia määritellessään otettava huomioon rikkomuksen vakavuus, kesto, seuraukset ja tahallisuus tai tuottamuksellisuus sekä taloudellisten seuraamusten osalta myös seuraamuksen kohteena olevan yrityksen tai yritysryhmän koko ja taloudellinen tilanne sekä muut asiaankuuluvat perusteet.”;

(b) Muutetaan 3 kohta seuraavasti:

- Korvataan ensimmäinen alakohta seuraavasti:

”3. Jäsenvaltioiden on säädettävä hallinnollisista tai oikeudellisista muutoksenhakumenettelyistä, jotka erityisen neuvotteluryhmän jäsenet, eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenet tai työntekijöiden edustajat voivat panna vireille, kun keskushallinto toimittaa tiedot luottamuksellisesti 8 artiklan mukaisesti tai ei toimita tietoja erityisten syiden perusteella 8 a artiklan mukaisesti.”;

- Lisätään alakohta seuraavasti:

”Tällaisten menettelyjen keston on oltava yhteensopiva tämän direktiivin mukaisten tiedottamis- ja kuulemisoikeuksien tehokkaan käytön kanssa.”;

(c) Lisätään 4 kohta seuraavasti:

”4. Jos jäsenvaltiot asettavat oikeudellisen menettelyn aloittamisen edellytykseksi sitä ennen toteutettavan vaihtoehtoisen riidanratkaisumenettelyn, kyseinen menettely ei saa johtaa asianomaisia osapuolia sitovaan päätökseen eikä muulla tavoin rajoittaa niiden oikeutta nostaa kanne.”;

(10) Lisätään 12 artiklaan kohta seuraavasti:

”6. Sillä edellytyksellä, että tällaisia säännöksiä on jo tämän direktiivin antopäivänä kansallisessa lainsäädännössä, jäsenvaltio voi määrätä erityisesti sellaisista alueelleen sijoittautuneista keskushallinnoista, joiden tiedottaminen ja mielipiteiden ilmaisu ovat suoraan ja olennaisilta osin tietyn maailmankatsomuksen mukaisia.”;

(11) Kumotaan 14 artikla.

(12) Lisätään artikla seuraavasti:

”14 a artikla
Siirtymäsäännökset

1. Jos sen jälkeen, kun direktiivi (EU) xx/xx [*julkaisutoimisto: lisätään viittaus tähän muutosdirektiiviin*] on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä, eurooppalaista yritysneuvostoa koskeva sopimus tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskeva sopimus, joka on tehty ennen ... päivää ...kuuta ... [*julkaisutoimisto: lisätään tämän muutosdirektiivin 2 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa esitetty päivämäärä, josta lähtien täytäntöönpanosäännöksiä on sovellettava*] direktiivin 94/45/EY 5 ja 6 artiklan tai tämän direktiivin 5 ja 6 artiklan mukaisesti, ei ole kyseiseen sopimukseen sovellettavien vaatimusten mukainen direktiivissä (EU) xx/xx [*julkaisutoimisto: lisätään viittaus tähän muutosdirektiiviin*] säädettyjen muutosten vuoksi, keskushallinnon on aloitettava neuvottelut sopimuksen mukauttamiseksi vähintään 100 työntekijän tai heidän edustajansa pyynnöstä vähintään kahdessa yrityksessä tai liikkeessä vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa. Keskushallinto voi aloittaa tällaiset neuvottelut myös omasta aloitteestaan.

2. Jos eurooppalaista yritysneuvostoa koskevaan sopimukseen tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyä koskevaan sopimukseen sisältyy menettelyllisiä järjestelyjä, jotka koskevat sen mukauttamista tai uudelleenneuvottelua, mukautuksesta voidaan neuvotella kyseisten järjestelyjen mukaisesti. Muussa tapauksessa mukautuksessa noudatetaan menettelyä, josta säädetään 5 artiklassa yhdessä 13 artiklan toisen ja kolmannen kohdan kanssa.

3. Jos mukauttamismenettely ei johda sopimukseen kahden vuoden kuluessa työntekijöiden tai heidän edustajiensa esittämästä pyynnöstä, sovelletaan liitteessä I vahvistettuja toissijaisia määräyksiä.”;

(13) Muutetaan liite I tämän direktiivin liitteen mukaisesti.

2 artikla

1. Jäsenvaltioiden on annettava ja julkaistava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään ... päivänä ...kuuta ... *[julkaisutoimisto: lisätään päivämäärä, joka on kaksi vuotta tämän direktiivin voimaantulosta]*. Niiden on viipymättä toimitettava nämä säännökset kirjallisina komissiolle.

Niiden on sovellettava näitä säännöksiä ... päivästä ...kuuta *[julkaisutoimisto: lisätään päivämäärä, joka on kaksi vuotta ensimmäisessä alakohdassa säädetystä päivämäärästä]*.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säännöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne julkaistaan virallisesti. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

2. Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä säännellyistä kysymyksistä antamansa keskeiset kansalliset säännökset kirjallisina komissiolle.

Tämän direktiivin 1 artiklan 8 kohdassa säädettyjen muutosten osalta jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle viimeistään ... päivänä ...kuuta ... *[julkaisutoimisto: lisätään 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa esitetty päivämäärä]* keinoista, joilla eurooppalaiset yritysneuvosto, erityiset neuvotteluryhmät ja työntekijöiden edustajat voivat direktiivin 2009/38/EY 11 artiklan 2, 3 ja 4 kohdan, sellaisina kuin ne ovat muutettuina, mukaisesti panna vireille oikeudenkäyntejä ja tarvittaessa hallinnollisia menettelyjä kaikkien tämän direktiivin mukaisten oikeuksien osalta

3 artikla

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

4 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä

Euroopan parlamentin puolesta

Neuvoston puolesta

Puhemies

Puheenjohtaja