



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel, 14.11.1995
KOM(95) 547 lopull.

KOMISSION TIEDONANTO
TYÖNTEKIJÖILLE TIEDOTTAMISESTA JA
HEIDÄN KUULEMISESTAAN

KOMISSION TIEDONANTO TYÖNTEKIJÖILLE TIEDOTTAMISESTA JA HEIDÄN KUULEMISESTAAN

I. JOHDANTO

1. Valkoisessa kirjassa Euroopan sosiaalipolitiikasta (III luvun A.6 kohta) komissio selostaa, että sen jälkeen kun yhteisön laajuisten yritysten ja yritysryhmien työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskeva direktiivi on annettu, komissio aikoo tutkia *tämän direktiivin vaikutusta niihin seitsemään neuvostossa pöydällä olevaan ehdotukseen neuvoston direktiiveiksi, joissa säädetään työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan.*

Keskipitkän ajan sosiaalisen toimintaohjelman 4.2.3 ja 4.2.4 kohdassa komissio lausuu edellä mainitun aikomuksen mukaisesti seuraavaa:

"4.2.3 Työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa: Komission tutkii parhaillaan, olisiko tiedottamis- ja kuulemisdirektiivissä laaditusta työntekijöiden osallistumista koskevasta järjestelmästä apua, ja missä määrin, neljän tarkistetun asetusehdotuksen hyväksymiseen, jotka koskevat eurooppalaisen yhtiön perussääntöä, eurooppalaisen yhdistyksen perussääntöä, eurooppalaisen osuuskunnan perussääntöä ja eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussääntöä.

*4.2.4 Koska "viidennen" direktiiviluonnoksen (liite) tiedottamis- ja kuulemismääräyksissä on tapahtunut vähän edistystä, komissio harkitsee mahdollisuutta poistaa kyseiset määräykset ehdotuksesta vuoden 1995 aikana. Siinä tapauksessa, ottaen huomioon parlamentin lausunnon valkoisesta kirjasta, komissio aloittaa työmarkkinaosapuolten kuulemisen yhteisön toimenpiteiden tarpeellisuudesta ja mahdollisesta suunnasta kansallisissa yrityksissä tapahtuvan työntekijöiden tiedottamisen ja kuulemisen alalla."*¹

2. Tiedottaminen ja kuuleminen on yhä poliittisesti herkkä kysymys, ja se herättää usein vilkasta keskustelua. Tämän tiedonannon tarkoituksena ei ole avata ristiriitaista keskustelua uudelleen, vaan pikemminkin tarkastella nykyistä

¹ Edellä tarkoitetut ehdotukset ovat seuraavat (uusimmassa muodossaan): muutettu ehdotus neuvoston asetukseksi (ETY) eurooppalaisen yhtiön perussäännöstä ja muutettu ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen yhtiön perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta (EYVL N:o C 176, 8.7.91); muutettu ehdotus neuvoston asetukseksi (ETY) eurooppalaisen yhdistyksen perussäännöstä ja muutettu ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen yhdistyksen perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta (EYVL N:o C 236, 31.8.93, s. 1 ja s. 14); muutettu ehdotus neuvoston asetukseksi (ETY) eurooppalaisen osuuskunnan perussäännöstä ja muutettu ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen osuuskunnan perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta (EYVL N:o C 236, 31.8.93, s. 17 ja s. 36); muutettu ehdotus neuvoston asetukseksi (ETY) eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussäännöstä ja muutettu ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta (EYVL N:o C 236, 31.8.93, s. 40 ja s. 56); muutettu ehdotus viidenneksi ETY:n perustamissopimuksen 54 artiklan 3 kohdan g alakohdtaan perustuvaksi direktiiviksi osakeyhtiöiden rakenteesta ja niiden elinten valtuuksista ja velvollisuuksista (EYVL N:o C 240, 9.9.83).

tilannetta ja arvioida, onko olemassa uusia keinoja tällä hetkellä keskeytyksissä olevan asiaa koskevien ehdotusten käsittelyn edistämiseksi.

Komissio toivoo voivansa esittää vaihtoehtoja keskustelun kohteeksi. Komissio on yhä sitoutunut perusperiaatteeseen, jonka mukaan on tarpeen Euroopan tasolla taata asianmukainen oikeudellinen perusta työntekijöille tiedottamiselle ja heidän kuulemiselleen, mikä oli myös komission aikanaan tekemien ehdotusten taustalla; kuitenkin komissio katsoo, että ainoastaan uuden lähestymistavan avulla voidaan tarjota todellisia edistymisen mahdollisuuksia.

3. Tällä hetkellä meneillään olevien keskustelujen monimutkaisuuden ja herkän luonteen huomioon ottaen komissio katsoo tarpeelliseksi - ennen asiassa tehtävää aloitetta - lähettää neuvostolle, parlamentille sekä talous- ja sosiaalikomitealle tämän asiakirjan, jotta neljännessä osassa esitetyistä vaihtoehtoista voitaisiin keskustella mahdollisimman tyhjentävästi.

Samassa hengessä tämä tiedonanto on osoitettu myös työmarkkinaosapuolille Euroopan tasolla komission neuvostolle ja Euroopan parlamentille 14 päivänä joulukuuta 1993 sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan täytäntöönpanosta antaman tiedonannon² 28 kohdan kolmannen luetelmakohdan mukaisesti. Vaikka komissio ei noudatettavan menettelyn osalta ole vielä vahvistanut lopullista kantaansa, komissio katsoo, että meneillään oleva työmarkkinaosapuolten kuuleminen on Euroopan unionista tehdyn sopimuksen liitteenä olevan, sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan liitteenä olevan, sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 3 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua kuulemistä, jos tätä tietä päätetään edetä.

II. YHTEENVETO YHTEISÖN TÄHÄNASTISESTA TOIMINNASTA TYÖNTEKIJÖILLE TIEDOTTAMISEN, HEIDÄN KUULEMISENSA JA PÄÄTÖKSENTEKOON OSALLISTUMISENSA OSALTA

4. Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysyhdyissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annettu direktiivi 94/45/EY³ mahdollistaa yhteisön tähänastisen toiminnan arvioinnin työntekijöille tiedottamisen, heidän kuulemisensa ja päätöksentekoon osallistumisensa osalta sekä myös velvoittaa tähän arvioimiseen. Itse asiassa menestys, jota osoittavat kiistatta tämän direktiivin hyväksyminen 14 vuoden ajan toimielimissä käydyin keskustelun jälkeen sekä direktiivin tuloksena syntynyt työmarkkinaosapuolten mukanaolo ja vilkas vuorovaikutus, muodostaa voimakkaan vastakohdan sille lukkiutuneelle tilanteelle, joka leimaa keskusteluja komission vuodesta 1970 alkaen antamista ehdotuksista, jotka koskevat tätä asiaa tai siihen läheisesti liittyvää työntekijöiden osallistumista päätöksentekoon.

² KOM(93) 600 lopullinen

³ EYVL N:o L 254, 30.9.94, s. 64

Komissio pitää siten tarpeellisena yhdessä jäsenvaltioiden, Euroopan parlamentin, talous- ja sosiaalikomitean sekä työmarkkinaosapuolten kanssa Euroopan tasolla eritellä tällä alalla toteutetut toimet, yrittää löytää perusteluja erilaisten aloitteiden erilaiselle kohtalolle ja päätellä, mitä onnistumisista ja epäonnistumisista voidaan oppia.

5. Yritykset laatia yhteisön tasolla työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja osallistumistaan koskevia sääntöjä muodostavat aihepiirin, jonka historia nivoutuu Euroopan unionin historiaan. Jo usean vuoden ajan se on ollut Euroopan sosiaalipolitiikasta ja eurooppalaisesta sosiaalisesta mallista sekä Euroopan toivotusta taloudellisesta ja sosiaalisesta kehityksestä käydyn keskustelun ydinaiheita. Nämä keskustelut ovat olleet paitsi pitkiä, myös vilkkaita, ristiriitaisia ja joskus jopa intohimoisia.

Tämä selittää osaltaan, miksi Euroopan komission tässä asiassa tekemiin aloitteisiin on suhtauduttu varauksellisen torjuvasti. Yhtäältä kolme ehdotusta on päätyntä säädökseksi asti: työntekijöiden edustajien suojaamisesta työntekijöiden joukkovähentämisen yhteydessä 17 päivänä helmikuuta 1975 annettu direktiivi 75/129/ETY⁴, jota on tarkistettu 24 päivänä kesäkuuta 1992 annetulla direktiivillä 92/56/ETY⁵, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annettu direktiivi 77/187/ETY⁶ sekä lopuksi eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisesta annettu direktiivi, joka mainittiin edellä. Toisaalta työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja osallistumistaan koskevia sääntöjä sisältävä muutama muu ehdotus on ollut keskustelua varten pöydälle jätettyinä neuvostossa, eikä niiden loppuunsaattaminen ole tähän mennessä ollut mahdollista: on kyse edellä mainituista asetusehdotuksista, jotka koskevat eurooppalaisen yhtiön, yhdistyksen, osuuskunnan ja keskinäisen yhtiön perussääntöjä (sekä liitteenä olevia direktiivejä, jotka koskevat työntekijöiden asemaa), sekä ehdotuksesta viidenneksi yhtiöoikeutta koskevaksi direktiiviksi.

Kaksi muuta komission ehdotusta on ollut neuvoston pöydällä jo useiden vuosien ajan: ehdotus neuvoston direktiiviksi rakenteeltaan monimutkaisten ja erityisesti monikansallisten yritysten työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan⁷, joka tunnetaan nimellä "*Vredeling-ehdotus*", sekä ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä työntekijöille tiedottamista tai heidän kuulemistaan varten⁸. Viimeksi mainitun ehdotuksen sisällyttäminen tähän tulevaisuuteen suuntautuvaan

⁴ EYVL N:o L 48, 22.2.75

⁵ EYVL N:o L 245, 26.8.92

⁶ EYVL N:o L 61, 5.3.77

⁷ EYVL N:o C 297, 15.11.80, s. 3. Muutettu ehdotus on julkaistu EYVL:n numerossa C 217, 12.12.83, s. 3.

⁸ EYVL N:o C 39, 15.2.91. Muutettu ehdotus on julkaistu EYVL:n numerossa C 336, 31.12.91.

erittelyyn ei näytä enää perustellulta siitä lähtien, kun kyseinen ehdotus on muodostanut *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"* annetun ehdotuksen välittömän edeltäjän ja kun viimeksi mainittu ehdotus on tietyllä tavoin korvannut ensiksi mainitun. Toisaalta komissio on jo ilmaissut aikomuksensa vetää pois kyseisen ehdotuksen. Sama koskee myös *"Vredeling-ehdotusta"*, mutta komissio pitää tärkeänä sitä, ettei ehdotusta vedetä pois ennen kuin kaikkiin näihin ongelmiin on löydetty yhteinen ratkaisu.

Nämä kaksi komissiota työllistävää ehdotusryhmää eivät eroa toisistaan pelkästään erilaisen kohtalonsa perusteella. Ne eroavat myös sikäli, että kolmessa ensimmäisessä (*"työntekijöiden joukkovähentäminen"*, *"liikkeen luovutus"* ja *"eurooppalaiset yritysneuvostot"*) käytetään työntekijöiden yhteenliittymämallia yritysten päätöksentekomenettelyssä, jolle on tunnusomaista työntekijöiden laillisille edustajille myönnettävä oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi tietynlaisissa laajakantoisissa asioissa, jotka koskevat yrityksen toimintaa ja työntekijöiden etuja (tämä pätee myös *"Vredeling-ehdotukseen"*), kun taas viidessä jälkimmäisessä (*"eurooppalainen yhtiö"*, *"eurooppalainen yhdistys"*, *"eurooppalainen osuuskunta"*, *"eurooppalainen keskinäinen yhtiö"* ja *"viides direktiivi"*) käytetään tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen rinnalla tai vaihtoehtona työntekijöiden *"osallistumiseen"* liittyviä malleja (työntekijöiden ottaminen mukaan valvonta- ja hallintoelimiin).

Liitteessä on yksityiskohtainen kuvaus näistä yhteisön säädöksistä ja säädösehdotuksista.

Toteutettujen toimien yhteenvedon ensimmäinen toteamus on se, että työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat komission esittämät ehdotukset ovat saaneet myönteisen vastaanoton (lukuun ottamatta *"Vredeling-ehdotusta"*) ja että työntekijöiden osallistumista Euroopan tasolla koskevat ehdotukset eivät ole menestyneet.

6. Sen lisäksi, mitä on todettu vielä vahvistamattomien ehdotusten ympärillä käytävän keskustelun tuloksettomuudesta, jotkut saattavat pitää perusteettomana tai ainakin liian monimutkaisena sitä, että erityyppisistä yksiköistä tai erilaisista tilanteista säädetään yhdeksässä erilaisessa yhteisön normistossa, etenkin kun vertailukohtana ovat kansalliset normistot, jotka tavallisesti ovat yleispäteviä tai ainakin paljon yksinkertaisempia.

Keskustelun edistämiseksi näyttää tarpeelliselta palauttaa mieleen, että tietyt tärkeät syyt ovat saaneet komission (tiettyjen jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten tuella) esittämään neuvostolle niinkin merkittävän määrän peräkkäisiä ehdotuksia, jotka kaikki koskevat työntekijöiden ottamista mukaan yrityksen toimintaan. Itse asiassa usean vuoden ajan on ollut mahdotonta vahvistaa Euroopan tasolla yleisiä sääntöjä työntekijöille tiedottamisesta, heidän kuulemisestaan ja osallistumisestaan.⁹ Näiden vaikeuksien edessä komissio on

⁹ Itse asiassa "eurooppalaisia yritysneuvostoja" koskevan direktiivin antaminen on ollut tapaus, joka

luonnollisesti pyrkinyt avaamaan tien siellä, missä se näyttää helpoimmalta, vaikkakaan tässä onnistumatta.

"Eurooppalaisia yritysneuvostoja" koskevan direktiivin antaminen on komission näkemyksen mukaan mullistanut tämän ongelman lähtökohdat. On osoitettu, että yleisten oikeusnormien vahvistaminen tässä asiassa Euroopan tasolla on mahdollista ja jopa toivottavaa, ja siten hajanaisen lähestymistavan säilyttämisen kyseenalaistaminen näyttää väistämättömältä.

7. Tämä yhteenveto ei olisi täydellinen, ellei hetkeksi pysähdyttäisi tarkastelemaan sen lukkiutuneen tilanteen seurauksia, joka koskee kuudesta vielä vahvistamattomasta ehdotuksesta toimielimissä käytävää keskustelua. Nämä seuraukset liittyvät ensinnäkin Euroopan unionin julkiseen kuvaan sen kansalaisten silmissä ja erityisesti niiden eurooppalaisten työntekijöiden silmissä, jotka eivät voi ymmärtää, miten keskustelu heidän oikeuksiaan tiedonsaantiin, kuulluksi tulemiseen ja yrityksen päätöksentekoon osallistumiseen parantavista ehdotuksista jatkuu joissakin tapauksissa jopa 25 vuotta johtamatta lopulliseen ratkaisuun. Seuraukset ovat vakavia myös Euroopan unionin yrityksille, jotka eivät saa käyttöönsä säädöksiä, joista on jo ilmoitettu ja jotka mahdollistaisivat yritysten paremman sopeutumisen sisämarkkinoihin ja maailmanmarkkinoilla vallitsevaan kilpailuun.

Siten on jo jonkin aikaa esitetty painavia vaatimuksia eurooppalaisen yhtiön perussäännön vahvistamisen puolesta; tätä koskeva säädös olisi ihanteellinen etenkin yksityisen pääoman houkuttelemiseksi Euroopan laajuisten verkkojen toteutushankkeisiin. UNICE vaatii osaltaan, että eurooppalaisen yhtiön perussääntö saatettaisiin nopeasti Euroopan unionin yritysten käyttöön niiden kilpailukykyyn parantamiseksi. UNICE arvioi lisäksi, että *"eurooppalaisia yritysneuvostoja"* koskevan direktiivin antamisesta lähtien eurooppalaisiin yhtiöihin olisi sovellettava samoja työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevia vaatimuksia kuin kaikkiin kyseisessä direktiivissä tarkoitettuihinkin yksiköihin, sillä olisi vaikea kuvitella perustelua näiden yhtiöiden poikkeavalle kohtelulle. Äskettäin eurooppalaisen yhtiön perussäännön vahvistamista koskeva vaatimus sisältyi valtion- ja hallitusten päämiehille osoitettuihin keskeisiin suosituksiin, jotka on muotoillut C.A. CIAMPI:n johtama Euroopan kilpailukykyyn elvyttämistä käsittelevä ryhmä.

On syytä korostaa, että keskeinen tekijä, joka on aiheuttanut näiden ehdotusten juuttumisen neuvostoon, liittyy työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja osallistumistaan koskevien säännösten kohtaamiin vaikeuksiin.

Komissio arvioi, että näiden ehdotusten jääminen neuvostossa pöydälle useiden vuosien ajaksi vahingoittaa vakavasti unionin julkista kuvaa sekä Euroopan

tässä suhteessa on ensimmäinen laatuaan Euroopan yhteisössä, sillä tällä alalla aiemmin annetut säännökset ovat liittyneet tiettyyn yrityksen elinkaaren vaiheeseen tai erityiseen työsuhdetilanteeseen (työntekijöiden joukkovähentäminen ja liikkeen luovutus).

(Pöytäkirja 1992/1000)

kansalaisten ja yritysten etuja eikä voi siten jatkua; lisäksi komissio katsoo, että ehdotettujen säädösten nopean vahvistamisen mahdollistamiseksi olisi nyt saavutettava sama poliittinen tahto ja vahva sovitteleva henki, joka vuosi sitten mahdollisti *"eurooppalaisia yritysneuvostoja"* koskevan direktiivin antamisen.

III. TYÖNTEKIJÖILLE TIEDOTTAMISTA JA HEIDÄN KUULEMISTAAN KOSKEVAN YHTEISÖN UUDEN LÄHESTYMISTAVAN PERIAATTEET JA TAVOITTEET

8. Edellä esitetty toteutettujen toimien yhteenveto osoittaa komission mielestä sen, että on otettava käyttöön uusi lähestymistapa, jonka tavoitteena on yhteisön voimassa olevan lainsäädännöllisen perustan sekä työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja osallistumistaan koskevien ehdotusten uudelleenmäärittely.

Sosiaalipolitiikkaa käsittelevässä valkoisessa kirjassa ja keskipitkän ajan sosiaalisessa toimintaohjelmassa esitetyissä komission sisäisen keskustelun tuloksissa esiintyy tiettyjä perussuuntaviivoja. Ottaen huomioon, että komission näistä asioista esittämät ajatukset eivät ole lopullisia ja että työmarkkinaosapuolten on saatava ilmaista määräävä kannanottonsa, komissio pitää aiheellisena jättää ne Euroopan tasolla työmarkkinaosapuolten käsiteltäviksi. Samoin komissio tahtoo ennen asiassa tehtäviä aloitteita laajentaa keskustelun jäsenvaltioihin, Euroopan parlamenttiin sekä talous- ja sosiaalikomiteaan.

9. Aluksi tarkastellaan yksinkertaistamisen periaatetta. Kuten 5 kohdassa mainittiin, Euroopan yhteisöllä on tällä hetkellä yleinen oikeudellinen perusta kansalliset rajat ylittävän työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa osalta (direktiivi *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"*); lisäksi on olemassa erityiset säännökset työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan kansallisella tasolla erityisissä tilanteissa (työntekijöiden joukkovähentäminen ja liikkeen luovutus). Jos neuvostossa parhaillaan pöydällä olevat ehdotukset vahvistettaisiin, näiden kolmen oikeusnormiston lisäksi tulisi *"Vredeling"*-direktiivillä luotu normisto ja viisi erilaista erityisnormistoa (vaikka niillä onkin ilmeisiä yhtäläisyyksiä), joista kutakin sovellettaisiin tietyn tyyppiseen yksikköön (eurooppalainen yhtiö, eurooppalainen yhdistys, eurooppalainen osuuskunta, eurooppalainen keskinäinen yhtiö, osakeyhtiöt).

Komission mielestä voidaan kysyä, vastaako tämä asetelma työmarkkinasuhteiden todellisuutta, jossa työnantajan oikeudellinen muoto ei ole ratkaisevassa asemassa eikä ainakaan muodosta perusteita täysin erilaisten sääntöjen soveltamiselle sen mukaan, onko kyse osakeyhtiöstä, yhdistyksestä, keskinäisestä yhtiöstä, liikkeenharjoittajasta tai mistä tahansa muusta työnantajan oikeudellisesta toimintamuodosta. Kansallisella tasolla saatu kokemus osoittaa, että työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja osallistumistaan koskevien järjestelmien eroavuudet, silloin kun niitä on, liittyvät yleensä yrityksen kokoon, työntekijöiden määrään tai tekijöihin, jotka voivat todellisesti vaikuttaa oikeuksien ja velvoitteiden määräytymiseen työmarkkinasuhteissa; näiden tekijöiden joukossa työnantajan oikeudellisella toimintamuodolla ei yleensä ole ratkaisevaa asemaa.

Se tosiseikka, että yhteisön väliintulo tällä alalla saa koskea vain kansallisten järjestelmien lähentämistä tai yhteisön vähimmäisvaatimusten vahvistamista, on omiaan ainoastaan lisäämään epäilyksiä, joita näin laaja, yksityiskohtainen ja monimuotoinen voimassa olevien tai ehdotettujen yhteisön säädösten joukko nykyoloissa herättää.

Jos nämä näkökohdat hyväksytään, vaihtoehtona olisi tämän monimuotoisen lähestymistavan yksinkertaistaminen tarkoituksena luoda Euroopan tasolla pelkästään yleiset ja kattavat normistot, jotka jäsenvaltiot voivat luonnollisesti kehittää ja jäsentää itse, jos ne niin haluavat. Äärimmäisessä muodossaan tämä lähestymistapa voisi johtaa siihen, että Euroopan tasolla olisi olemassa ainoastaan kaksi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevaa normistoa: toinen säätelisi jäsenvaltioiden rajat ylittävää toimintaa (tämä normisto on jo olemassa sen jälkeen, kun direktiivi *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"* annettiin) ja toinen säätelisi tämän kysymyksen kansallista ulottuvuutta.

Viimeksi mainittu alue edellyttää, että annetaan uusi yhteisön säädös, jonka osalta voidaan etukäteen esittää tiettyjä kysymyksiä: millainen sen tulisi olla luonteeltaan (lainsäädännön lähentäminen vai vähimmäisvaatimusten luominen) ja mikä tulisi olla sen oikeudellinen perusta (Maastrichtin sopimus vai siihen sisältyvä sopimus sosiaalipolitiikasta).

Komissio on tietoinen epäilyksistä, joita tällainen aloite voi herättää tietyissä jäsenvaltioissa ja tiettyjen työmarkkinaosapuolten keskuudessa siltä osin kuin on kyse toissijaisuusperiaatteesta. Komissio on avoin kuulemaan näkökantoja, joissa mahdollisesti osoitetaan tämän uuden säännöksen ylikansallisen ulottuvuuden puuttuminen, jolloin toissijaisuusperiaatteen nojalla päädyttäisiin pidättäytymään säännösten antamisesta tällä alalla. Komissio arvioi kuitenkin, että ottaen huomioon nykyiset olosuhteet on esitettävä kysymys tällaistenkin näkökantojen mahdollisuudesta, kun edellä mainittujen ehdotusten käsittelyn loppuunsaattaminen on kaikkien osapuolten etujen kannalta kiistämättä tarpeen.

Joka tapauksessa komissio arvioi, että kyseinen uusi yhteinen säädös vastaisi toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatetta paremmin kuin tällä hetkellä ehdotettu moninainen säädösjoukko. Säädös olisi nykyistä tilannetta soveliaampi myös siltä osin kuin on kyse perustamissopimuksen 117 ja 118 artiklan sekä sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 1 artiklan mukaisten tavoitteiden saavuttamisen tarpeellisuudesta. Lisäksi sosiaalipolitiikasta tehdyssä sopimuksessa mainitaan nimenomaisesti työntekijöille tiedottaminen ja heidän kuulemisensa Euroopan unionin toimivallan uusina alueina (ks. sopimuksen 2 artiklan 1 kohdan kolmas luetelmakohta). Sisämarkkinoiden häiriötön toiminta ja asianmukaisten kilpailuolosuhteiden luominen yritysten välille ovat myös tekijöitä, jotka on syytä ottaa huomioon tässä yhteydessä. Lopuksi voidaan todeta, että ajateltavissa olevat säännökset, jotka loisivat yleiset puitteet ja vahvistaisivat yksinkertaisesti tämän alan perusperiaatteet ja -säännöt, olisivat luonteeltaan sellaiset, että niillä varmistetaan suhteellisuusperiaatteen noudattaminen ja hälvennetään niiden epäluuloja, jotka pelkäävät normien liiallista joustamattomuutta ja yksityiskohtaisuutta.

- ~~_____~~
~~_____~~
10. Tätä uutta lähestymistapaa voidaan perustella myös yhteisön oikeuden ja Euroopan yhteisön sosiaalipolitiikan yhdennäköisyydellä. Olosuhteet, joissa keskusteluja on unionin toimielimissä käyty, ovat johtaneet vähintäänkin erikoislaatuiseen tilanteeseen: yhteisöllä on yleisiä oikeussääntöjä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan monikansallisella tasolla mutta erityisiä sääntöjä työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan kansallisella tasolla, erityisesti työntekijöiden joukkovähentämisen ja liikkeen luovutuksen osalta. Sitä vastoin työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat kansallisen tason oikeudelliset puitteet puuttuvat; tämä on valitettavaa etenkin, kun otetaan huomioon, että *"työntekijöiden joukkovähentämistä"* ja *"liikkeen luovutusta"* koskevat direktiivit voivat olla täysitehoisia ainoastaan tilanteessa, jossa mainitut työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevat yleiset oikeudelliset puitteet ovat olemassa (onneksi tämä tilanne vallitsee 13 jäsenvaltiossa).

Näiden uusien puitteiden tuoma hyöty on ilmeinen. Yhtäältä se voisi helpottaa edellä mainittua yksinkertaistamista, koska enää ei olisi tarpeen antaa erityisiä sääntöjä kutakin edellä mainituissa ehdotuksissa tarkoitettua yksikköä varten; näin ollen kyseisten ehdotusten hyväksyminen helpottuisi huomattavasti. Toisaalta ne voimassa olevan yhteisön lainsäädännön säännökset, jotka edellyttävät työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan työntekijöiden joukkovähentämisen ja liikkeen luovutuksen yhteydessä, saisivat paljon lisäpontta, jos nämä puitteet määritettäisiin: näiden säännösten perusajatuksena on ennalta ehkäiseminen, jota on vaikea toteuttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyjen ollessa eristettyjä ja niiden rajoittuessa työntekijöiden joukkovähentämissä ja liikkeen luovutuksissa; näin ollen kyseiset säännökset voisivat kehittyä parhaalla mahdollisella tavalla, jos noudatettavat tiedottamis- ja kuulemismenettelyt olisivat vakaita ja pysyviä, koska vain tällöin on mahdollista hallinnoida työvoimakysymyksiä ennakoivasti.

11. Kolmas periaate, jota komissio pyrkii noudattamaan, liittyy käytännönläheisyyteen ja tasapainoon; tämä periaate koskee Euroopan tasolla annettavien sääntöjen voimakkuutta ja sisältöä.

Komissio katsoo, että Euroopan tasolla tapahtuvaa työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien sääntöjen luomista koskevien aloitteiden lähes poikkeukseton menestys ei ole sattumaa; sattumaa ei myöskään ole se, että työntekijöiden osallistumisen perinteiden ja käytäntöjen laajentamista yhteisön tasolle koskevien sääntöjen laatiminen on epäonnistunut, erityisesti siltä osin kuin tämä osallistuminen tarkoittaa työntekijöiden edustusta valvonta- ja hallintoelimityksissä.

Kokemukset neuvostossa käydyistä, samanaikaisesti antoisista ja pettymystä herättävistä keskusteluista osoittavat, että työntekijöiden osallistumista koskevien sääntöjen osalta on erittäin vaikeaa löytää riittävää yksimielisyyttä jäsenvaltioiden kesken. Sitä vastoin kokemukset osoittavat, että työntekijöiden edustajille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien sääntöjen suhteen vallitsee laaja

yksimielisyys, minkä osoituksena tällä alalla on saatettu voimaan kolme yhteisön säädöstä.

Tätä taustaa vasten ja *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"* annetun direktiivin työmarkkinaosapuolten keskuudessa kokemasta erittäin myönteisestä vastaanotosta vakuuttuneena komissio arvelee, olisiko nyt ehkä löydetty tällä alalla yhteisön väliintulon muoto, joka olisi, vaikkei ehkä ihanteellinen, kuitenkin mahdollinen ja toteuttamiskelpoinen. Työntekijöiden osallistumisen malleista käytävä ikuisuuksiin venyvä keskustelu on saanut komission yhä vakuuttuneemmaksi siitä, että parhaat menestymisen mahdollisuudet olisi ratkaisulla, jossa *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"* annettu direktiivi otetaan ratkaisumalliksi ja vertailukohdaksi.

Tämä vakaa käsitys ei ole pelkästään käytännöllisten näkökohtien sanelema. Komissio seuraa hyvin tarkoin *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"* annetun direktiivin täytäntöönpanosta parhaillaan saatavia kokemuksia. Vaikka lopullisten johtopäätösten tekeminen onkin vielä ennen aikaista, kiinnostus ja into, jolla työmarkkinaosapuolet ovat sitoutuneet tämän direktiivin soveltamiseen ja erityisesti direktiivin saattamiseen sopimusten avulla osaksi kansallista lainsäädäntöä, antaa aiheen ennakoida, että tällä direktiivillä luodut menettelyt työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistumiseksi yritysten päätöksentekoon muodostavat tehokkuutensa vuoksi yhteisön tason vähimmäisvaatimusten puitteet, vaikkakin ne rajoittuvat tiedottamis- ja kuulemismenettelyihin. Tämä ei estä kehittämästä tai pitämästä yllä kansallisia järjestelmiä tai käytäntöjä, jotka ovat vähimmäistasoa kehittyneempiä.

12. Neljäs periaate on kaikenlaisten yhteisön sääntöjen yleisyys. Hyväksyen samalla sen, että yhteisön väliintulon on tapahduttava *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"* annetussa direktiivissä luoduissa puitteissa, komissio arvioi, että tämä lähestymistapa varmistaa sisämarkkinoiden häiriöttömän toiminnan, eurooppalaisten työntekijöiden suojan parantamisen ja heidän osallistumisensa yrityksen päätöksentekoon ainoastaan siinä tapauksessa, että kyseisiä sääntöjä sovelletaan kaikkialla Euroopan yhteisössä. Tämä näyttää erityisesti pitävän paikkansa niiden yhteisön säädösten osalta, jotka on ilman mitään rajauksia osoitettu kaikille yhteisön jäsenvaltioille ja jotka hyödyttävät jokaista kaikkien jäsenvaltioiden alueella toimivaa yritystä ja yksikköä (edellä mainitut kuusi säädösehdotusta ovat juuri tällaisia). Tätä taustaa vasten on ilmeisen vaikeaa perustella sitä, että yhdelle tai useammalle jäsenvaltiolle myönnettäisiin tältä osin poikkeava kohtelu, joka aiheettomasti suosisi kyseisen maan yrityksiä ja jota muiden maiden yritykset pitäisivät perusteettomana.

IV. YHTEISÖN TOIMINNAN MAHDOLLINEN SUUNTA

13. Nykyisessä tilanteessa ja edellä esitetyin perusteluin voidaan päätyä erilaisiin vaihtoehtoihin.

Ensimmäinen vaihtoehto: nykyisen tilanteen säilyttäminen

Tämä vaihtoehto tarkoittaisi sitä, että jatketaan neuvostossa käytävää keskustelua kuudesta edellä mainitusta ehdotuksesta ja noudatetaan edelleen hajanaista lähestymistapaa siltä osin kuin on kyse yhteisön toiminnasta työntekijöille tiedottamisen, heidän kuulemisensa ja osallistumisensa alalla. Tämän vaihtoehdon keskeinen puute on, että nykyisessä tilanteessa tämä lähestymistapa vaikuttaa olevan umpikujassa.

Toinen vaihtoehto: kokonaisvaltainen lähestymistapa

Tämä vaihtoehto edellyttää uutta näkökulmaa tapaan, jolla tätä aihepiiriä on tähän asti käsitelty. Sen sijaan, että yritetään vahvistaa yhteisön tasolla erityisnormistot kutakin yhteisön yhtiölainsäädännön alaista yksikköä varten, keskityttäisiin määrittelemään Euroopan tasolla yleiset puitteet työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa alalla; tämä mahdollistaisi sen, että eurooppalaisen yhtiön, eurooppalaisen yhdistyksen, eurooppalaisen osuuskunnan ja eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussääntöjä koskevien asetusehdotusten liitteinä olevat direktiiviehdotukset vedettäisiin pois. Sama koskisi niitä työmarkkinoita koskevia säännöksiä, jotka sisältyvät ehdotukseen "*viidenneksi direktiiviksi*" sekä "*Vredeling-ehdotukseen*".

Koska Euroopan yhteisössä on jo olemassa oikeudelliset puitteet työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa alalla monikansallisella tasolla, tämä kokonaisvaltainen lähestymistapa edellyttäisi yksinkertaisesti sitä, että olisi annettava yhteisön säädös tiedottamisesta ja kuulemisesta kansallisella tasolla; tämän säädöksen osalta on esitettävä tiettyjä ennakkokysymyksiä: missä määrin tämä säädös olisi perusteltu toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteen kannalta, millainen sen tulisi olla luonteeltaan (lainsäädännön lähentäminen vai vähimmäisvaatimusten asettaminen) ja mikä tulisi olla sen oikeudellinen perusta (Maastrichtin sopimus vai siihen sisältyvä sopimus sosiaalipolitiikasta).

Tämän vaihtoehdon keskeinen etu on, että se myötävaikuttaa yhteisön lainsäädännön ja sosiaalipolitiikan yksinkertaistamiseen. Se voisi myös helpottaa ja tietyllä tavoin valmistella edellä mainittujen kuuden ehdotuksen lukkiutuneen käsittelyn avaamista, koska niissä tarkoitettuihin puhtaasti kansallisella tasolla toimiviin yhtiöihin sovellettaisiin siitä lähtien kyseisiä yleisiä oikeudellisia puitteita.

Kolmas vaihtoehto: välitön eteneminen eurooppalaisen yhtiön, eurooppalaisen yhdistyksen, eurooppalaisen osuuskunnan ja eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussääntöjä koskevien ehdotusten osalta

Jos valitaan edellä mainittu kokonaisvaltainen lähestymistapa, näiden ehdotusten käsittelyn uudelleenkäynnistämisen suhteen voitaisiin tehdä välittömiä aloitteita; erityisen kiireellinen olisi eurooppalaista yhtiötä koskevan säädöksen hyväksyminen. Tämä olisi perusteltua, koska kyseinen säädös on tärkeä Euroopan tasolla tapahtuvan yhtiöiden järjestymisen kannalta ja koska on kiire löytää oikeudellinen väline, joka vastaisi Euroopan liikenteen perusrakenteiden suurten

hankkeiden vaatimuksiin (jäsenvaltiot ovat ilmoittaneet, että ne tarvitsevat kaksi vuotta perussäännön täytäntöönpanoa varten, vaikka perussäännöllä onkin suora oikeusvaikutus).

Tämä voitaisiin toteuttaa kahdella tavalla:

- a) Edellä mainittujen direktiivien pois vetämiseen liitetään eurooppalaisen yhtiön perussääntöä koskevan asetusehdotuksen 136 artiklassa esiintyvää ehtoa vastaava ehto, jonka mukaan eurooppalaista yhtiötä, eurooppalaista yhdistystä, eurooppalaista osuuskuntaa ja eurooppalaista keskinäistä yhtiötä ei voisi perustaa jäsenvaltioon, joka ei ole saattanut *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"* annettua direktiiviä osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Tämän ratkaisun etuna on, että se säilyttää pakottavan yhteyden, joka vallitsee näiden yksiköiden perustamisen sekä työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa menettelyjen täytäntöönpanon välillä - yhteyden, joka on alusta alkaen ollut näiden ehdotusten keskeinen osa. Lisäksi voitaisiin välttää kyseisten yksiköiden välinen syrjivä kohtelu sen perusteella, missä maassa yksiköllä on kotipaikka.

- b) Direktiivien pois vetämiseen ei liitettäisi mitään ehtoa. Tällöin kyseisiin yksikköihin sovellettaisiin tapauksen mukaan ainoastaan voimassa olevia yhteisön säännöksiä (*"eurooppalaisista yritysneuvostoista"*, *"työntekijöiden joukkovähentämisestä"* ja *"liikkeen luovutuksesta"* annetut direktiivit)

Tähän osavaihtoehtoon liittyy puute, joka johtuu siitä, että yksi jäsenvaltio ei ole niiden maiden joukossa, joille *"eurooppalaisista yritysneuvostoista"* annettu direktiivi on osoitettu. Tämä aiheuttaisi sen, että monikansalliset eurooppalaiset yhtiöt, eurooppalaiset yhdistykset, eurooppalaiset osuuskunnat ja eurooppalaiset keskinäiset yhtiöt, joiden päätoimipaikka on kyseisessä maassa, eivät olisi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien kaikkien ylikansallisten velvoitteiden alaisia, toisin kuin muissa Euroopan yhteisön jäsenvaltioissa sijaitsevat yksiköt.

V. PÄÄTELMÄ

14. Edellä esitettyjen pohdintojen tarkoituksena on yksinomaan edistää keskustelua, jota komissio toivoo syntyvän jäsenvaltioiden välille, Euroopan parlamentissa, talous- ja sosiaalikomiteassa sekä yhteisön tason työmarkkinaosapuolten välille. Komissio toistaa ottavansa avoimesti vastaan ehdotuksia lähestymistavoista, jotka edistävät tämän keskustelun aiheena olevien tavoitteiden saavuttamista yhtäältä saattaakseen päätökseen sen kestävämmän tilanteen, jota edellä mainituista kuudesta ehdotuksesta käytävä loputon keskustelu ilmentää, ja toisaalta parantaakseen työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien yhteisön oikeudellisten puitteiden yhdenmukaisuutta ja tehokkuutta.

Komissio toivoo, että jäsenvaltiot, Euroopan parlamentti, talous- ja sosiaalikomitea sekä Euroopan tason työmarkkinaosapuolet esittäisivät komissiolle huomionsa ja mielipiteensä edellä esitetyistä kysymyksistä. Komissio katsoo, että sen on erityisen hyödyllistä saada tietoonsa, mitä ajatuksia kukin tämän tiedonannon 13 kohdassa mainituista vaihtoehtoista herättää eri osapuolissa.

~~CONFIDENTIAL~~

LIITE

**Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevia sääntöjä sisältävät
voimassa olevat yhteisön säädökset ja komission esittämät ehdotukset**

I. Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY.

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin muuttamisesta 24 päivänä kesäkuuta 1992 annettu neuvoston direktiivi 92/56/ETY.

Tavoite

Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentäminen.
Työntekijöiden suojan vahvistaminen joukkovähentämisen yhteydessä.

Sisältö

1. Käsitteiden 'joukkovähentäminen' ja 'työntekijöiden edustajat' määritelmät.
2. Direktiiviä ei sovelleta:
 - määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvään joukkovähentämiseen, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista,
 - julkisyhteisöjen tai julkisoikeudellisten laitosten palveluksessa oleviin työntekijöihin,
 - merialusten miehistöihin.
3. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin tapoja ja keinoja joukkovähentämisen välttämiseksi tai sen kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä joukkovähentämisen seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia keinoja muun muassa vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.
4. Direktiivissä 92/56/ETY täsmennetään, että jäsenvaltiot voivat säätää, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen käytännön mukaisesti. Työnantajan on annettava työntekijöiden edustajille neuvottelujen kuluessa kaikki tarvittavat tiedot ja aina ilmoitettava heille kirjallisesti:
 - vähentämisen syyt,
 - aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa,
 - tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ne työntekijäryhmät, joihin he kuuluvat,
 - vähennettävien työntekijöiden lukumäärä,
 - perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan,
 - tapa, jolla mahdolliset korvaukset lasketaan.
5. Joukkovähentämisen menettely:
 - Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Ilmoituksessa on oltava

kaikki suunniteltua joukkovähentämistä ja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot, lukuun ottamatta korvausten laskentatapaa koskevia tietoja. Sellaisista suunnitelluista joukkovähentämisistä, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta liikkeen toiminnan päättymisestä, työnantajan tarvitsee kuitenkin tiedottaa toimivaltaiselle viranomaiselle vain tämän vaatimuksesta.

- Työnantajan on toimitettava jäljennös ilmoituksesta työntekijöiden edustajille, jotka voivat lähettää mahdolliset huomautuksensa toimivaltaiselle viranomaiselle.
- Joukkovähentäminen voidaan toteuttaa aikaisintaan 30 päivän kuluttua ilmoituksesta; toimivaltaisen viranomaisen on käytettävä tämä määräaika pyrkien löytämään ratkaisuja. Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet lyhentää määräaika tai pidentää sen enintään 60 päiväksi, jos ongelmia ei kyetä ratkaisemaan alkuperäisessä määräajassa. Tätä artiklaa ei tarvitse soveltaa joukkovähentämissiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta liikkeen toiminnan päättymisestä. Toimivaltaiselle viranomaiselle voidaan antaa edellä säädettyä laajemminkin valtuudet pidentämiseen. Työnantajalle on ilmoitettava pidennyksestä ja sen perusteista ennen alkuperäisen määräajan päättymistä.

6. Jäsenvaltiot voivat soveltaa tai antaa säännöksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin direktiivissä säädetyt.

Viitteet

EYVL N:o L 48, 22.2.1975

EYVL N:o L 245, 26.8.1992

II. Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annettu neuvoston direktiivi 77/187/ETY

Tavoite

Talouden kehityskulku, joka kansallisella ja yhteisön tasolla muuttaa yritysten rakenteita tavoitteena suojata työntekijöitä yrityksen johdossa tapahtuvien muutosten yhteydessä erityisesti varmistamalla työntekijöiden oikeuksien säilyminen.

Sisältö

1. Direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta, mikäli luovutettava yritys tai liike taikka liiketoiminnan osa sijaitsee alueella, jolla ETY:n perustamissopimusta sovelletaan. Direktiiviä ei sovelleta merialuksiin.
2. Luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava hyvissä ajoin työntekijöidensä edustajille luovutuksen aiheet, oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset, sekä suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet. Nämä tiedot on annettava luovutuksen kohteeksi joutuville työntekijöille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaa työntekijöiden työoloihin ja työllisyyteen.
Jos työntekijöitä koskevia toimenpiteitä aiotaan toteuttaa, luovuttajan ja luovutuksensaajan on hyvissä ajoin neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa tällaisista toimenpiteistä sopimuksen aikaan saamiseksi. Jäsenvaltiot, joiden säännösten mukaan työntekijöiden edustajat voivat pyytää välityslautakunnalta päätöstä, voivat rajoittaa tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteet koskemaan tapauksia, joissa luovutus toteutuessaan merkitsee liikkeessä sellaisia muutoksia, jotka ovat omiaan aiheuttamaan vakavaa haittaa lukuisille työntekijöille. Jäsenvaltiot voivat säätää, että yrityksessä tai liikkeessä, jossa ei ole työntekijöiden edustajia, työntekijöille on etukäteen ilmoitettava odotettavissa olevasta luovutuksesta.

Viitteet

EYVL N:o L 61, 5.3.1977

III. Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annettu neuvoston direktiivi 94/45/EY

Tavoite

Parantaa yhteisön laajuisten yritysten ja yritysryhmien työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja oikeutta tulla kuulluksi.

Sisältö

1. Soveltamisala: direktiiviä sovelletaan yhteisön laajuisiin yrityksiin ja yritysryhmiin, joiden työntekijöiden kokonaismäärä on suurempi kuin 1 000 ja joilla on ainakin kaksi vähintään 150 työntekijää työllistävää toimipistettä tai ryhmän jäsenyritystä vähintään kahdessa jäsenvaltiossa.
Direktiiviä ei sovelleta pieniin yrityksiin, eikä se vaikuta mitenkään tapaan, jolla tiedottaminen ja kuuleminen kussakin jäsenvaltiossa tämän kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti toteutetaan.
Direktiiviä sovelletaan myös yhteisön laajuisiin yrityksiin ja yritysryhmiin, joiden kotipaikka sijaitsee muualla kuin jäsenvaltioissa. Tällöin direktiivin soveltamisesta vastaa yrityksen tai yritysryhmän edustaja jäsenvaltiossa taikka sellainen jäsenvaltioon sijoittautunut liike, joka työllistää eniten työntekijöitä.
'Jäsenvaltioilla' tarkoitetaan sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen allekirjoittaneita yhtätoista jäsenvaltiota.
2. Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisen tulee perustua joko yrityksen tai yritysryhmän keskushallinnon taikka työntekijöiden tai heidän edustajansa esittämään vaatimukseen.
Näiden kahden osapuolen välisellä sopimuksella voidaan vapaasti määrätä yritysneuvoston muoto, tehtävät, toimivalta ja toimintatavat. Menettelytavaksi voidaan sopia myös vaihtoehto, joka ei edellytä yritysneuvoston perustamista; tällöin ei tarvitse noudattaa direktiivin liitteen määräyksiä.
3. Direktiivissä säädetään, että jos sopimusta ei ole, on sovellettava tiettyjä direktiivin liitteessä olevia toissijaisia määräyksiä. Nämä määräykset koskevat tiedottamisen ja kuulemisen muotoa ja sisältöä sekä eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanoa ja toimintatapoja.
4. Yritysneuvosto kokoontuu yhdessä keskushallinnon kanssa vähintään kerran vuodessa voidakseen saada tietoa ja tulla kuulluksi keskushallinnon laatiman kertomuksen perusteella yrityksen toiminnan kehityksestä ja sen näkymistä. Nämä tiedot koskevat yrityksen rakennetta, taloudellista tilannetta ja rahoitus tilannetta, toimintojen mahdollista kehittymistä, tuotantoa ja myyntiä, työvoimatilannetta ja sen mahdollista kehitystä, tuotannon siirtoja, yritysten, laitosten taikka niiden merkittävien osien supistuksia tai sulkemista ja työntekijöiden joukkovähentämistä. Kun on kyse poikkeuksellisista olosuhteista, jotka vaikuttavat huomattavasti työllisyyteen, rajoitetulla komitealla tai, jollei kyseistä komiteaa ole, eurooppa-

~~12375507000101.00 (11)~~

laisella yritysneuvostolla on oikeus kokoontua omasta pyynnöstään keskushallinnon kanssa saadakseen tietoa ja tullakseen kuulluksi työntekijöiden etuihin huomattavasti vaikuttavissa toimenpiteissä. Yritysneuvostossa on vähintään kolme ja enintään 30 jäsentä. Keskushallinto vastaa sen toiminnasta aiheutuvista kustannuksista.

5. Direktiivissä on säännöksiä tietojen luottamuksellisuudesta ja salaisuudesta.
6. Direktiivissä säädetään myös, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään suorittaessaan saman suojan ja samanlaiset takuut kuin työntekijöiden edustajille on annettu työpaikkamaan kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan.

Viitteet

EYVL N:o L 254, 30.9.94, s. 64

IV. Ehdotus neuvoston direktiiviksi rakenteeltaan monimutkaisten ja erityisesti ylikansallisten yritysten työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan

Tavoite

Parantaa rakenteeltaan monimutkaisten yritysten työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja oikeutta tulla kuulluksi.

Sisältö

1. Direktiiviä sovelletaan yrityksiin ja yritysryhmiin, joiden palveluksessa yhteisön alueella on enemmän kuin 1 000 henkilöä.
2. Ehdotukseen sisältyy määräysvaltaa käyttävän yrityksen (jonka kotipaikka voi olla EY:ssä tai sen ulkopuolella) tiedottamis- ja kuulemisvelvoite EY:ssä sijaitsevien tytäryritystensä työntekijöiden suhteen; yrityksellä on vastaava tiedottamis- ja kuulemisvelvoite niitä työntekijöitä kohtaan, jotka työskentelevät yrityksen eri toimipaikoissa. Jos keskushallinto sijaitsee EY:n ulkopuolella, sitä voi tämän direktiivin tarkoituksia varten edustaa edustaja, jonka puuttuessa kyseisen tytäryrityksen johto vastaa tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteiden täyttämisestä. Jos keskushallinto sijaitsee EY:ssä, vastuussa ovat sekä määräysvaltaa käyttävä yritys että sen tytäryritys.
Määräysvaltaa käyttävän yrityksen johdon on vähintään kerran vuodessa ja lisäksi aina, kun kyseiset tiedot on saatettava ajan tasalle (ja annettava sovellettavan lainsäädännön mukaisesti tiedoksi osakkaille ja velkojille), toimitettava kunkin tytäryrityksen johtoelimille tiedot, joiden perusteella nämä voivat antaa tietoja asiasta työntekijöiden edustajille. Näiden tietojen tulee koskea koko yritysryhmän toimintaa ja kunkin tytäryrityksen tuotannonalan tai maantieteellisen alueen erityistä tilannetta. Erityisesti tietojen tulee koskea tuotanto- ja myyntitoiminnan rakennetta, taloudellista ja rahoituksellista tilaa ja todennäköistä kehitystä sekä työllisyyden ja investointihankkeiden tilaa ja todennäköistä kehitystä.
Tytäryritysten johtoelinten on toimitettava nämä tiedot mahdollisimman nopeasti tytäryritysten työntekijöiden edustajille. Työntekijöiden edustajat voivat pyytää suullisia selityksiä.
3. Jos tytäryrityksen johtoelin ei anna tietoja työntekijöiden edustajille kuukauden kuluessa, työntekijöiden edustajat voivat ottaa yhteyden määräysvaltaa käyttävän yrityksen johtoon, jonka on toimitettava kyseiset tiedot mahdollisimman nopeasti tytäryrityksen johtoelimelle, jotta tämä voi antaa tiedot edelleen työntekijöiden edustajille.
Jos määräysvaltaa käyttävän yrityksen johtoelin suunnittelee sellaisten päätösten tekemistä, jotka voivat vaikuttaa EY:ssä sijaitsevien tytäryritysten työntekijöiden etuihin, sen on ilmoitettava asiasta hyvissä ajoin niiden tytäryhtiöiden johtoelimelle tai -elimille, joita asia koskee; näiden on puolestaan hyvissä ajoin tiedotettava asiasta kirjallisesti niiden työntekijöiden edustajille, joita asia koskee. Lisäksi paikallisten hallintoelinten on pyydettävä työntekijöiden edustajilta lausunto suunnitelluista toimenpiteistä (30 päivän määräajassa), aloitettava

neuvottelut näiden kanssa, jotta voidaan pyrkiä sopimukseen työntekijöitä koskevista suunnitelluista toimenpiteistä ja antaa työntekijöille johtoelimeltä pyydetty suulliset selitykset.

Jos johtoelimet eivät noudata näitä velvoitteita, työntekijöiden edustajat voivat saattaa asian tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi ja pyytää tätä 30 päivän kuluessa toteuttamaan toimenpiteitä johtoelinten määräämiseksi täyttämään velvoitteensa.

4. Johtoelimet eivät voi panna suunniteltuja päätöksiä täytäntöön, ennen kuin ne ovat saaneet työntekijöiden edustajien lausunnon tai, jos lausuntoa ei anneta, ennen kuin 30 päivää on kulunut kyseisten tietojen antamisesta.
5. Jos jäsenvaltion lainsäädännössä säädetään työntekijöitä edustavasta järjestelmästä, joka on tytäryrityksen tahoja ylempänä, edellä tarkoitetut tiedot on toimitettava myös kyseiselle järjestelmälle, jota on myös kuultava, jos kyseisen tytäryrityksen työntekijöiden edustajat suostuvat luovuttamaan kuulemisoikeutensa mainitulle ylemmälle taholle.
6. Määräysvaltaa käyttävän yrityksen johdon ja sen EY:ssä sijaitsevien tytäryritysten kaikkien työntekijöiden välisellä sopimuksella voidaan luoda yritysryhmän tasolla toimiva edustusjärjestelmä.

Viitteet

Komission ehdotus	EYVL N:o C 297, 15.11.80, s. 3
Muutettu ehdotus	EYVL N:o C 217, 12.12.83, s. 3
Euroopan parlamentin lausunto	EYVL N:o C 13, 17.1.83
TSK:n lausunto	EYVL N:o C 77, 29.3.82

V. Ehdotus neuvoston asetukseksi eurooppalaisen yhtiön perussäännöstä

Ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen yhtiön perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta

Tavoite

Eurooppalaisen yhtiön oikeudellisten puitteiden luominen, jotta eri jäsenvaltioissa sijaitsevat yhtiöt voisivat sulautua, perustaa yhteisen holding-yhtiön tai tytäryhtiön ja välttää kahdestatoista erilaisesta oikeusjärjestyksestä johtuvat oikeudelliset ja käytännölliset esteet. Eurooppalaisen yhtiön työntekijöiden osallistumisen järjestäminen sekä työntekijöiden aseman tunnustaminen yrityksessä.

Sisältö

Ehdotus neuvoston asetukseksi eurooppalaisen yhtiön perussäännöstä

1. Eurooppalainen yhtiö voi syntyä neljällä tavalla: sulautumisen yhteydessä, holding-yhtiön perustamisen yhteydessä, yhteisen tytäryhtiön perustamisen yhteydessä ja kansallisen lainsäädännön mukaisen osakeyhtiön muuntamisen yhteydessä. Sulautuminen rajoittuu eri jäsenvaltioissa sijaitsevien osakeyhtiöiden väliseksi toimeksi. Eurooppalaisen holding-yhtiön voivat perustaa yhteisössä toimivat osakeyhtiöt ja rajavastuuyhtiöt, joko sellaiset, joiden kotipaikat ovat eri jäsenvaltioissa, tai sellaiset, joiden tytäryhtiö tai haaraliike sijaitsee eri jäsenvaltiossa kuin kotipaikka. Yhteisen tytäryhtiön muodossa eurooppalaisen yhtiön voivat samoin perustein perustaa kaikki yksityis- ja julkisoikeudelliset yhteisöt.
2. Eurooppalaisen yhtiön yhtiöjärjestyksen mukaisen kotipaikan on oltava se paikka, jossa yhtiön keskushallinto sijaitsee, toisin sanoen sama kuin yhtiön tosiasiallinen kotipaikka. Kotipaikka voidaan siirtää yhteisön sisällä noudattamalla säädettyjä menettelyjä.
3. Eurooppalaisen yhtiön yhtiöjärjestyksessä määrätään toimielimiksi yhtiökokous sekä joko hallintoelin ja valvontaelin (dualistinen järjestelmä) tai pelkästään hallintoelin (monistinen järjestelmä). Dualistisessa järjestelmässä hallintoelin vastaa eurooppalaisen yhtiön toiminnan johtamisesta. Hallintoelimen jäsenellä tai jäsenillä on valtuudet tehdä eurooppalaista yhtiötä sitovia oikeustoimia kolmansien kanssa sekä edustaa yhtiötä tuomioistuimessa. Valvontaelin nimittää ja erottaa hallintoelimen jäsenet. Hallintoelimen jäsenen ja valvontaelimen jäsenen tehtävää ei voi samassa eurooppalaisessa yhtiössä hoitaa samanaikaisesti. Valvontaelin voi kuitenkin poissaolon sattuessa määrätä yhden jäsenistään toimimaan hallintoelimen jäsenenä. Tänä aikana kyseinen henkilö on estynyt hoitamaan tehtäviään valvontaelimessä.
Monistisessa järjestelmässä hallintoelin vastaa eurooppalaisen yhtiön toiminnan johtamisesta. Hallintoelimen jäsenellä tai jäsenillä on valtuudet tehdä

~~CONFIDENTIAL~~

eurooppalaista yhtiötä sitovia oikeustoimia kolmansien kanssa sekä edustaa yhtiötä tuomioistuimessa.

Ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen yhtiön perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta

1. Ehdotuksessa määritellään työntekijöiden osallistumisen käsite: se ei koske yrityksen juoksevaa hallintoa, joka kuuluu yrityksen johdon toimivaltaan, vaan työntekijöiden osallistuminen tapahtuu valvonnan sekä yrityksen strategisen suunnittelun tasolla.
2. Osallistuminen voi tapahtua usean erilaisen mallin mukaan: ensimmäisessä mallissa työntekijät osallistuvat valvonta- tai hallintoelimen toimintaan; toisessa mallissa työntekijöitä edustaa erillinen elin; muunlainen malli voidaan ottaa käyttöön perustavien yhtiöiden valvonta- tai hallintoelinten sekä yhtiön työntekijöiden välisellä sopimuksella noudattaen erillistä työntekijöiden edustuselintä varten säädettyä tiedottamisen ja kuulemisen tasoa. Eurooppalaista yhtiötä ei voida yhtiökokouksen päätöksellä perustaa, ellei ole valittu tässä direktiivissä kuvattua työntekijöiden osallistumien mallia.
3. Työntekijöiden edustajien käyttöön on annettava sellaiset tilat sekä aineellinen tarpeisto, rahoitus ja muut välineet, jotka ovat tarpeen niiden tehtävien hoitamiseksi.

Euroopan parlamentin lausunto

Ensimmäinen käsittely: parlamentti hyväksyi komission ehdotuksen tietyin tarkistuksin. Komissio hyväksyi suuren osan näistä tarkistuksista.

Nykyinen tilanne

Muutetut ehdotukset ovat tällä hetkellä yhteisen kannan vahvistamista varten neuvoston käsiteltävinä.

Viitteet

Komission ehdotukset	
KOM(89) 268/I ja II lopullinen	EYVL N:o C 263, 16.10.1989
Muutetut ehdotukset	
KOM(91) 174/I ja II lopullinen	EYVL N:o C 176, 8.7.1991
Euroopan parlamentin lausunto	
Ensimmäinen käsittely	EYVL N:o C 48, 25.2.1991
Talous- ja sosiaalikomitean lausunto	EYVL N:o C 124, 21.5.1990

VI. Ehdotus neuvoston asetukseksi eurooppalaisen yhdistyksen perussäännöstä

Ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen yhdistyksen perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta

Tavoite

Luoda eurooppalaisen yhdistyksen malli, jonka avulla kaikki yhdistykset ja säätiöt voivat toimia yhteisön alueella, luomalla eurooppalaiselle yhdistykselle tarvittavat oikeudelliset puitteet. Eurooppalaisen yhdistyksen työntekijöiden osallistumisen järjestäminen, jolla tunnustetaan työntekijöiden asema yhdistyksessä.

Sisältö

Ehdotus neuvoston asetukseksi eurooppalaisen yhdistyksen perussäännöstä

1. Eurooppalainen yhdistys on yhteisö, jonka jäsenet yhdistävät tietämyksensä tai toimintansa joko yleishyödyllistä tarkoitusta varten taikka toimialakohtaisten ja/tai ammatillisten etujen ajamiseksi suoraan tai välillisesti.
2. Eurooppalainen yhdistys on oikeushenkilö siitä lähtien, kun se merkitään kotipaikan sijaintivaltion määräämään rekisteriin.
3. Perussäännössä säädetään, että eurooppalaisen yhdistyksen voivat perustaa joko vähintään kaksi jäsenvaltion oikeuden mukaisesti perustettua oikeushenkilöä, joiden kotipaikat sijaitsevat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa, tai vähintään 21 luonnollista henkilöä, jotka ovat vähintään kahden eri jäsenvaltion kansalaisia ja asuvat vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa.
4. Eurooppalainen yhdistys voi syntyä myös muuntamalla kansallisesta yhdistyksestä, jolla on toimipaikka muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa sen kotipaikka sijaitsee. Eurooppalaisen yhdistyksen on osoitettava, että sillä on tosiasiallista ylikansallista toimintaa.
5. Eurooppalaisen yhdistyksen sääntömääräisen kotipaikan tulee olla yhteisössä ja sen tulee olla sama kuin paikan, jossa yhdistyksen keskushallinto sijaitsee.
6. Eurooppalaisen yhdistyksen säännöissä määrätään toimielimiksi toisaalta yleiskokous ja toisaalta hallintoelin.
7. Eurooppalaisen yhdistyksen on laadittava talousarvio tulevaa tilivuotta varten.
8. Eurooppalainen yhdistys voidaan purkaa joko yleiskokouksen päätöksellä, erityisesti silloin, kun säännöissä oleva määräaika täyttyy tai yhdistyksen tilinpäätöstä ei ole julkaistu kolmelta viimeksi kuluneelta tilivuodelta, taikka

oikeuden päätöksellä erityisesti silloin, kun eurooppalaisen yhdistyksen kotipaikka on siirtynyt yhteisön ulkopuolelle.

9. Selvitystilaan, maksukyvyttömiksi tai velkajärjestelyjen kohteeksi joutuneisiin eurooppalaisiin yhdistyksiin sovelletaan kotipaikan sijaintivaltion kansallisia säännöksiä.

Ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen yhdistyksen perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta

1. Työntekijöiden osallistumisen mallin ja/tai tiedottamis- ja kuulemisjärjestelmän valinta on eurooppalaisen yhdistyksen rekisteröinnin edellytys.
2. Direktiivissä viitataan kansallisiin säännöksiin, jotka koskevat työntekijöiden osallistumista valvonta- ja hallintoelinten työhön kansallisissa yhteisöissä yleensä. Jos jäsenvaltiossa, jossa kotipaikka sijaitsee, ei kuitenkaan ole työntekijöiden osallistumista koskevaa lainsäädäntöä tai jos sitä ei jäsenvaltion käsityksen mukaan tule soveltaa eurooppalaiseen yhdistykseen, kyseisen jäsenvaltion on joka tapauksessa noudatettava seuraavissa artikloissa säädettyjä vähimmäisvaatimuksia siltä osin kuin on kyse työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan.
3. Direktiivissä säädetään menettelystä, jota on noudatettava perustettaessa tiedottamis- ja kuulemisjärjestelmää eurooppalaiseen yhdistykseen, jossa on vähintään 50 työntekijää.
4. Jos yhdistyksen perustavat luonnolliset henkilöt, valittu järjestelmä on jätettävä perustavan kokouksen hyväksyttäväksi.
5. Eurooppalaisen yhdistyksen hallintoelimen on hyvissä ajoin tiedotettava työntekijöilleen ja kuultava näitä sekä määrättävä, mitä aiheita tiedottamiseen ja kuulemiseen tulee sisältyä; tiedottamis- ja kuulemisvelvoite koskee erityisesti sellaisia ehdotuksia, jotka voivat vakavalla tavalla vaikuttaa työntekijöiden etuihin, sekä kaikkia kysymyksiä työehdoista.
6. Direktiivissä täsmennetään tietyt perusperiaatteet, jotka koskevat vaalien toimittamisen yksityiskohtaisia sääntöjä ja edustajana toimimista. Eurooppalaisen yhdistyksen työntekijöiden edustajat on valittava kaikkien toimipaikkojen, tuotantolaitosten ja toimipisteiden kaikista työntekijöistä, myös osa-aikaisista, ja heidän tulee edustaa näitä kaikkia.

Euroopan parlamentin lausunto

Ensimmäinen käsittely: 20 päivänä tammikuuta 1993 parlamentti hyväksyi komission ehdotukset tietyin tarkistuksin. Komissio hyväksyi osan näistä tarkistuksista.

Nykyinen tilanne

Muutetut ehdotukset ovat tällä hetkellä yhteisen kannan vahvistamista varten neuvoston käsiteltävinä.

Viitteet

Komission ehdotukset

KOM(91) 273/I ja II lopullinen

EYVL N:o C 99, 21.4.1992

Muutetut ehdotukset

KOM(93) 252 lopullinen

EYVL N:o C 236, 31.8.1993

Euroopan parlamentin lausunto

Ensimmäinen käsittely

EYVL N:o C 42, 15.2.1993

Talous- ja sosiaalikomitean lausunto

EYVL N:o C 223, 31.8.1992

VII. Ehdotus neuvoston asetukseksi eurooppalaisen osuuskunnan perussäännöstä

Ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen osuuskunnan perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta

Tavoite

Osuuskuntien ylikansallisen toiminnan kehittämisen helpottaminen ottaen huomioon osuuskuntien erityispiirteet ja antaen niiden käyttöön asianmukaiset oikeudelliset puitteet, sekä eurooppalaisen osuuskunnan työntekijöiden osallistumisen järjestäminen, jolla tunnustetaan työntekijöiden asema yrityksessä.

Sisältö

Ehdotus neuvoston asetukseksi eurooppalaisen osuuskunnan perussäännöstä

1. Osuuskunta määritellään yhteisöksi, joka on yksityisoikeudellinen oikeushenkilö. Osuuskunnan jäsenten osuusmaksuista muodostuu osuuspääoma, jota edustavat jäsenosuudet tuottavat oikeuden osuuteen ylijäämästä. Osuuskunta on oikeushenkilö siitä alkaen, kun se rekisteröidään kotipaikan sijaintivaltiossa.
2. Eurooppalaisen osuuskunnan sääntömääräisen kotipaikan tulee olla yhteisössä ja sen tulee olla sama kuin paikan, jossa osuuskunnan keskushallinto sijaitsee.
3. Asetuksessa säädetään, että eurooppalaisen osuuskunnan voi perustaa vähintään kaksi jäsenvaltion oikeuden mukaisesti perustettua oikeushenkilöä, joiden kotipaikat ja keskushallinto sijaitsevat vähintään kahdessa yhteisön jäsenvaltiossa.
4. Emoyhtiöstä ja sellaisesta emoyhtiön liikkeestä tai tytäryhtiöstä, joka on perustettu muussa jäsenvaltiossa kuin emoyhtiön keskushallinnon sijaintipaikkana olevassa jäsenvaltiossa ja joka myös sijaitsee kyseisessä muussa jäsenvaltiossa, voidaan niinkään muodostaa eurooppalainen osuuskunta, jos tämä osoittaa tosiasiallisesti harjoittavansa ylikansallista toimintaa.
5. Eurooppalaisen osuuskunnan osuuspääoman tulee olla vähintään 100 000 ecua tai vastaava määrä kansallisena valuuttana.
6. Eurooppalaisen osuuskunnan säännöissä määrätään hallintoelimiksi toisaalta osakkaiden kokous ja toisaalta joko hallintoelin ja valvontaelin (dualistinen järjestelmä) tai pelkkä hallintoelin (monistinen järjestelmä).

Ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen osuuskunnan perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta

1. Direktiivillä sovitetaan yhteen jäsenvaltioiden lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, jotka koskevat eurooppalaisen osuuskunnan työntekijöiden asemaa.

2. Työntekijöiden osallistumisen mallin ja/tai tiedottamis- ja kuulemisjärjestelmän valinta on eurooppalaisen osuuskunnan rekisteröinnin edellytys.
3. Direktiivissä viitataan kansallisiin säännöksiin, jotka koskevat työntekijöiden osallistumista valvonta- ja hallintoelinten työhön kansallisissa yhteisöissä yleensä. Jos jäsenvaltiossa, jossa kotipaikka sijaitsee, ei kuitenkaan ole työntekijöiden osallistumista koskevaa lainsäädäntöä tai jos sitä ei jäsenvaltion käsityksen mukaan tule soveltaa eurooppalaiseen osuuskuntaan, kyseisen jäsenvaltion on joka tapauksessa noudatettava seuraavissa artikloissa säädettyjä vähimmäisvaatimuksia siltä osin kuin on kyse työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan.
4. Eurooppalainen osuuskunta, jonka työntekijöistä enemmistö on samalla osuuskunnan jäseniä, vapautetaan edellä kuvatusta menettelystä sekä tiedottamis- ja kuulemismenettelyistä, koska työntekijät osuuskunnan jäseninä osallistuvat tosiasiallisesti strategiaan ratkaisuihin.
5. Direktiivissä säädetään menettelystä, jota on noudatettava perustettaessa tiedottamis- ja kuulemisjärjestelmää eurooppalaiseen osuuskuntaan jossa on vähintään 50 työntekijää.
6. Eurooppalaisen osuuskunnan johto- ja/tai hallintoelimen on hyvissä ajoin tiedotettava työntekijöilleen ja kuultava näitä sekä määrättävä, mitä aiheita tiedottamiseen ja kuulemiseen tulee sisältyä; tiedottamis- ja kuulemisvelvoite koskee erityisesti sellaisia ehdotuksia, jotka voivat vakavalla tavalla vaikuttaa työntekijöiden etuihin, sekä kaikkia kysymyksiä työehdoista.
7. Direktiivissä täsmennetään tietyt perusperiaatteet, jotka koskevat vaalien toimittamisen yksityiskohtaisia sääntöjä ja edustajana toimimista. Eurooppalaisen osuuskunnan työntekijöiden edustajat on valittava kaikkien toimipaikkojen, tuotantolaitosten ja toimipisteiden kaikista työntekijöistä, myös osa-aikaisista, ja heidän tulee edustaa näitä kaikkia.

Euroopan parlamentin lausunto

Ensimmäinen käsittely: 20 päivänä tammikuuta 1993 parlamentti hyväksyi komission ehdotukset tietyin tarkistuksin. Komissio hyväksyi osan näistä tarkistuksista.

Nykyinen tilanne

Muutetut ehdotukset ovat tällä hetkellä yhteisen kannan vahvistamista varten neuvoston käsiteltävinä.

Viitteet

Komission ehdotukset

KOM(91) 273/III ja IV lopullinen

Muutetut ehdotukset

EYVL N:o C 99, 21.4.1992

KOM(93) 252 lopullinen
Euroopan parlamentin lausunto
Ensimmäinen käsittely
Talous- ja sosiaalikomitean lausunto

EYVL N:o C 236, 31.8.1993

EYVL N:o C 42, 15.2.1993

EYVL N:o C 223, 31.8.1992

VIII. Ehdotus neuvoston asetukseksi eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussäännöstä

Ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta

Tavoite

Keskinäisten yhtiöiden ylikansallisen toiminnan kehittämisen helpottaminen antaen niiden käyttöön asianmukaiset oikeudelliset puitteet ja ottaen huomioon niiden erityispiirteet, erityisesti niiden tehtävän yleishyödyllisyys. Eurooppalaisen keskinäisen yhtiön työntekijöiden osallistumisen järjestäminen, jolla tunnustetaan työntekijöiden asema yrityksessä.

Sisältö

Ehdotus neuvoston asetukseksi eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussäännöstä

1. Eurooppalainen keskinäinen yhtiö määritellään henkilöiden ryhmittymäksi, joka takaa jäsenilleen jäsenmaksua vastaan sopimukseen perustuvien sitoumusten täyttämisen yhtiöjärjestyksen sallimalla toimialalla, joita ovat erityisesti avustus, vakuutustoiminta, terveydenhoidollinen avustaminen ja luotonanto. Eurooppalainen keskinäinen yhtiö on oikeushenkilö siitä alkaen, kun se rekisteröidään kotipaikan sijaintivaltiossa.
2. Asetus ei vaikuta tietyissä jäsenvaltioissa vallitseviin pakollisiin sosiaaliturvan järjestelmiin, joita hallinnoivat keskinäiset avustusyhtiöt, eikä jäsenvaltioiden oikeuteen päättää vapaasti, siirtävätkö ne näiden järjestelmien hallinnoinnin eurooppalaisille keskinäisille yhtiöille ja millaisin ehdoin siirtäminen voi tapahtua.
3. Asetuksessa säädetään, että eurooppalaisen keskinäisen yhtiön voivat perustaa kansalliset oikeushenkilöt. Perustajajäsenten on varmistettava eurooppalaisen keskinäisen yhtiön ylikansallinen luonne perustamishetkellä tarkistaen, että seuraavat edellytykset täyttyvät: keskinäiset yhtiöt tai niitä vastaavat oikeudelliset yksiköt on perustettava jäsenvaltion oikeusjärjestyksen mukaisesti ja niiden kotipaikan ja keskushallinnon on sijaittava eri jäsenvaltioissa.
4. Asetuksessa säädetään, että eurooppalainen keskinäinen yhtiö voi syntyä muuntamisen tuloksena niin, ettei olemassaolevaa oikeushenkilöä tarvitse purkaa eikä uutta oikeushenkilöä synny; tämä on mahdollista siinä tapauksessa, että eurooppalaisella keskinäisellä yhtiöllä on liike tai tytäryhtiö muussa jäsenvaltiossa kuin siinä, jossa sen keskushallinto sijaitsee, ja että yhtiö osoittaa tosiasiallisesti harjoittavansa ylikansallista toimintaa.
5. Eurooppalaisen keskinäisen yhtiön yhtiöjärjestyksessä määrätään toimitusjärjestelmäksi toisaalta yhtiökokous, toisaalta joko hallintoelin ja valvontaelin (dualistinen järjestelmä) tai pelkkä hallintoelin (monistinen järjestelmä).

~~_____~~
~~_____~~

Ehdotus neuvoston direktiiviksi eurooppalaisen keskinäisen yhtiön perussäännön täydentämisestä työntekijöiden aseman osalta

1. Työntekijöiden osallistumisen mallin ja/tai tiedottamis- ja kuulemisjärjestelmän valinta on eurooppalaisen keskinäisen yhtiön rekisteröinnin ehdoton edellytys.
2. Direktiivissä viitataan kansallisiin säännöksiin, jotka koskevat työntekijöiden osallistumista valvonta- ja hallintoelinten työhön kansallisissa yhteisöissä yleensä. Jos jäsenvaltiossa, jossa kotipaikka sijaitsee, ei kuitenkaan ole työntekijöiden osallistumista koskevaa lainsäädäntöä tai jos sitä ei jäsenvaltion käsityksen mukaan tule soveltaa eurooppalaiseen keskinäiseen yhtiöön, kyseisen jäsenvaltion on joka tapauksessa noudatettava seuraavissa artikloissa säädettyjä vähimmäisvaatimuksia siltä osin kuin on kyse työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan eurooppalaisissa keskinäisissä yhtiöissä, joissa on vähintään 50 työntekijää.
3. Eurooppalaisen keskinäisen yhtiön johto- ja/tai hallintoelimen on hyvissä ajoin tiedotettava työntekijöilleen ja kuultava näitä sekä määrättävä, mitä aiheita tiedottamiseen ja kuulemiseen tulee sisältyä; tiedottamis- ja kuulemisvelvoite koskee erityisesti sellaisia ehdotuksia, jotka voivat vakavalla tavalla vaikuttaa työntekijöiden etuihin, sekä kaikkia kysymyksiä työehdoista.
4. Direktiivissä täsmennetään tietyt perusperiaatteet, jotka koskevat vaalien toimittamisen yksityiskohtaisia sääntöjä ja edustajana toimimista. Eurooppalaisen keskinäisen yhtiön työntekijöiden edustajat on valittava kaikkien toimipaikkojen, tuotantolaitosten ja toimipisteiden kaikista työntekijöistä, myös osa-aikaisista, ja heidän tulee edustaa näitä kaikkia.

Euroopan parlamentin lausunto

Ensimmäinen käsittely: 20 päivänä tammikuuta 1993 parlamentti hyväksyi komission ehdotukset tietyin tarkistuksin. Komissio hyväksyi osan näistä tarkistuksista.

Nykyinen tilanne

Komissio esitti muutetut ehdotukset 6 päivänä heinäkuuta 1993.

Muutetut ehdotukset ovat tällä hetkellä yhteisen kannan vahvistamista varten neuvoston käsiteltävinä.

Viitteet

Komission ehdotukset

KOM(91) 273/V ja VI lopullinen

EYVL N:o C 99, 21.4.1992

Muutetut ehdotukset

KOM(93) 252 lopullinen

EYVL N:o C 236, 31.8.1993

Euroopan parlamentin lausunto

Ensimmäinen käsittely
Talous- ja sosiaalikomitean lausunto

EYVL N:o C 42, 15.2.1993
EYVL N:o C 223, 31.8.1992

IX. Luonnos viidenneksi neuvoston direktiiviksi niiden takeiden yhteensovittamisesta, joita jäsenvaltioissa vaaditaan perustamissopimuksen 58 artiklan toisessa kohdassa tarkoitetuilta yhtiöiltä sekä osakkaiden että kolmansien osapuolten etujen suojaamiseksi siltä osin kuin on kyse osakeyhtiöiden rakenteesta sekä niiden elinten valtuuksista ja velvollisuuksista

Tavoite

Jäsenvaltioiden lainsäädännön yhteensovittaminen osakeyhtiöiden rakenteen sekä niiden elinten valtuuksien ja velvollisuuksien osalta.

Sisältö

1. Direktiiviä sovelletaan seuraaviin yhtiöihin:
 - Yhdistyneessä kuningaskunnassa: "public limited company",
 - Ranskassa: "société anonyme",
 - Saksassa: "Aktiengesellschaft",sekä näitä vastaaviin yhtiöihin muissa jäsenvaltioissa. Jäsenvaltiot voivat sulkea osuustoiminnalliset yhtiöt direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.
2. Jäsenvaltioiden on toimittava siten, että kyseisten yhtiöiden rakenteeseen kuuluu joko kaksi elintä (yksi hallintoelin ja yksi valvontaelin) tai yksi elin (hallintoelin, jossa sen johtajajäsenten toimintaa valvovat johtamistoimintaan osallistumattomat jäsenet).
3. Hallintoneuvoston tai johtamistoimintaan osallistumattomien jäsenten suostumus vaaditaan kaikkiin hallintoelimen tai johtajajäsenten päätöksiin, jotka koskevat:
 - yrityksen tai sen osan toiminnan lopettamista tai luovutusta,
 - yrityksen toiminnan huomattavaa laajentamista tai supistamista,
 - huomattavia muutoksia yrityksen organisaatiossa,
 - pitkäkestoisen yhteishankkeen aloittaminen toisen yrityksen kanssa tai tällaisen hankkeen lopettaminen.
4. Yhtiössä, jossa on vähemmän kuin tuhat työntekijää, yhtiökokous valitsee hallintoneuvoston jäsenet. Yli tuhat työntekijää työllistävien yhtiöiden osalta jäsenvaltioiden on säädettävä henkilöstön osallistumisesta:
 - valvontaelimen valintaan kahden toimielimen järjestelmässä,
 - johtamistoimintaan osallistumattomien hallituksen jäsenten valintaan yhden toimielimen järjestelmässä.Yhtiökokous valitsee enintään kaksi kolmasosaa hallintoneuvoston jäsenistä tai johtamistoimintaan osallistumattomista hallituksen jäsenistä; henkilöstö nimeää vähintään kolmasosan ja enintään puolet näistä jäsenistä. Hallitus voi osallistua hallintoneuvoston jäsenten valintaan. Yhtiökokous tai henkilöstön edustajat voivat kuitenkin vastustaa tällaista nimeämistä tietyin täsmällisin perustein. Jäsenvaltiot voivat myös säätää, että osallistuminen toteutetaan perustamalla työntekijöitä edustava elin tai luomalla yhteissopimusjärjestelmä. Sama henkilö ei voi olla samanaikaisesti hallintoelimen ja valvontaelimen jäsen.

Jotta varmistetaan korkea osallistumisaste yhtiön toimintaan liittyvissä asioissa, on tarpeen:

- vahvistaa osakkeenomistajan asemaa äänioikeuden käyttäjänä; äänioikeuden tulee olla suhteessa osuuteen yhtiön pääomasta,
- äänioikeutta vailla olevien etuoikeutettujen osakkeiden anteihin on sovellettava tiettyjä rajoituksia.

5. Vuosittain on järjestettävä yhtiökokous; johtoeelin, hallintoelimen johtajajäsenet tai tiettyä vähimmäispääomaa edustava osakkaiden joukko voivat kutsua koolle ylimääräisen yhtiökokouksen. Tilinpäätös, toimintakertomus ja tilintarkastuskertomus on pidettävä jokaisen osakkaan saatavilla. Yhtiökokous voi tehdä päätöksiä ainoastaan ehdottomalla ääntenenemmistöllä, lukuun ottamatta tiettyjä erityisiä tilanteita. Jokaisesta säännönmukaisesta vuosittaisesta yhtiökokouksesta on laadittava pöytäkirja. Yhtiöjärjestyksessä ei saa olla määräystä tietyn osakelajin omistajien yksinoikeudesta esittää ehdotuksia valvontaelimen jäsenten enemmistön nimeämiseksi, vaan tämä oikeus kuuluu yhtiökokoukselle.
6. Tilinpäätöksen tulee täyttää erilaisia vaatimuksia. Esimerkiksi viisi prosenttia tilikauden tuloksesta on siirrettävä vararahastoon niin monena vuonna, että tämä rahasto saavuttaa tietyn vähimmäismäärän. Tilintarkastuksen toimittavat henkilöt, jotka ovat täysin riippumattomia yhtiöstä ja jotka yhtiökokous nimeää. Tilintarkastajat laativat tehtävästään perustellun kertomuksen.
7. Yhtiöjärjestyksessä ei saa olla määräystä tietyn osakelajin omistajien yksinoikeudesta esittää ehdotuksia hallintoelimen jäsenten enemmistön nimeämiseksi, vaan tämä oikeus kuuluu yhtiökokoukselle.
8. Komission on erikseen määrättyssä määräajassa esitettävä neuvostolle ja parlamentille kertomus tämän direktiivin soveltamisesta.
9. Direktiivistä voidaan myöntää tiettyjä poikkeuksia erityisesti päämääriltään poliittisten, uskonnollisten taikka hyväntekeväisyyteen tai opetukseen suuntautuneiden yhtiöiden osalta.

Euroopan parlamentin lausunto

Ensimmäinen käsittely: Parlamentti hyväksyi alkuperäisen ehdotuksen tehden siihen useita tarkistuksia. Parlamentti ehdotti, että direktiiviin olisi lisättävä kahden toimielimen järjestelmän osalta mahdollisuus valita yhden toimielimen vaihtoehto, että olisi korotettava pakollisen työntekijöiden osallistumisen rajaa 500:sta 1 000:een työntekijään ja että vaihtoehtoisia osallistumisen muotoja tulisi olla enemmän.

Komissio esitti tämän ehdotuksen 9 päivänä lokakuuta 1972.

Nykyinen tilanne

Komissio esitti ensimmäisen muutetun ehdotuksen 19 päivänä elokuuta 1983, toisen muutetun ehdotuksen 13 päivänä joulukuuta 1990 ja viimeksi kolmannen muutetun ehdotuksen 20 päivänä marraskuuta 1991.

Kolmas muutettu ehdotus on tällä hetkellä yhteisen kannan vahvistamista varten neuvoston käsiteltävänä.

Viitteet

Komission ehdotus	
KOM(72) 887 lopullinen	EYVL N:o C 131, 13.12.1972
Muutettu ehdotus	
KOM(83) 185 lopullinen	EYVL N:o C 240, 9.9.1983
Muutettu ehdotus	
KOM(90) 629 lopullinen	EYVL N:o C 7, 11.1.1991
Muutettu ehdotus	
KOM(91) 372 lopullinen	EYVL N:o C 321, 12.12.1991
Euroopan parlamentin lausunto	EYVL N:o C 149, 14.6.1991
Ensimmäinen käsittely	EYVL N:o C 240, 16.9.1991
Talous- ja sosiaalikomitean lausunto	EYVL N:o C 109, 19.9.1974
	EYVL N:o C 269, 14.10.1991

ISSN 1024-4492

KOM(95) 547 lopullinen

ASIAKIRJAT

FI

04

Luettelonumero : CB-CO-95-607-FI-C

ISBN 92-77-96263-1

Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto

L-2985 Luxemburg