

31994L0045

30.9.1994

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

L 254/64

NÕUKOGU DIREKTIIV 94/45/EÜ,

22. september 1994,

Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigilestes ettevõtetes või kontsernides

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud sotsiaalpoliitikat käsitleva protokoll nr 14 lisana esitatud kokkulepet sotsiaalpoliitika kohta, eriti selle artikli 2 lõiget 2,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut ⁽¹⁾

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust, ⁽²⁾

vastavalt asutamislepingu artiklis 189c sätestatud menetlusele ⁽³⁾

ning arvestades, et:

Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud sotsiaalpoliitikat käsitleva protokoll alusel on Belgia Kuningriik, Taani Kuningriik, Saksamaa Liitvabariik, Kreeka Vabariik, Hispaania Kuningriik, Prantsuse Vabariik, Iirimaa, Itaalia Vabariik, Luksemburgi Suurhertsogiriik, Madalmaade Kuningriik ja Portugali Vabariik (edaspidi "liikmesriigid"), soovides rakendada 1989. aasta sotsiaalharat, sõlminud kokkuleppe sotsiaalpoliitika kohta;

nimetatud kokkuleppe artikli 2 lõige 2 lubab nõukogul direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded;

vastavalt kokkuleppe artiklile 1 on ühenduse ja liikmesriikide olulisi eesmärke edendada dialoogi tööturu osapoolte vahel;

ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punkt 17 sätestab muu hulgas, et töötajate teavitamist, nõustamist ja nende osalust peab arendama asjakohasel viisil, arvestades eri liikmesriikides valitsevaid tavasid; harta sätestab, et seda kohaldatakse eriti äriühingute või kontsernide puhul, millel on asutused või äriühingud kahes või enamis liikmesriigis;

⁽¹⁾ EÜT C 135, 18.5.1994, lk 8 ja EÜT C 199, 21.7.1994, lk 10.

⁽²⁾ Arvamus esitatud 1. juunil 1994 (Euroopa Ühenduste Teatajas seni avaldamata).

⁽³⁾ Euroopa Parlamendi 4. mai 1994. aasta arvamus (EÜT C 205, 25.7.1994) ja nõukogu 18. juuli 1994. aasta ühine seisukoht (EÜT C 244, 31.8.1994, lk 37).

enamiku liikmesriikide seas valitsevast laiapõhjalisest konsensussest hoolimata ei suutnud nõukogu vastavalt esitatud ettepanekule, mida on muudetud 1991. aasta 3. detsembril, ⁽⁴⁾ vastu võtta direktiivi liikmesriigilestes ettevõtetes või kontsernides töötajate teavitamiseks ning nõustamiseks asutatava Euroopa tööõukogu kohta; ⁽⁵⁾

vastavalt sotsiaalpoliitikat käsitleva kokkuleppe artikli 3 lõikele 2 on komisjon ühenduse tasandil konsulteerinud tööturu osapooltega, millised võiksid olla ühenduse võimalikud tegevussuunad töötajate teavitamisel ja nõustamisel liikmesriigilestes ettevõtetes ja kontsernides;

komisjon, tulnud pärast kõnealust konsulteerimist järeldusele, et ühenduse tegevus on soovitatav, on vastavalt nimetatud kokkuleppe artikli 3 lõikele 3 tööturu osapooled kavandatava ettepaneku sisu suhtes uuesti ära kuulunud ning tööturu osapooled on esitanud komisjonile oma arvamused;

pärast teist konsulteerimist ei ole tööturu osapooled teatanud komisjonile oma soovist algatada nimetatud kokkuleppe artiklis 4 sätestatud menetlust, mis võiks viia kokkuleppe sõlmimiseni;

siseturu toimimine toob kaasa ka ettevõtete kontsentreerumisprotsessi, samuti ettevõtete piiriülese ühinemise, ülevõtmised, ühisettevõtted ning selle tulemusena ka ettevõtete ja kontsernide muutumise riikidevaheliseks; et majandustegevus areneks kooskõlalisel, peavad kahes või enamis liikmesriigis tegutsevad ettevõtted ja kontsernid teavitama ja nõustama oma otsustest mõjutatud töötajate esindajaid;

liikmesriikide õigusaktides või tavas sisalduv töötajate teavitamis- ja nõustamiskord pole sageli kooskõlas selle riikidevahelise struktuuriüksusega, kes teeb töötajaid mõjutavaid otsuseid; see võib viia otsustest mõjutatud töötajate ebavõrdse kohtlemiseni ühes ja samas ettevõttes või kontsernis;

⁽⁴⁾ EÜT C 336, 31.12.1991, lk 11.

⁽⁵⁾ EÜT C 39, 15.2.1991, lk 10.

tuleb vastu võtta vajalikud sätted, et tagada liikmesriigiüleste ettevõtete töötajate asjakohane teavitamine ja nõustamine, kui neid mõjutavad otsused on tehtud mõnes teises liikmesriigis, kus nemad ei tööta;

selleks et tagada kahes või enamas liikmesriigis tegutsevate ettevõtete või kontsernide töötajate asjakohane teavitamine ja nõustamine, on vaja asutada Euroopa tööõukogud või sisse seada mingi muu töötajate riikidevaheliseks teavitamiseks ja nõustamiseks sobiv kord;

järelikult on vaja määratleda kontrolliva ettevõtte mõiste, mis on seotud ainuüksi käesoleva direktiiviga ega mõjuta kontserni või kontrolli mõistete määratlusi, mida võidakse vastu võtta tulevikus kavandatavates tekstides;

töötajate teavitamise ja nõustamise mehhanismid sellistes ettevõtetes või kontsernides peavad hõlmama kõiki asutusi või vastavalt olukorrale ka liikmesriikides paiknevaid kontserni ettevõtteid, hoolimata sellest, kas ettevõtte või kontserni kontrolliva ettevõtte keskjuhatuse paikneb liikmesriikide territooriumil või väljaspool seda;

vastavalt poolte autonoomia põhimõttele peavad töötajate esindajad ning ettevõtte või kontserni kontrolliva ettevõtte juhatus kokkuleppe teel kindlaks määrama Euroopa tööõukogude olemuse, koosseisu, ülesanded, tööviisi, korra ja rahalised vahendid või muu nende konkreetse olukorras sobiva teavitamis- ja nõustamiskorra;

vastavalt subsidiaarsuse põhimõttele peavad liikmesriigid kindlaks määrama, kes on töötajate esindajad, ning eelkõige kindlustama, juhul kui seda peetakse vajalikuks, töötajate eri kategooriate võrdse esindatuse;

teatavate lisavajaduste puhuks tuleks ette näha sätted, mida kohaldada siis, kui pooled nii otsustavad või kui keskjuhatuse keeldub läbirääkimisi alustamast või kui läbirääkimiste tulemusena kokkuleppele ei jõuta;

lisaks võivad töötajate esindajad otsustada, et Euroopa tööõukogude loomine ei ole vajalik, või otsustavad asjaosalised pooled, et kasutavad teistsugust töötajate riikidevahelist teavitamis- ja nõustamiskorda;

ilma et see piiraks poolte võimalust teisiti otsustada, tuleb pooltevahelise kokkuleppe puudumisel, selleks et täita käesoleva direktiivi eesmärgi, teavitada loodud Euroopa tööõukogu ja sellega nõu pidada, et ettevõtte või kontserni tegevuse võimalikku mõju töötajate huvidele saaks hinnata vähemalt kahes liikmesriigis; seejärel peab ettevõttelt või kontrollivalt ettevõttelt nõudma, et see edastaks töötajate esindajatele töötajate huve puudutavat üldist teavet ning konkreetset teavet ettevõtte või kontserni tegevuse nende külgede kohta, mis mõjutavad töötajate huve; Euroopa tööõukogu peab nimetatud kohtumise lõpuks esitama oma arvamuse;

teatavatest otsustest, millel on märkimisväärne mõju töötajate huvidele, tuleb töötajate esindajaid võimalikult kiiresti teavitada ja neid nõustada;

käesolevast direktiivist lähtudes tegutsevatele töötajate esindajatele tuleb nende ülesannete täitmisel tagada samasugune kaitse ja tagatised, nagu on töötajate esindajatel tööle võtva riigi õigusaktide ja/või tava alusel; neid ei tohi nende seadusliku tegevuse eest mingil moel diskrimineerida ning vallandamise ja muude sanktsioonide korral on neil õigus samasugusele kaitsele;

sellises ettevõttes või kontserni kontrollivas ettevõttes, mille keskjuhatuse asub väljaspool liikmesriikide territooriumi, peab käesolevas direktiivis ettenähtud teavitamis- ja nõustamiskorda rakendada liikmesriiki vajaduse korral ametisse määratud esindaja või sellise esindaja puudumisel see asutus või kontrollitav ettevõtte, kus töötab kõige rohkem liikmesriigi töötajaid;

eraldi käsitlemist vajavad need liikmesriigiülised ettevõtted ja kontsernid, kus käesoleva direktiivi jõustumise ajal on olemas kogu töötajaskonda hõlmav riikidevahelist teavitamist ja nõustamist sätestav kokkulepe;

liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed juhul, kui käesolevas direktiivis kehtestatud kohustusi ei järgita,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I JAGU

ÜLDOSA

Artikkel 1

Eesmärk

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on parandada liikmesriigileste ettevõtete ja kontsernide töötajate õigust saada teavet ja nõustamist.

2. Selleks luuakse vastavalt artikli 5 lõikes 1 sätestatud viisil esitatud taotlusele igas liikmesriigis ettevõtte või kontsernis Euroopa tööõukogu või töötajate teavitamis- ja nõustamiskord, et töötajate teavitamine ja nõustamine toimuks neil tingimustel, sel viisil ja sellise mõjuga, nagu käesolev direktiiv sätestab.

3. Olenemata lõikest 2, kus liikmesriigilene kontsern artikli 2 lõike 1 punkti c tähenduses hõlmab ühte või mitut sellist ettevõtet või kontserni, mis artikli 2 lõike 1 punktide a või c tähenduses on liikmesriigilest ettevõtted või liikmesriigilest kontsernid, luuakse Euroopa tööõukogu kontserni tasandil, kui artiklis 6 nimetatud kokkulepped ei sätesta teisiti.

4. Kui artiklis 6 nimetatud kokkulepetega ei nähta ette ulatuslikumat toimeala, hõlmavad Euroopa tööõukogude volitused ja pädevus ning lõikes 1 kindlaksmääratud eesmärgi saavutamiseks sisse seatud teavitamis- ja nõustamiskord liikmesriigileste ettevõtte puhul kõiki liikmesriikides paiknevaid asutusi ning liikmesriigileste kontserni puhul kõiki liikmesriikides paiknevaid kontserni ettevõtteid.

5. Liikmesriigid võivad sätestada, et käesolevat direktiivi ei kohaldata kaubalaevastike laevaperede puhul.

Artikkel 2

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *liikmesriigilene ettevõtte* – ettevõtte, millel on liikmesriikide piires vähemalt 1 000 töötajat ja vähemalt kahes liikmesriigis kummaski vähemalt 150 töötajat;

b) *kontsern* – kontrolliv ettevõtte ja selle poolt kontrollitavad ettevõtted;

c) *liikmesriigilene kontsern* – järgmiste tunnustega kontsern:

— vähemalt 1 000 töötajat liikmesriikide piires,

— vähemalt kaks kontserni eri liikmesriikides ja

— vähemalt üks 150 töötajaga kontserni ettevõtte ühes liikmesriigis ning vähemalt veel üks vähemalt 150 töötajaga kontserni ettevõtte mõnes teises liikmesriigis;

d) *töötajate esindajad* – siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate esindajad;

e) *keskjuhatatus* – liikmesriigileste ettevõtte keskjuhatatus või liikmesriigileste kontserni puhul kontrolliva ettevõtte keskjuhatatus;

f) *nõustamine* – arvamuste vahetamine ning dialoogi arendamine töötajate esindajate ja keskjuhatuse või mõne muu vastava juhtimistaseme vahel;

g) *Euroopa tööõukogu* – vastavalt artikli 1 lõikele 2 või lisa sätetele asutatud nõukogu, mille eesmärgiks on töötajate teavitamine ja nõustamine;

h) *spetsiaalne läbirääkimiskomisjon* – organ, mis on asutatud vastavalt artikli 5 lõikele 2, et kooskõlas artikli 1 lõikega 2 pidada keskjuhatusega läbirääkimisi Euroopa tööõukogu või teavitamis- ja nõustamiskorra sisseadmise küsimuses.

2. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tehakse töötajate arvu ettenähtud künnis kindlaks siseriiklike õigusaktide ja/või tavade järgi, võttes aluseks viimased kaks aastat töötanud töötajate (kaasa arvatud osalise tööajaga) keskmise arvu.

Artikkel 3

“Kontrolliva ettevõtte” mõiste

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

2. Kui vastupidist pole tõestatud, võib ülekaalukat mõjuvõimu teise ettevõtte suhtes eeldada, kui ettevõttel otseselt või kaudselt:

- a) on enamik selle ettevõtte märgitud kapitalist või
- b) on kontroll selle ettevõtte emiteeritud aktsiakapitaliga seotud hääleteenamuse üle või
- c) on võimalik ametisse nimetada üle poolte nimetatud ettevõtte haldus-, juht- või järelevalveorgani liikmetest.

3. Lõike 2 kohaldamisel kuuluvad kontrollitava ettevõtte hääletamist ja ametisse nimetamist puudutavate õiguste hulka ka teiste kontrollitavate ettevõtete ning kõikide oma nimel, kuid kontrollitava või mis tahes teise kontrollitava ettevõtte huvides tegutsevate isikute või organite õigused.

4. Olenemata lõigetest 1 ja 2 ei loeta ettevõtet "kontrollivaks ettevõtteks" teise ettevõtte suhtes, milles tal on osalus, kui esimesena nimetatud ettevõtte on niisugune äriühing, millele viidatakse ettevõtetevahelise konsultatsiooni kontrollimist käsitleva nõukogu 21. detsembri 1989. aasta määruse (EMÜ) nr 4064/89 (1) artikli 3 lõike 5 punktides a või c.

5. Ülekaaluka mõjuvõimu kasutamist ei saa eeldada ainuüksi seotõttu, et vastavate volitustega isik täidab kooskõlas liikmesriigi seadustega likvideerimist, pankrotti, maksejõuetust, maksete lakkamist, kompromissi või teisi selliseid menetlusi puudutavaid ülesandeid.

6. Selleks et määrata kindlaks, kas ettevõtte on "kontrolliv ettevõtte", kohaldatakse selle liikmesriigi seadust, mida rakendatakse nimetatud ettevõtte suhtes.

Kui nimetatud ettevõtte ei juhindu liikmesriigi seadusest, kohaldatakse selle liikmesriigi seadust, mille territooriumil paikneb kas nimetatud ettevõtte esindaja või, sellise esindaja puudumisel, kontserni suurima töötajate arvuga ettevõtte keskjuhatust.

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

II JAGU

EUROOPA TÖÖNÕUKOGU ASUTAMINE VÕI TÖÖTAJA TEAVITAMIS- JA NÕUSTAMISKORRA SISSESEADMINE

Artikkel 4

Vastutus Euroopa tööõukogu asutamise või töötaja teavitamis- ja nõustamiskorra sisseadmise eest

1. Liikmesriigiüleises ettevõttes või liikmesriigiüleises kontsernis vastutab artikli 1 lõikes 2 sätestatud Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja nõustamiskorra sisseadmiseks vajalike tingimuste ja vahendite loomise eest keskjuhatust.

2. Kui keskjuhatust ei paikne liikmesriigis, võtab lõikes 1 nimetatud vastutuse enda peale vajaduse korral selleks määratud keskjuhatuse esindaja liikmesriigis.

Nimetatud esindaja puudumisel võtab lõikes 1 nimetatud vastutuse enda peale sellise asutuse või kontserni kuuluva ettevõtte juhatus, kus on kõige rohkem liikmesriigis töötavaid töötajaid.

3. Käesoleva direktiivi kohaldamisel loetakse keskjuhatuseks esindaja või esindajad, nende puudumisel aga lõike 2 teises lõigus nimetatud juhatus.

Artikkel 5

Spetsiaalne läbirääkimiskomisjon

1. Selleks et saavutada artikli 1 lõikes 1 nimetatud eesmärki, alustab keskjuhatust omal algatusel või vähemalt kahe liikmesriigi kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindaja kirjaliku taotluse korral läbirääkimisi Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja nõustamiskorra sisseadmiseks.

2. Sel eesmärgil moodustatakse järgmiste juhiste kohaselt spetsiaalne läbirääkimiskomisjon:

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

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

(1) EÜT L 395, 30.12.1989, lk 1.

Teine lõik ei piira siseriiklike õigusaktide ja/või tava kohaldamist töötajate esindusorganite asutamiseks vajaliku künnise sätestamisel;

b) spetsiaalsel läbirääkimiskomisjonil on minimaalselt kolm ja maksimaalselt 17 liiget;

c) valimistel või ametisse nimetamisel tuleb tagada:

— esiteks, et ühe liikmega oleksid esindatud kõik liikmesriigid, kus liikmesriigiülesel ettevõttel on üks või mitu asutust või kus liikmesriigiülesel kontsernil on kas kontrolliv ettevõtte või üks või mitu kontrollitavat ettevõtet,

— teiseks, et lisaliikmeid oleks võrdeliselt asutustes, kontrollivas või kontrollitavas ettevõttes töötavate töötajate arvuga, nagu on sätestatud õigusaktidega selle liikmesriigi territooriumil, kus keskjuhatuse paikneb;

d) keskjuhatust ja kohalikku juhtkonda tuleb teavitada spetsiaalse läbirääkimiskomisjoni moodustumisest.

3. Spetsiaalse läbirääkimiskomisjoni ülesanne on koos keskjuhatusega kirjalikus kokkuleppes kindlaks määrata Euroopa töönookogu(de) tegevusulatus, koosseis, ülesanded ja ametiaeg või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra rakendamine.

4. Selleks et sõlmida kokkulepe vastavalt artiklile 6, korraldab keskjuhatuse koos spetsiaalse läbirääkimiskomisjoni koosseisuga. Sellest teavitab ta kohalikke juhtkondi.

Läbirääkimiste pidamisel võivad spetsiaalset läbirääkimiskomisjoni abistada tema valitud eksperdid.

5. Spetsiaalne läbirääkimiskomisjon võib vähemalt kahe kolmandiku hääletamusega otsustada vastavalt artiklile 4 läbirääkimisi mitte alustada või juba alanud läbirääkimised lõpetada.

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

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

6. Kõik lõigetes 3 ja 4 nimetatud läbirääkimistega seotud kulud kannab keskjuhatuse, nii et spetsiaalsel läbirääkimiskomisjonil oleks võimalik oma ülesandeid asjakohaselt täita.

Vastavalt sellele põhimõttele võivad liikmesriigid spetsiaalse läbirääkimiskomisjoni tegevuse rahastamisel näha ette normid. Eelkõige võivad nad piirduda ainult ühe eksperdi kulude katmisega.

Artikkel 6

Kokkuleppe sisu

1. Keskjuhatuse ja spetsiaalne läbirääkimiskomisjon peavad pidama läbirääkimisi koostöö vaimus, et saavutada kokkulepe, kuidas artikli 1 lõikes 1 sätestatud töötajate teavitamis- ja nõustamiskorda üksikasjades rakendada.

2. Poolte autonoomiat piiramata määrab lõikes 1 nimetatud keskjuhatuse ja spetsiaalse läbirääkimiskomisjoni vaheline kokkulepe kindlaks:

a) nimetatud kokkuleppega hõlmatud liikmesriigiülese kontserni ettevõtted või liikmesriigiülese ettevõtte asutused;

b) Euroopa töönookogu koosseisu, selle liikmete arvu, kohtade jaotuse ja ametiaja;

c) Euroopa töönookogu tööülesanded ning teavitamis- ja nõustamiskorra;

d) Euroopa töönookogu kokkutuleku paiga, sageduse ja kestuse;

e) Euroopa töönookogule eraldatud raha ja materiaalsed vahendid;

f) kokkuleppe kestuse ja selle uuendamise menetluse.

3. Keskjuhatuse ja spetsiaalne läbirääkimiskomisjon võivad kirjalikult otsustada, et nad Euroopa töönookogu asemel seavad sisse ühe või mitu teavitamis- ja nõustamiskorda.

Kokkulepe peab kindlaks määrama, millisel viisil on töötajate esindajatel õigus kohtuda, et arutada neile edastatud teavet.

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

4. Lõigetes 2 ja 3 nimetatud kokkulepete puhul ei kehti lisas toodud täiendavad nõuded, kui lepetes pole sätestatud teisiti.

5. Lõigetes 2 ja 3 nimetatud kokkulepete sõlmimisel tegutseb spetsiaalne läbirääkimiskomisjon oma liikmete häälteenamuse alusel.

Artikkel 7

Täiendavad nõuded

1. Artikli 1 lõikes 1 nimetatud eesmärgi saavutamiseks kohaldatakse selle liikmesriigi õigusaktidega sätestatud täiendavaid nõudeid, kus keskjuhatuse paikneb:

- kui keskjuhatuse ja spetsiaalne läbirääkimiskomisjon nii otsustavad või
- kui keskjuhatuse keeldub läbirääkimisi alustamast kuue kuu jooksul pärast artikli 5 lõikes 1 nimetatud taotluse esitamist või
- kui nad kolme aasta möödudes pärast nimetatud taotluse esitamist pole suutelised sõlmima artiklis 6 nimetatud kokkulepet ning spetsiaalne läbirääkimiskomisjon pole võtnud vastu artikli 5 lõikes 5 sätestatud otsust.

2. Lõikes 1 nimetatud täiendavad nõuded, mis on vastu võetud liikmesriigi õigusaktides, peavad vastama lisas nimetatud sätetele.

III JAGU

MUUD SÄTTED

Artikkel 8

Konfidentsiaalne teave

1. Liikmesriigid näevad ette, et spetsiaalsete läbirääkimiskomisjonide või Euroopa tööõukogude liikmetel ja kõikidel neid abistavatel ekspertidel pole lubatud avaldada mingit otseselt neile antud konfidentsiaalset teavet.

Sama kehtib ka teavitamisel ja nõustamisel osalevate töötajate esindajate kohta.

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

2. Liikmesriigid näevad ette, et erijuhtudel ja siseriiklike õigusaktidega sätestatud tingimustel ning piires pole nende territooriumil paiknev keskjuhatuse kohustatud edastama sellist teavet, mis objektiviivsete kriteeriumide järgi võiks oma olemuselt

asjaosaliste ettevõtete tegutsemist tõsiselt kahjustada ning nende huve riivata.

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

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

Artikkel 9

Euroopa tööõukogu tegevus ning töötajate teavitamis- ja nõustamiskord

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

Sama kehtib ka keskjuhatuse ja töötajate esindajate koostöö kohta töötajate teavitamisel ja nõustamisel.

Artikkel 10

Töötajate esindajate kaitse

Spetsiaalsete läbirääkimiskomisjonide liikmetel, Euroopa tööõukogude liikmetel ja artikli 6 lõikes 3 nimetatud korralt vastavalt oma tööülesandele täitvatel töötajate esindajatel on tööülesannete täitmisel õigus samasugusele kaitsele ja tagatistele, nagu on siseriiklike õigusaktide ja/või tavaga sätestatult tagatud töötajate esindajatele selles riigis, kus nad töötavad.

Eelkõige kehtib see spetsiaalse läbirääkimiskomisjoni või Euroopa tööõukogude koosseisule või mis tahes muudel artikli 6 lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel toimuvatel koosseisule osalemise kohta, samuti ka palga väljamaksmise kohta liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni liikmetele töölt puudumise ajal, kui see on neil vajalik oma kohustuste täitmiseks.

Artikkel 11

Käesoleva direktiivi järgimine

1. Iga liikmesriik tagab, et tema territooriumil paiknev liikmesriigiülese ettevõtte asutuste juhtkond ja liikmesriigiülese kontserni ühe osa moodustavate ettevõtete juhtkond ning nende töötajate esindajad või olukorrale vastavalt töötajad järgivad käesoleva direktiiviga sätestatud kohustusi, hoolimata sellest, kas keskjuhatuse paikneb tema territooriumil või mitte.

2. Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi kohaldamisel teevad ettevõtted asjaosaliste poolte nõudmisel kättesaadavaks artikli 2 lõike 1 punktides a ja c nimetatud töötajate arvu puudutava teabe.

3. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed, kui käesolevat direktiivi ei täideta; eelkõige tagavad nad, et käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste jõustamiseks oleksid kättesaadavad vastavad haldus- ja kohtumenetlused.

4. Artikli 8 kohaldamisel sätestavad liikmesriigid haldusliku või kohtuliku edasikaebamise korra, mida töötajate esindajad võivad kasutada, kui keskjuhatus peab andmeid konfidentsiaalseks või ei anna teavet vastavalt käesolevale artiklile.

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

Artikkel 12

Seos käesoleva direktiivi ja muude sätete vahel

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse, piiramata neid meetmeid, mis on võetud vastavalt nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiivile 75/129/EMÜ⁽¹⁾ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta, ning vastavalt nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivile 77/187/EMÜ⁽²⁾ äriühingute, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta.

2. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklikes õigusaktides juba olemasolevaid töötajate õigusi saada teavet ja nõustamist.

Artikkel 13

Kehtivad kokkulepped

1. Piiramata lõike 2 kohaldamist, ei kohaldata käesolevast direktiivist tulenevaid kohustusi nende liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide puhul, kus käesoleva direktiivi rakendamiseks on artikli 14 lõikes 1 sätestatud kuupäeval või direktiivi kõnealuses liikmesriigis jõustamise kuupäeval olemas eespool nimetatud kuu-

päevast varasema kuupäevaga kogu töötajaskonda hõlmav kokkulepe, mis näeb ette töötajate riikidevahelise teavitamise ja nõustamise.

2. Kui lõikes 1 nimetatud kokkulepete kehtivusaeg lõpeb, võivad nimetatud lepingute osapooled ühiselt otsustada neid uuendada. Kui seda ei tehta, kohaldatakse käesoleva direktiivi sätteid.

Artikkel 14

Lõppsätted

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 22. septembriks 1996 või tagavad hiljemalt selleks kuupäevaks, et tööturu osapooled kehtestavad nõutavad sätted kokkuleppimise teel, seejuures on liikmesriigid kohustatud võtma kõik vajalikud meetmed, mis tagaksid käesoleva direktiiviga ettenähtud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

2. Nendes liikmesriikide poolt võetud meetmetes tuleb viidata käesolevale direktiivile või nende ametliku avaldamise korral lisada viide käesolevale direktiivile. Viitamise korra näevad ette liikmesriigid.

Artikkel 15

Komisjonipoolne järelkontroll

Hiljemalt 22. septembriks 1999 vaatab komisjon koostöös liikmesriikide ja Euroopa tasandi tööturu osapooltega uuesti üle, kuidas käesolevat direktiivi on kohaldatud, järgides eriti töötajate arvu künnise vastavust nõuetele, ning esitab nõukogule vajalikud muudatusettepanekud.

Artikkel 16

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 22. september 1994

Nõukogu nimel

eesistuja

N. BLÜM

⁽¹⁾ EÜT L 48, 22.2.1975, lk 29. Viimati muudetud direktiiviga 92/56/EMÜ (EÜT L 245, 26.8.1992, lk 3).

⁽²⁾ EÜT L 61, 5.3.1977, lk 26.

LISA

TÄIENDAVAD NÕUDED,
nimetatud käesoleva direktiivi artiklis 7

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

a) Euroopa tööõukogu pädevus piirdub teavitamise ja nõustamisega nendes küsimustes, mis puudutavad liikmesriigiülest ettevõtet või liikmesriigiülest kontserni tervikuna või vähemalt kahte tema eri liikmesriikides asuvat asutust või kontserni ettevõtet.

Artikli 4 lõikes 2 nimetatud ettevõtete või kontsernide puhul piirdub Euroopa tööõukogu pädevus nende küsimustega, mis puudutavad nende kõiki liikmesriikides asuvaid asutusi või kontserni ettevõtteid või vähemalt kahte nende asutust või kontserni ettevõtet, mis asuvad eri liikmesriikides.

b) Euroopa tööõukogu koosseisu moodustavad liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajad, kelle valivad või nimetavad ametisse töötajate esindajad või viimaste puudumisel kõik töötajad.

Euroopa tööõukogu liikmete valimine või ametisse nimetamine toimub vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavale.

c) Euroopa tööõukogul on minimaalselt kolm ja maksimaalselt 30 liiget.

Kui tema suurus seda õigustab, valib ta oma liikmete hulgast kõige rohkem kolmeliikmelise komitee.

Ta võtab vastu oma töökorra.

d) Euroopa tööõukogu liikmete valimisel või ametisse nimetamisel tuleb tagada:

— esiteks, et igast liikmesriigist, kus liikmesriigiülel ettevõttel on üks asutus või rohkem asutusi või kus liikmesriigiülel kontsernil on kontrolliv ettevõtte või üks kontrollitav ettevõtte või rohkem kontrollitavad ettevõtteid, peab olema üks esindaja,

— teiseks, lisaliikmed proportsionaalselt asutuste, kontrolliva ettevõtte või kontrollitavate ettevõtete töötajate arvuga, nagu on sätestatud selle liikmesriigi õigusaktides, mille territooriumil asub keskjuhatuse.

e) Keskjuhatust ja teisi asjakohasemaid juhtimistasandeid teavitatakse Euroopa tööõukogu moodustamisest.

f) Neli aastat pärast asutamist uurib Euroopa tööõukogu, kas algatada läbirääkimisi käesoleva direktiivi artiklis 6 nimetatud kokkuleppe sõlmimiseks või jätkata täiendavate nõuete kohaldamist, mis on vastu võetud kooskõlas käesoleva lisaga.

Kui on vastu võetud otsus pidada läbirääkimisi kokkuleppe üle vastavalt käesoleva direktiivi artiklile 6, kohaldatakse *mutatis mutandis* käesoleva direktiivi artikleid 6 ja 7, mille puhul väljend "spetsiaalne läbirääkimiskomisjon" asendatakse väljendiga "Euroopa tööõukogu".

2. Euroopa tööõukogul on õigus kohtuda keskjuhatusega üks kord aastas, et saada keskjuhatuse koostatud aruande põhjal teavet ja nõustamist liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni äritegevuse edenemise ning väljavaadete kohta. Sellest teavitatakse ka kohalikke juhtkondi.

Eelkõige käsitletakse kohtumisel ettevõtete struktuuri, majanduslikku ja rahalist olukorda, äri-, tootmis- ja müügitegevuse võimalikku arengut, tööhõivet ja selle võimalikku arengusuunda, investeringuid, olulisi korralduslikke muudatusi, uute tööviiside või tootmisprotsesside juurutamist, tootmise üleviimist, ettevõtete, asutuste või nende oluliste osade ühinemisi, vähendamisi või sulgemisi ning kollektiivseid koondamisi.

3. Komiteel või selle puudumisel ka Euroopa tööõukogul on õigus saada teavet töötajate huve olulisel määral mõjutavate erakordsete asjaolude kohta, eelkõige ümberpaigutamistest, asutuste või ettevõtete sulgemise või kollektiivsete koondamiste kohta. Tal on õigus nõuda kohtumist keskjuhatuse või liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni mõne teise asjakohasema ja otsustamisõigust omava juhtimistasandiga, samuti saada töötajate huve märkimisväärselt mõjutavate meetmete kohta teavet ja nõustamist.

Õigus koos komiteega koosolekul osaleda on ka nendel Euroopa tööõukogu liikmetel, kes on valitud või ametisse nimetatud asutustest ja/või ettevõtetest, mida kõne all olevad meetmed otseselt puudutavad.

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

Nimetatud koosolek ei mõjuta keskjuhatuse eesõigusi.

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

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

5. Ilma et see piiraks käesoleva direktiivi artikli 8 kohaldamist, annab Euroopa tööõukogu asutuste või liikmesriigiülese kontserni ettevõtete töötajate esindajatele, või nende puudumisel kogu töötajaskonnale teada käesolevale lisale vastava teavitamis- ja nõustamiskorra sisust ja tulemusest.
6. Euroopa tööõukogu või komitee võib kasutada enda valitud ekspertide abi, kui see on vajalik tööülesannete täitmiseks.
7. Euroopa tööõukogu tegevuskulud katab keskjuhatuse.

Nimetatud keskjuhatuse varustab Euroopa tööõukogu liikmeid raha ja materiaalsete vahenditega, et nad saaksid oma kohustusi asjakohasel viisil täita.

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

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