



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 04.04.2000
KOM(2000)188 lopullinen

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE JA NEUVOSTOLLE

eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetun neuvoston direktiivin 94/45/EY soveltamisesta

1. JOHDANTO

Neuvosto antoi 22. syyskuuta 1994 eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamista yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä koskevan direktiivin 94/45/EY. Direktiivin oikeusperustana on Euroopan yhteisön perustamissopimukseen liitetyn sosiaalipolitiikkaa koskevan pöytäkirjan N:o 14 liitteenä olevan sosiaalipolitiikasta tehdyn sopimuksen 2 artiklan 2 kohta. Direktiiviä siis sovelletaan kaikkiin Euroopan yhteisön jäsenvaltioihin Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta.

15. joulukuuta 1997 annettiin neuvoston direktiivi 97/74/EY, jolla laajennettiin direktiivin 94/45/EY soveltamisala koskemaan myös Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa.

Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta jäsenvaltioiden oli pantava direktiivi 94/45/EY täytäntöön 22. syyskuuta 1996 mennessä, ja Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan sekä kaikkien jäsenvaltioiden on pantava direktiivi 97/74/EY täytäntöön 15. joulukuuta 1999 mennessä.

Tässä raportissa käsitellään ainoastaan direktiivin 94/45/EY täytäntöönpanotilannetta. Direktiivin 97/74/EY täytäntöönpanosta laaditaan toinen raportti myöhemmin.

Raportissa analysoidaan oikeudellisia täytäntöönpanotoimia, ja siinä seurataan direktiivin rakennetta.

2. OIKEUDELLINEN TÄYTÄNTÖÖNPANO JA KÄYTÄNNÖN ARVIOINTI

Aluksi on korostettava sitä, että suurin osa jäsenvaltioista on pyrkinyt kaikkiin keinoihin noudattamaan täytäntöönpanon määräaikaan 22. syyskuuta 1996 sekä saattamaan tarkkaan direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään.

Direktiivin täytäntöönpanon määräaikaan noudatti viisi jäsenvaltiota (Tanska, Suomi, Irlanti, Ruotsi ja osittain Belgia)¹. Nämä maat antoivat täytäntöönpanosäädöksiä, jotka tulivat voimaan 22. syyskuuta 1996.

Näitä maita seurasivat hieman myöhemmin Itävalta (17. lokakuuta 1996), Italia (osittainen täytäntöönpano 6. marraskuuta 1996 alkaen), Ranska (12. marraskuuta 1996) ja Saksa (1. marraskuuta 1996). Joissakin maissa säännökset tulivat voimaan vielä myöhemmin (Alankomaissa 5. helmikuuta 1997, Kreikassa 1. maaliskuuta 1997 ja Espanjassa 24. huhtikuuta 1997).

Portugalin täytäntöönpanolaki annettiin huomattavasti myöhässä (laki julkaistiin 9. kesäkuuta 1999 ja tuli voimaan 9. heinäkuuta 1999).

¹ Raportissa käytetään jäsenvaltioista seuraavia lyhenteitä: A - Itävalta, B - Belgia, D - Saksa, DK - Tanska, EL - Kreikka, E - Espanja, FIN - Suomi, F - Ranska, IRL - Irlanti, I - Italia, L - Luxemburg, NL-- Alankomaat, P - Portugali, S - Ruotsi.

Luxemburgissa tekstiä ollaan vasta panemassa täytäntöön.

Italiassa direktiivi on pantu täytäntöön vain osittain 6. marraskuuta 1996 allekirjoitetulla liittojen yhteisellä työehtosopimuksella. Sopimusta on täydennettävä lailla, jolla laajennetaan sopimussäännöt koskemaan kaikkia ja säädetään seuraamuksista ja oikeudellisesta toimivallasta. Direktiiviä ei ole pantu täydellisesti täytäntöön liittojen yhteisellä työehtosopimuksella, koska sen sisältö ja soveltamisala ovat rajoitettuja (se ei kata kaikkia ammattialoja).

Belgiassa työehtosopimusta on täydennetty kahdella lainsäädäntötekstillä.

Kussakin maassa täytäntöönpanotapa on valittu sen oman lainsäädännön mukaisesti. Tavallisin täytäntöönpanotapa on ollut kansallisen parlamentin hyväksymä laki. Italiassa ja Belgiassa täytäntöönpanotavaksi on valittu työehtosopimus, jota Belgian tapauksessa on täydennetty laajentamismenettelyllä.

Työmarkkinaosapuolet ovat usein osallistuneet täytäntöönpanosäännösten laadintaan joko virallisesti tai epävirallisesti.

2.1. Kansallisten täytäntöönpanosäännösten arviointi oikeudelliselta kannalta

Täytäntöönpanosäännösten laatu oli erittäin hyvä, vaikka sitä arvioitiin erittäin lyhyen ajan kuluttua direktiivin täytäntöönpanosta.

Tässä kohden on korostettava, että direktiivin täytäntöönpanosta vastaavalla ja komission koordinoimalla asiantuntijaryhmällä oli uusi ja olennaisen tärkeä asema prosessissa. Täytäntöönpanotoimien seurantamenetelmästä olisi tehtävä yleinen, sillä siitä saatiin varsin myönteisiä tuloksia tämän direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä. Direktiivihän on varsin monimutkainen, koska siinä on kansainvälisiä piirteitä ja siinä on hyödynnetty sekä yhteisön käsitteitä että kansainvälisen yksityisoikeuden sääntöjä.

Ennen lopullisten johtopäätösten tekemistä olisi kuitenkin odotettava, että täytäntöönpanoprosessi saadaan vietyä loppuun kaikissa maissa (siis myös Luxemburgissa ja Italiassa).

Luxemburgia ja Portugalia vastaan on aloitettu rikkomisesta johtuva menettely, koska ne eivät ole panneet direktiiviä täytäntöön. Portugalin tapauksessa komissio keskeytti menettelyn täytäntöönpanolain tultua voimaan.

Komissio käynnistää epätäydellisen täytäntöönpanon vuoksi Italiaa vastaan rikkomisesta johtuvan menettelyn, ellei Italia täydennä riittävällä tavalla vuonna 1996 tehtyä liittojen yhteistä työehtosopimusta.

Raportissa tuodaan esiin joitakin kohtia, joissa direktiivin teksti ja täytäntöönpanolaki eroavat toisistaan jossain määrin (esim. osa-aikaisten työntekijöiden laskemistavat, erityisen neuvotteluryhmän edustajamäärä suurempi kuin direktiivissä on säädetty) tai joissa on epätarkkuuksia (esim. valmistelevat kokoukset). Nämä eroavaisuudet on joka tapauksessa tulkittava direktiivin mukaisesti.

Direktiivin sisällyttäminen kansallisiin järjestelmiin on onnistunut vaikeuksista ensinnäkin siksi, että direktiivin useassa kohdassa viitataan kunkin jäsenvaltion

omiin mekanismeihin, ja toiseksi siksi, että direktiivi perustuu kollektiivisen autonomian periaatteelle, johon työlainsäädäntö useissa Euroopan unionin maissa nojautuu. Direktiivin täytäntöönpano on onnistunut esteittä Irlannissakin, jossa edustusjärjestelmät ovat vapaaehtoisia.

On kuitenkin korostettava, että täytäntöönpanon laadukkuudesta huolimatta on havaittu joitakin tulkintaseikkoja, jotka koskevat pääasiassa seuraavia aiheita:

- määräysvaltaa käyttävän yrityksen käsite
- maantieteellistä sijaintia ja suhteellisuutta koskevat perusteet
- jo voimassa olevien sopimusten uusimista koskevat edellytykset (13 artikla)
- yritysryhmän rakenteen muutokset
- asiantuntijan käsite.

Huomattavassa määrässä tapauksia asianomaiset ovat ratkaisseet nämä kysymykset tai ne tullaan ratkaisemaan. Toisissa hyvin erityislaatuissa tapauksissa tulkintaongelmat voi ratkaista vain tuomari tapaus kerrallaan.

Oikeudellisen analyysin kannalta ongelmia aiheuttavat komitean oikeushenkilön aseman määrittäminen useissa maissa, sopimuksiin sovellettavan lain määrittäminen sekä tietenkin sopimusten oikeudellinen luonne, koska niillä on välittömiä vaikutuksia kansainvälistä oikeudellista toimivaltaa koskeviin sääntöihin.

2.2. Direktiivin käytännön soveltamisen arviointi ja tulevaisuudennäkymät

2.2.1. Yleisiä näkökohtia

On erittäin vaikeaa tehdä täydellistä synteesiä direktiivin käytännön soveltamisesta, koska sen täytäntöönpano on tapahtunut niin äskettäin ja sen liitettä, jossa annetaan toissijaisia määräyksiä, ei ole vielä sovellettu lainkaan. Tähänastisten kokemusten perusteella on kuitenkin mahdollista tehdä joitakin yleisiä huomioita.

Kuten jo aikaisemminkin on todettu, direktiivin sisällyttäminen eri maiden työmarkkinajärjestelmiin on tähän saakka sujunut esteittä, koska jäsenvaltiot ovat vapaasti voineet valita oman edustusjärjestelmänsä.

Direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä lainsäätäjät halusivat erityisesti varmistaa kansallisen ja kansainvälisen tason työntekijöiden edustuksen väliset toimivat yhteydet. Useimmissa maissa työntekijäjärjestöt on tunnustettu avaintekijöiksi, jotta ne voivat säilyttää saman aseman kuin kansallisissa suhteissa.

Ei ole mitään syytä, miksei kansainvälinen edustuselin voisi sopia yhteen eri maiden työntekijöitä edustavien elinten kanssa, vaikkakin on korostettava kansainvälisen elimen luomisesta saatavien etujen lisäksi myös tiettyjä ongelmia. On tietenkin toivottavaa, että eurooppalainen yritysneuvosto saa aikaan vilkasta yhteistoimintaa ja uudenlaisen vuoropuhelun valittujen elinten, työntekijäjärjestöjen ja eurooppalaisten elinten välille. Pelättävissä on kuitenkin, että ongelmatilanteista, joilla on kansainvälisiä vaikutuksia (kuten yritysten lakkauttamisista), saattaa seurata ongelmia kansallisten ja eurooppalaisten työntekijöiden edustajien välillä.

Joissakin maissa on pyritty vahvistamaan työmarkkinaosapuolten asemaa. Erityisesti direktiivin lauseke, jonka mukaan erityistä neuvotteluryhmää ja eurooppalaista yritysneuvostoa avustamaan voidaan nimetä asiantuntija, on helpottanut työmarkkinaosapuolten osallistumista prosessiin.

Toinen huomionarvoinen seikka koheesion ja kuulemisen kannalta on käytännön etu niistä kansallisista toimenpiteistä, joissa edellytetään, että erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanosta on ilmoitettava kaikille ryhmän hajautetuille tasoille, paikallisjohdolle ja työntekijöiden kansallisille edustajille.

Usein korostetaan etua, joka saadaan työmarkkinasuhteiden kansainvälistämisestä niin työntekijöiden edustuksen kuin työehtosopimusneuvotteluidenkin osalta.

Käsitteellisellä tasolla on tärkeää korostaa, että asianomaiset jäsenvaltiot ovat sopineet noudattavansa direktiivin mukaisia, toisinaan uudenslaisiakin käsitteitä. Työntekijöiden edustuksen alalla, joka on aina arka aihe Euroopan tasolla, täsmälliset käsitteet ovat tärkeitä.

Yhteisten periaatteiden osalta voidaan todeta, että direktiivillä ja sen täytäntöönpanoteksteillä voidaan sisällyttää eurooppalaisiin työmarkkinasuhteisiin velvoite vilpittömiin (bona fide) neuvotteluihin, jotka perustuvat osapuolten yhteistyöhalukkuuteen.

Euroopan rakentamisessa tietojen ja strategioiden vaihto, vastavuoroinen vaikuttaminen sekä samaan ryhmään kuuluvien työntekijöiden etuja koskevan yhteisvaikutuksen saavuttaminen ovat ilmeisiä etuja.

Kansainvälinen tiedottaminen ja työntekijöiden kansainvälinen edustus ovat uusia ja välttämättömiä vastauksia niihin vaikutuksiin, joita talouden globalisoitumisella on Eurooppaan.

Konkreettisella tasolla kansainvälisen edustuksen toteutuminen on jo tosiasia, koska lähes 600 yhteisön tasoista ryhmää, joihin kuuluivat myös merkittävimmät ryhmät, allekirjoitti ennen 22. syyskuuta 1996 alustavan sopimuksen tai varsinaisen sopimuksen direktiivin 6 artiklan sääntöjen mukaisesti.

Alustavien sopimusten allekirjoittamista helpotti direktiivin 13 artikla, joka mahdollisti sopimusten täytäntöönpanon ja sen, että työmarkkinaosapuolet ja kansainväliset yritykset saattoivat huolehtia itse omista neuvotteluistaan. Euroopan ammattiyhdistysorganisaatioilla oli merkittävä asema sopimusneuvotteluiden ensimmäisessä vaiheessa. Tällä hetkellä alustaviin sopimukseen sisältyy vain harvoja kiistanalaisia kohtia.

2.2.2. *Erityisiä näkökohtia*

Työmarkkinaosapuolet (EAY, UNICE ja CEEP) järjestivät Euroopan komission tuella suuren konferenssin aiheesta "Eurooppalaiset yritysneuvostot: käytäntö ja kehitys" Brysselissä 28.–30. huhtikuuta 1999. Tapahtuma oli ainutlaatuinen mahdollisuus lähes 650 osallistujalle vertailla direktiivin täytäntöönpanosta saatuja kokemuksia. Osallistujien joukossa oli yritysneuvoston perustaneiden yritysten edustajia, yritysneuvoston jäseniä, kansallisen tason ja Euroopan tason työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia sekä jäsenvaltioiden edustajia.

Vaikka mikään edellä mainituista työmarkkinajärjestöistä ei vaatinutkaan välittömiä muutoksia direktiiviin, keskusteluissa tuli esiin joukko sen soveltamiseen liittyviä oikeudellisia ja käytännöllisiä ongelmia. Seuraavassa luettelossa on esitetty joitakin näistä ongelmista:

a) Direktiivi perustuu työmarkkinaosapuolten lähes absoluuttiseen etusijaan ja vapautteen neuvotella aiheellisia sopimuksia. Lähestymistapa on osoittautunut tehokkaaksi ja on syy siihen, miksi niin monia sopimuksia on allekirjoitettu. Jotkin näistä sopimuksista kuitenkin vaikuttavat takaavan vain hyvin alhaisen tasoisen kansainvälisen tiedottamisen ja kuulemisen.

b) Yritysten tai yritysryhmien fuusioituminen seurauksena uudessa yrityksessä tai yritysryhmässä saattaa olla kaksi tai useampia eurooppalaisia yritysneuvostoja. Direktiivissä ei tällä hetkellä edellytetä, että voimassa oleviin sopimuksiin pitäisi sisältyä mukauttamislauseke yrityksessä tai yritysryhmässä tapahtuvien muutosten varalta. Direktiivin tarkoituksen mukaisesti sopimusten on kuitenkin katettava kaikki työntekijät koko ajan. On lisäksi huomattava, että joissakin jäsenvaltioissa on jo säädetty mukauttamislausekkeiden sisällyttämisestä voimassaoleviin sopimuksiin.

c) Direktiivin antamispäivän (22. syyskuuta 1994) ja direktiivin täytäntöönpanopäivän (22. syyskuuta 1996) välisenä aikana tehtiin noin 450 "direktiiviä edeltävää" sopimusta. Tehtyjen sopimusten määrä putosi huomattavasti 22. syyskuuta 1996 jälkeen. Direktiiviä edeltävien sopimusten onnistuminen selittyy epäilemättä eurooppalaisten ammattijärjestöjen voimakkaalla osallistumisella useimpien sopimusten neuvotteluprosessiin toisin kuin direktiivin 5 ja 6 artiklan perusteella neuvoteltujen sopimusten osalta.

Toinen syy, jolla voitaisiin selittää neuvotteluiden ja sopimusten määrän vähenemistä, voisi olla se, että enemmistö suurista yrityksistä on jo allekirjoittanut sopimuksen, ja nyt on pienten ja keskisuurten kansainvälisten yritysten tehtävänä perustaa eurooppalaisia yritysneuvostoja. Näillä yrityksillä on omat erityispiirteensä ja erityisvaatimuksensa, ja niiden työntekijöillä on usein alhainen järjestäytymisaste.

d) Vaikka eurooppalaisia yritysneuvostoja koskevan direktiiviin liittyvät ristiriitaisuudet ovat vähäisiä, varsinkin kun otetaan huomioon kansainvälisen tiedotus- ja kuulemisjärjestelmän perustamiseksi tarkoitettujen kansainvälisten säännösten uutuus, erityisesti yhdessä käytännön tapauksessa on tullut esiin kysymys siitä, taataanko nykyisellä tekstillä riittävän selvästi tiedotuksen ja kuulemisen järjestäminen kohtuullisessa ajassa ja ainakin ennen päätöksen tekemistä.

e) Direktiivin käytännön täytäntöönpanoa koskevissa keskusteluissa on korostettu toistuvasti koulutuksen merkitystä erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille. Useimmin esitetty peruste on se, että eurooppalaisia yritysneuvostoja koskeva direktiivi on kansainväliseen edustukseen liittyvä väline, joka tarjoaa uusia mahdollisuuksia etujen puolustamiseen ja kansainväliseen viestintään. Sen vuoksi se vaatii tiettyä pätevyystasoa eurooppalaisen yritysneuvoston jäseniltä.

f) Täytäntöönpanoa koskevissa keskusteluissa usein esiin otettu toinen ongelma koskee työntekijöiden edustuksen eri tasojen välisen tietovirran toimivuutta. Jotta yhteisön tasolla voitaisiin vaihtaa tietoja ja tulla kuulluksi, on välttämätöntä, että kansallisella tasolla on hyvät tiedotus- ja kuulemisjärjestelmät ja että työntekijöiden edustuksen eri tasot yrityksissä tai yritysryhmissä ovat yhteydessä toisiinsa.

Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY 15 artiklassa säädetään seuraavaa:

Komissio tarkastelee viimeistään 22 päivänä syyskuuta 1999 jäsenvaltioiden ja Euroopan tasolla toimivien työmarkkinaosapuolten kanssa uudelleen tämän direktiivin soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä ja erityisesti sitä, ovatko työntekijöiden lukumääräraajat tarkoituksenmukaisia, ja ehdottaa neuvostolle tarpeen mukaan tarvittavia muutoksia."

Noudattaakseen artiklan säännöksiä komissio on kuullut jäsenvaltioita ja Euroopan tason työmarkkinaosapuolia.

Direktiivin soveltamisen arviointia jatketaan ottaen huomioon neuvostossa ja Euroopan parlamentissa käynnissä olevat keskustelut siihen läheisesti liittyvistä asioista (ehdotus neuvoston direktiiviksi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä, KOM(1998) 612 lopullinen, 11.11.1998, sekä työntekijöiden osallistumisesta eurooppayhtiössä koskeva direktiiviluonnos).

Arvioinnista tehtävien johtopäätösten sekä mainittujen muiden asioiden kehityksen mukaan komissio tekee sopivalla hetkellä päätöksen direktiivin mahdollisesta uudelleentarkastelusta.

3. OIKEUDELLISTEN TÄYTÄNTÖÖNPANOTOIMIEN TARKASTELU

3.1. Soveltamisala

3.1.1. Aineellinen ja maantieteellinen soveltamisala

a) Kaikissa jäsenvaltioissa säädetään, että direktiivin alueellinen soveltamisala on Euroopan unioni ja Euroopan talousalue. Joissakin maissa, joissa soveltamisalueesta on nimenomaisesti suljettu pois Yhdistynyt kuningaskunta, säännöksiä on muutettava ennen 15. joulukuuta 1999, koska direktiivin 94/45/EY soveltamisalaa on laajennettu Yhdistyneeseen kuningaskuntaan 15. joulukuuta 1997 annetulla direktiivillä 97/74/EY.

b) Kauppalaivasto on joissakin maissa implisiittisesti tai eksplisiittisesti sisällytetty täytäntöönpanotekstin soveltamisalaan (B, E, IRL, FIN, S, D, A, P), kun taas toisissa maissa alaa ei ole siihen hyväksytty (GR, I). Tanskassa ja Alankomaissa kauppalaivastossa työskenteleviä ei ole suljettu täytäntöönpanotekstin soveltamisalan ulkopuolelle, mutta heitä ei voi valita tai nimittää erityisen neuvotteluryhmän tai eurooppalaisen yritysneuvoston jäseniksi.

c) Kaikissa maissa noudatetaan direktiivissä vahvistettua aineellista soveltamisalaa vaatimuksessa, jonka mukaan työntekijöiden lukumäärän kaikissa yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä on oltava yhteensä 1000 ja kahdessa tytäryrityksessä tai laitoksessa vähintään 150 ja jonka mukaan jäsenyritysten on sijaittava vähintään kahdessa jäsenvaltiossa.

d) Kaikki maat käyttävät työntekijöiden määrän laskemisessa kansallisessa lainsäädännössä annettua 'työntekijän' määritelmää direktiivissä sallitun tuomioistuinvaltion lain (lex fori) mukaisen kvaifikaation perusteella. Työsuhteen määrittelyä koskevat olennaiset kriteerit ovat palkanmaksu ja alaisuussuhde.

Työntekijöiden määrää laskettaessa viitataan suorasti tai epäsuorasti kahden vuoden kauteen.

Eri maiden välillä on eroja osa-aikaisten työntekijöiden huomioon ottamisessa. Belgiassa käytetty laskentamenetelmä eroaa jonkin verran pro rata temporis -säännöstä². Irlannissa työntekijöitä ei lasketa mukaan työvoimaan, jos he ovat työskennelleet alle kahdeksan tuntia viikossa alle 13 viikon ajan. Espanjassa osa-aikaisten työntekijöiden laskeminen mukaan työvoimaan riippuu työsopimuksen kestosta³. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan täysipäiväisiksi työntekijöiksi seitsemässä maassa (A, D, EL, F, FIN, NL, P) tai heihin sovelletaan pro rata temporis -sääntöä (I).

Jotkin työntekijäryhmät jätetään laskennan ulkopuolelle, esimerkiksi harjoittelijat (I, IRL), kotona työskentelevät (I), kausi- tai tilapäistyöntekijät (FIN) taikka johtajat (A, D, IRL).

e) Kaikki maat Ranskaa, Suomea, Tanskaa, Alankomaita ja Ruotsia lukuun ottamatta säätävät täytäntöönpanotekstissään, että eurooppalaisten yritysneuvostojen valtuudet ja toimivalta sekä työntekijöiden tiedotus- ja kuulemismenettelyiden soveltamisala ulottuvat yhteisönlaajuisten yritysten osalta kaikkiin jäsenvaltioissa sijaitseviin laitoksiin ja yhteisönlaajuisten yritysryhmien osalta kaikkiin jäsenvaltioissa sijaitseviin ryhmään kuuluviin yrityksiin. Laajemmasta soveltamisalasta voidaan kuitenkin päättää direktiivin 6 artiklassa tarkoitetulla sopimuksella.

3.1.2. Yrityksen tai yritysryhmän määritelmä

a) Monissa maissa 'yrityksen' käsitettä ei ole määritelty, vaan niissä nojaututaan eksplisiittisesti (EL, IRL, I) tai implisiittisesti Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen antamaan määritelmään.

'Laitoksen' määritelmää on täsmennetty Irlannissa käyttämällä perusteena maantieteellistä erittelyä. Belgiassa 'laitoksella' tarkoitetaan yrityksen osaa, joka ei ole oikeushenkilö. Itävallan täytäntöönpanotekstissä viitataan työn organisointia koskevan lain 34 pykälään.

Ainoastaan Espanjan ja Ruotsin täytäntöönpanoteksteissä mainitaan eksplisiittisesti julkiset yritykset, mutta Italiassa ja Belgiassa, joissa direktiivi on pantu täytäntöön työehtosopimuksin (Belgiassa sopimusta on täydennetty kuninkaan päätöksellä, joka ei kata julkisia yrityksiä), ne eivät kuulu soveltamisalaan. Tämä puute on vielä korjattava.

b) 'Määräysvaltaa käyttävän yrityksen' käsite on riittävän selkeä direktiivin tekstissä, jotta sitä ei ole tarvinnut muuttaa täytäntöönpanoteksteissä. Määritelmä on toistettu sellaisenaan Italiassa, Kreikassa, Ruotsissa, Irlannissa, Belgiassa, Itävallassa, Tanskassa ja Portugalissa. Irlannissa, Saksassa ja Espanjassa on käytetty hieman eri

² Jos työntekijä työskentelee 3/4 työajasta, hänet lasketaan täysipäiväiseksi työntekijäksi; muussa tapauksessa työntekijä lasketaan puolipäiväiseksi.

³ Osa-aikaiset työntekijät, joilla on työsopimus toistaiseksi tai yli kahdeksi vuodeksi, lasketaan mukaan yritykseen vakituiseen työvoimaan. Alle kahden vuoden määräaikaiset sopimukset lasketaan mukaan neuvottelumenettelyä edeltävän kahden vuoden aikana tehtyjen työpäivien lukumäärän perusteella. Jokaista neljänsataa työpäivää tai osittaista työpäivää kohti lasketaan yksi lisätyöntekijä.

termejä, joissa kuitenkin noudatetaan direktiivissä annettuja olettamuksia ja asetelmia, ja Ranskassa on lisäksi tehty joitakin täsmennyksiä.

Täytäntöönpanoteksteissä viitataan usein yleiseen yhtiöoikeuteen joko direktiivin yleisten mekanismien täsmenämiseksi tai täydentämiseksi.

Esimerkiksi Alankomaissa noudatetaan direktiivissä annettuja olettamuksia ja jaotteluita, mutta tekstissä suljetaan pääoman ja äänioikeuden määrittämistä varten soveltamisalan ulkopuolelle tilanteet, joissa yritys hallitsee näitä toisen puolesta (välillinen osallistuminen). Toisaalta velkojat saavat äänioikeuden velan vakuutena olevien osakkeiden perusteella.

Suomessa viittaus osakeyhtiölakiin vaikuttaisi siltä, että direktiivissä annetut olettamukset on otettu huomioon samoin kuin määräävää osuutta ('controlling interest') koskeva peruste kuvattaessa määräysvaltaa tytäryrityksissä.

Irlannin täytäntöönpanotekstissä otetaan ansiokkaasti huomioon vaikeudet, jotka syntyvät liitettäessä yritykseen yhteisyrityksiä (omistus 50/50).

3.2. Neuvottelupyynnö

Kaikissa maissa noudatetaan direktiivin vaatimuksia sekä keskusjohdolle kuuluvissa velvoitteissa että valittaessa elimiä, jotka voivat aloittaa neuvottelut (100 työntekijää tai heidän edustajansa vähintään kahdessa jäsenvaltiossa).

Italiassa säädetään lisäksi, että sovellettavan työehtosopimuksen allekirjoittajina olevat ammattijärjestöt voivat vaatia erityisen neuvotteluryhmän perustamista.

Keskushallinnolle kuuluvia velvoitteita on täsmennetty Ruotsissa ja lisätty Alankomaissa, Saksassa ja Itävallassa paikallisjohdolle ja ammattijärjestöille toimitettavien tietojen osalta. Itävallassa neuvottelua pyytävillä tahoilla on oikeus pyytää keskus- tai paikallisjohdolta tietoja yrityksen tai laitoksen työntekijämäärästä. Tiedoilla on merkitystä, koska erityisen neuvotteluryhmän perustamista koskevat tiedot toimitetaan sitten yhteisönlaajuisen ryhmän kaikille kiinnostuneille osapuolille.

3.3. Erityinen neuvotteluryhmä

3.3.1. Maantieteelliset ja suhteellisuutta koskevat perusteet

Kaikissa maissa noudatetaan direktiiviä erityisen neuvotteluryhmän jäsenten maantieteellisen jakautumisen osalta (1 maata kohti) ja lisäjäsenten jakautumisen osalta kussakin maassa työskentelevän henkilöstön määrään suhteutettuna. Monissa jäsenvaltiossa on otettu käyttöön henkilöstön tarkempi jaottelu, ja Tanskassa on säädetty lisäjäsenein sovellettavasta kynnyksestä (ensin 2000, sitten 5000). Kaikissa tapauksissa vaikuttaa kuitenkin siltä, että suhteellisuutta koskevaa periaatetta on noudatettu.

3.3.2. Edustajien lukumäärä

Erityisen neuvotteluryhmän edustajamäärästä (3–17) on useissa maissa säädetty nimenomaisesti (DK, EL, FIN, I, IRL, NL), ja toisissa se on jätetty pois (B, D, E, S, A, P). Joissakin tapauksissa jäsenten jakautuminen ei vastaa direktiivissä annettua 17

jäsenen enimmäismäärää (A, D, E, F), vaan ryhmä olisi perustettava yli 14:ään valtioon, jotta 17 jäsenen enimmäismäärä saavutettaisiin.

3.3.3. *Ryhmän rakenteen muuttaminen neuvotteluiden aikana*

Useimmissa jäsenvaltioissa ei säädetä muutoksista erityisen neuvotteluryhmän rakenteeseen neuvotteluiden aikana (A, F, FIN, I). Espanjassa, Alankomaissa, Portugalissa ja Kreikassa on kuitenkin annettu erityissäännöksiä, joita sovelletaan, jos yhteisönlajuisen yrityksen tai yritysryhmän rakenne muuttuu.

3.3.4. *EU:n ulkopuolisten maiden edustajat*

Useimmissa jäsenvaltioissa on säädetty mahdollisuudesta ottaa ryhmään muiden kuin EU-maiden edustajia, mutta tätä koskevat menettelyt ovat erilaisia. Edustajilla voi olla tarkkailijan asema eivätkä he saa äänestää (EL, E, F, NL, P), heidät voidaan valita tai nimittää täysivaltaisiksi jäseniksi kansallisen lainsäädännön mukaisesti (DK) taikka voidaan säätää, että heidän nimittämistään ja asemaansa koskevat säännöt vahvistetaan keskusjohdon ja erityisen neuvotteluryhmän tekemällä sopimuksella (A, D, EL). Portugalissa keskusjohdolla ei ole velvoitetta vastata tarkkailijoista aiheutuvista kustannuksista.

Suomessa, Tanskassa, Italiassa ja Belgiassa ei ole annettu mitään säännöksiä ETA-maiden ulkopuolisista maista.

3.3.5. *Tiedottaminen erityisen neuvotteluryhmän kokoonpanosta*

Useimmissa jäsenvaltioissa säädetään, että keskusjohdolle on ilmoitettava erityisen neuvotteluryhmän kokoonpanosta, mutta joissakin maissa kuten Suomessa säädetään, että tätä ilmoittamisvelvoitetta sovelletaan koko henkilöstöön. Italiassa velvoite on ulotettu koskemaan ammattijärjestöjä ja paikallisjohtoa ja Itävallassa paikallisjohtoa. Saksassa keskusjohdon on ilmoitettava paikallisjohdolle, työntekijöiden edustajille ja Saksassa sijaitsevista laitoksista oleville ammattijärjestöille.

3.3.6. *Erityisen neuvotteluryhmän kokoonpano*

Erityisen neuvotteluryhmän edustajien nimittäminen järjestetään kussakin maassa maan nykyisten edustusjärjestelyiden mukaisesti.

Belgia: Valinnan suorittavat yritysneuvoston jäsenet, ja neuvoston puuttuessa työterveys- ja työturvallisuuskomitea.

Näiden puuttuessa sekakomitea voi antaa luvan ammattiyhdistysten valtuuskunnalle valita erityisen neuvotteluryhmän jäsenet Belgiasta.

Tanska: Valinnan suorittavat yhteistyökomitean edustajat tai luottamusmiehet taikka työntekijät.

Saksa: Nimittämisen suorittavat olemassa olevat rakenteet seuraavassa järjestyksessä: ryhmäkomitea, yrityksen keskusneuvosto (Zentralbetriebsrat), yritysneuvosto (Betriebsrat) tai yrityskohtainen neuvosto (Betriebsausschuss).

Kreikka: Valinta tehdään seuraavassa järjestyksessä: ammattijärjestöt, ja niiden puuttuessa yritysneuvosto tai työntekijät.

Espanja: Nimittämisestä sopivat yhteisesti ammattijärjestöjen edustajat, jotka yhdessä muodostavat enemmistön yritysneuvoston jäsenistä, tai tarvittaessa henkilöstön edustajat, taikka siitä sovitaan neuvostojen jäsenten ja edustajien enemmistön kesken.

Ranska: Nimittämisen suorittavat ammattijärjestöt yritysneuvostoon tai yrityskohtaiseen neuvostoon valituista jäsenistä tai ammattijärjestöjen edustajista ryhmässä. Jos Ranskassa sijaitsevassa ryhmässä ei ole ammattijärjestöä, työntekijät suorittavat valinnan.

Irlanti: Nimittämisen tai valinnan tekevät työntekijät; mahdollisuus sopimukseen keskusjohdon ja työntekijöiden kesken.

Italia: Nimittämisestä huolehtivat työehtosopimuksen allekirjoittaneet ammattijärjestöt. Muussa tapauksessa ammattijärjestöt ja keskusjohto sopivat jäsenten nimittämisestä.

Alankomaat: Valinnan tekee korkeimman tasoisen neuvosto: ryhmäneuvosto, keskusneuvosto, yritysneuvosto; jos kaikki yritysneuvostot eivät ole edustettuina muissa neuvostoissa, nimittämisen tekevät yhdessä ryhmäneuvosto ja ne neuvostot, jotka eivät ole edustettuina; jos jotkin työntekijät eivät ole edustettuina yritysneuvostossa, heitä on kuultava valittaessa erityisen neuvotteluryhmän jäseniä; jos yritysneuvostoa ei ole, valinnan tekevät työntekijät.

Itävalta: Nimittämisestä huolehtivat olemassa olevat rakenteet seuraavassa järjestyksessä: ryhmäneuvosto, yritysneuvosto, yrityskohtainen neuvosto; ammattijärjestöjen edustajat voidaan nimittää erityisen neuvotteluryhmän jäseniksi, vaikka he eivät ole yritysneuvoston jäseniä.

Portugali: Nimittäminen tehdään seuraavien elinten välisellä yhteisellä sopimuksella seuraavassa järjestyksessä: valittujen elinten ja ammattijärjestöjen välillä, valittujen elinten välillä, jos yrityksessä tai laitoksessa ei ole edustettuna ammattijärjestöjä, ammattijärjestöjen välillä, jotka edustavat vähintään 2/3 työntekijöistä, ammattijärjestöjen välillä, jotka edustavat vähintään 5 % työntekijöistä; jos sopimukseen ei päästä, jos edustajia ei nimitetä, jos ei ole valittua elintä tai ammattijärjestöä tai jos vähintään 1/3 työntekijöistä sitä vaatii, erityisen neuvotteluryhmän jäsenet valitaan suoralla ja salaisella vaalilla listoilta, joita ovat ehdottaneet vähintään 100 työntekijää tai 10 % työntekijöistä.

Suomi: Valinta järjestetään sopimuksella; jos sopimusta ei ole, valinnan järjestävät työsuojeluvaltuutetut sekä suurimmat henkilöstön edustusryhmät.

Ruotsi: Valinnan tekee ammattijärjestö, joka on allekirjoittajana määräysvaltaa käyttävän yrityksen työehtosopimuksessa; jos on useampia ammattijärjestöjä, niiden on neuvoteltava sopimus valinnan järjestämisestä; jos sopimusta ei ole, suurin ammattijärjestö nimittää jäsenen.

Kaikissa maissa, joissa yritysneuvostolle tai yrityksen omille edustajille annetaan merkittävä asema erityisesti työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyssä (tai yhteispäätösmenettelyssä) erityisen neuvotteluryhmän jäsenet nimitetään niiden välityksellä. Yritysneuvostolle (tai yrityksen keskusneuvostolle tai ryhmäneuvostolle) annetaan keskeinen asema Saksassa, Itävallassa, Tanskassa,

Suomessa, Ranskassa, Alankomaissa ja Belgiassa, ja henkilöstön edustajille tai luottamusmiehille annetaan toissijainen asema Tanskassa ja Belgiassa.

Ammattijärjestöillä yhdessä yritysneuvoston kanssa on keskeinen asema jäsenten nimittämisessä Italiassa, Kreikassa, Portugalissa ja Espanjassa.

Mutta ammattijärjestöillä on myös välillinen asema, joko siksi, että ne laativat luettelon ehdokkaista (F, S) tai niillä on merkittävä tehtävä yritysneuvoston tai ryhmäneuvoston muodostamisessa taikka siksi, että erityisen neuvotteluryhmän jäsenet on täytynyt valita ammattijärjestöjen laatimasta luettelosta (F) tai heidän on oltava ehdokkaita nimitystä varten (B).

Ruotsissa myös ammattijärjestöillä on mahdollisuus merkittävään asemaan, koska siellä järjestettävissä vaaleissa ovat mukana sovellettavan työehtosopimuksen allekirjoittaneiden ammattijärjestöjen edustajat.

Koska Irlannissa edustusjärjestelmä on vapaaehtoinen, valintaa ei voida tehdä nykyisen valintajärjestelmän perusteella. Kaikkien työntekijöiden tekemä valinta voidaan näin ollen korvata työntekijöiden ja kunkin sellaisen yrityksen johdon kesken tehdyllä sopimuksella, jota kansainvälinen edustus koskee.

Koska ei ole olemassa elintä, jonka pääasiallisena tehtävänä olisi erityisen neuvotteluryhmän jäsenten nimittäminen tai valinta, jäsenvaltioissa on käytössä erilaisia järjestelmiä: nimittämisestä vastaavat henkilöstön edustajat (B, DK) tai työsuojeluvalluutetut (B, FIN), jäsenet nimitetään suoralla sopimuksella keskusjohdon ja ammattijärjestöjen (I) tai työntekijöiden (IRL) välillä taikka valinnasta vastaavat kaikki työntekijät (F, NL, P). Ruotsissa sovelletaan seuraavaa menettelyä: jos määräysvaltaisessa yrityksessä ei ole ammattijärjestöä, jota työehtosopimus sitoo, se paikallinen työntekijäjärjestö, jolla on eniten työntekijöitä, on vastuussa jäsenten nimittämisestä.

Vain kolmessa maassa – Espanjassa, Saksassa ja Itävallassa – ei ole annettu säännöksiä toissijaisista mekanismeista. Näissä maissa työntekijöillä on oikeus muodostaa työntekijöiden edustus ja se on heidän vastuullaan, jos yrityksessä ei ole yritysneuvostoa. Lisäksi tällaisten komiteoiden muodostamiseen vaadittu henkilömäärä on hyvin pieni (Itävallassa ja Saksassa 5 työntekijää ja Espanjassa 6).

Lopuksi voidaan vielä korostaa, että kaikissa jäsenvaltioissa on toteutettu toimia työntekijöiden edustuksen varmistamiseksi ja erityisen neuvotteluryhmän jäsenten nimittämisjärjestelmän perustamiseksi. Tässä on pyritty siihen, että järjestelmä olisi edustukseen liittyvien sisäisten rakenteiden ja kussakin maassa ammattijärjestöille annetun aseman mukainen.

3.4. Sopimukset – 6 artikla

Useimmat jäsenvaltiot noudattavat direktiivin säännöksiä, jotka koskevat keskusjohdon ja erityisen neuvotteluryhmän välisten neuvotteluiden tuloksena tehdyn sopimuksen sisältöä. Jotkin maat ovat kuitenkin lisänneet kansallisiin teksteihin sääntöjä, joita ei ole direktiivissä:

– Espanjan, Suomen, Ranskan, Irlannin ja Italian lainsäädännössä annetaan sääntöjä työntekijöiden edustajien valinnasta neuvotteluihin ja eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta.

– Eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tehtävän sopimuksen sisällön osalta Espanjan ja Kreikan lainsäädännössä vaaditaan sopimuksen tekevien osapuolten täydellisiä tunnustetietoja. Italian ammattiliittojen välisessä sopimuksessa vaaditaan, että tietojen ja kuulemisen sisältö on määriteltävä sopimuksessa. Irlannin lainsäädännössä vaaditaan, että sopimuksessa määritellään menetelmä, jolla työntekijöiden edustajille toimitettavat tiedot toimitetaan kyseisen jäsenvaltion työntekijöille ja jolla työntekijöiden mielipide näin toimitetuista tiedoista rekisteröidään. Portugalin lainsäädännössä annetaan osapuolille mahdollisuus päättää sopimukseen sovellettavasta laista ja seikoista, joita olisi pidettävä luottamuksellisina.

– Tiedotus- ja kuulemismenettelyn perustamisesta tehtävän sopimuksen sisällön osalta Ranskan, Irlannin ja Alankomaiden lainsäädännössä vaaditaan, että sopimuksessa määrätään laitoksista, joihin menettelyä sovelletaan, tavoista, joilla työntekijöille tai heidän edustajilleen tiedotetaan tai heitä kuullaan työntekijöihin merkittävästi vaikuttavista kansainvälisistä seikoista, menettelyn toteuttamiseksi myönnytyistä taloudellisista ja aineellisista resursseista, sopimuksen kestosta sekä sen uudistamiseen liittyvistä menettelyistä. Itävallan lainsäädännössä vaaditaan, että itse sopimuksessa määritellään uudelleenjärjestelyjen seuraukset eurooppalaiselle yritysneuvostolle.

Useimmissa täytäntöönpanoteksteissä viitataan kollektiivisen autonomian periaatteeseen. Muissa sitä oletetaan implisiittisesti. Kaikissa maissa sopimuksessa vahvistetaan kaikki valitun kansainvälisen edustuselimen perustamista ja toimintaa koskevat edellytykset.

Monissa teksteissä vahvistetaan periaate neuvotella vilpittömästi (bona fide) tai yhteistyöhenkisesti⁴. Espanjassa säädetään nimenomaisesti, että neuvottelut voidaan keskeyttää, mikäli jokin osapuoli toimii vilpillisesti (mala fide); se on verrattavissa tilanteeseen, jossa joku kieltäytyy aloittamasta neuvotteluista.

Belgiassa säädetään direktiivin mukaisten pakollisten ilmoitusten lisäksi pöytäkirjan laatimisesta, jossa vahvistetaan kaikki eurooppalaisen yritysneuvoston toimintaa koskevat konkreettiset toimenpiteet. Muissa maissa nämä säännöt on esitetty yksityiskohtaisesti yritysneuvoston työjärjestyksessä.

Tanskan, Ranskan, Suomen ja Alankomaiden täytäntöönpanoteksteissä ei säädetä eksplisiittisesti, että eurooppalaisen yritysneuvoston toiminnassa sekä työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyssä suhteessa keskusjohtoon olisi toimittava yhteistyöhenkisesti kunkin oikeuksia ja velvoitteita noudattaen.

Useissa maissa (A, D, F, I, E, P) vaaditaan kahden kolmasosan enemmistö, jotta voidaan päättää siitä, että neuvotteluista ei aloiteta tai että ne keskeytetään. Muiden jäsenvaltioiden täytäntöönpanosäännöksissä tästä ei säädetä nimenomaisesti.

⁴ Suomessa, Ranskassa, Alankomaissa ja Ruotsissa täytäntöönpanotekstistä on jätetty pois velvoite neuvotella yhteistyöhenkisesti. Joissakin jäsenvaltioissa, esimerkiksi Alankomaissa, periaate neuvotella vilpittömästi on kuitenkin yleinen siviililain periaate. Lisäksi kun otetaan huomioon johdanto-osan perustelukappaleiden oikeudellinen ulottuvuus sekä kansallinen oikeuskäytäntö asiassa, kyseisen käsitteen puuttuminen joistakin täytäntöönpanoteksteistä ei rajoita sen oikeudellista soveltamisalaa.

3.5. Toissijaiset määräykset

Kaikissa jäsenvaltioissa noudatetaan toissijaisten määräysten soveltamista koskevia edellytyksiä (kun keskusjohto kieltäytyy aloittamasta neuvotteluja kuuden kuukauden kuluessa tai kun sopimusta ei voida tehdä kolmen vuoden kuluttua) toisinaan tietyin muutoksin:

Suomessa, Italiassa ja Ruotsissa säädetään toissijaisten määräysten soveltamisesta, jos ennen direktiiviä tehtyä sopimusta ei ole uusittu kuuden kuukauden kuluessa sen irtisanomisen (FIN) tai päättymisen (S) jälkeen.

Espanjassa ja Ruotsissa säädetään toissijaisten määräysten soveltamisesta, jos direktiivin jälkeen tehtyä sopimusta ei ole uusittu kuuden kuukauden kuluessa sen voimassaolon päättymisestä.

3.5.1. Eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpano

Kaikissa jäsenvaltioissa on annettu sääntöjä, jotka koskevat eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenten nimittämistä. Säännöt ovat samanlaiset kuin erityiseen neuvotteluryhmään sovellettavat.

Maantieteellistä jakaumaa koskevat säännöt ovat myös samanlaiset kuin erityiseen neuvotteluryhmään sovellettavat (yksi jäsen kustakin maasta) samoin kuin jäsenten suhteellinen jakautuminen henkilöstön määrän mukaan.

Kaikissa jäsenvaltioissa on säädetty mahdollisuudesta perustaa kolmen hengen rajoitettu komitea. Joissakin jäsenvaltioissa (B, E, IRL) tätä komiteaa voidaan laajentaa poikkeuksellisissa olosuhteissa.

Useimmissa jäsenvaltioissa säädetään nimenomaisesti, että komitean jäsenten vähimmäismäärä on kolme ja enimmäismäärä kolmekymmentä (määrää ei ole täsmennetty Belgian, Alankomaiden ja Portugalin lainsäädännössä).

Itävallassa ja Tanskassa sallitaan ammattijärjestöjen pysyvien edustajien läsnäolo, jos he ovat jo kansallisen yritysneuvoston jäseniä.

3.5.2. Tiedottaminen ja kuuleminen

Kaikissa jäsenvaltioissa säädetään työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan direktiivin mukaisesti ja Italiassa, Ranskassa, Espanjassa, Kreikassa, Itävallassa ja Portugalissa lisäksi heidän oikeudestaan antaa lausunto poikkeuksellisissa olosuhteissa. Alankomaissa sallitaan lausunnon antaminen kohtuullisen ajan kuluttua kokouksesta.

Tietyissä jäsenvaltioissa (esim. Irlannissa) täsmennetään, että erityiselle neuvotteluryhmälle on tiedotettava ja sitä on kuultava vilpittömästi. Vaikka teksteissä ei nimenomaisesti puhuta yhteistyöhengen tarpeesta, velvoitetta voidaan pitää implisiittisenä tai teleologisena taikka yleisenä oikeudellisena periaatteena.

Itävallassa ja Saksassa jätetään ideologisesti suuntautuneet yritykset osittain eurooppalaisen yritysneuvoston tiedottamista ja kuulemista koskevan soveltamisalan ulkopuolelle. Ruotsissa ne jätetään soveltamisalan ulkopuolelle niiden toiminnan tavoitteiden ja suuntaviivojen perusteella.

3.5.3. Eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta

Direktiivissä säädetty eurooppalaisen yritysneuvoston toimivalta on sekä vuosittaisen kokouksen että poikkeuksellisten olosuhteiden osalta sanamukaisesti kirjattu kaikkien jäsenvaltioiden lakeihin. Käsiteltävien aiheiden kansainvälisen ulottuvuuden osalta kansallisissa säännöksissä käytetyt termit poikkeavat toisinaan hieman direktiivissä käytetyistä.

Vuosittaisen kokouksen osalta tiedotusraportin ennalta kierrättämistä koskevan vaatimuksen lisäksi yleistä toimivaltaa koskevat säännökset on toistettu lähes sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa. Italiassa on lisätty yhtäläisiä mahdollisuuksia ja Alankomaissa ympäristöä koskevat vaatimukset. Annettu luettelo aiheista on vain viitteellinen, niin kuin direktiivissäkin.

Direktiivin mukaisesti poikkeukselliset olosuhteet (Italiassa puhutaan merkittävästä vaikutuksesta työntekijöiden etuihin) johtavat kaikissa maissa ylimääräisiin kokouksiin.

Lopuksi on korostettava, että tietyissä kansallisissa säädöksissä (A, B, IRL, P) säädetään nimenomaisesti valmistelevista kokouksista, jotta eurooppalainen yritysneuvosto voi kokoontua ennen keskusjohdon tapaamista. Muissa jäsenvaltioissa ei mainita tätä mahdollisuutta, vaikka direktiivissä säädetään eksplisiittisesti valmistelevista kokouksista. Asianmukaisten säännösten puuttuminen ei kuitenkaan oikeuta keskusjohtoa kieltämään tällaisten kokousten pitämistä, jos ne ovat tarpeen eurooppalaisen yritysneuvoston moitteettoman toiminnan kannalta.

3.5.4. Tiedottamisen ja kuulemisen ajallinen organisointi

Ilmaukset, joita joissakin täytäntöönpanoteksteissä on käytetty säädettäessä kuulemisen ajankohdasta poikkeuksellisissa olosuhteissa, ovat erilaisia, mutta niissä kaikissa on noudatettu Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen vahvistamaa periaatetta velvoitteiden täyttämistä "ajoissa". Kuulemisen on tapahduttava mahdollisimman pian (IRL, FIN, NL, P) tai niin pian, että siitä on hyötyä (E).

Eksplisiittisten säännösten puuttuminen ei oikeuta keskusjohtoa olemaan noudattamatta tiedottamista ja kuulemista koskevaa velvoitettaan "ajoissa". Tämä on seurausta Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen antamasta tulkinnasta, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava yhteisön säännösten tehokas vaikutus. Tulkinta sitoo myös kansallisia tuomioistuimia.

Useissa jäsenvaltioissa (A, I, F, NL, P) säädetään myös, että neuvottelut on aloitettava uudelleen neljän vuoden kuluessa toissijaisten määräysten täytäntöönpanosta. Saksassa ja Itävallassa eurooppalaisen yritysneuvoston on tehtävä päätös neuvotteluiden uudelleenaloittamisesta direktiivin 6 artiklan perusteella.

3.5.5. Yritysryhmän muutokset

Muutoksista eurooppalaisen yritysneuvoston kokoonpanoon on säädetty seuraavasti:

Tanskassa, Saksassa ja Portugalissa eri maissa olevien työntekijöiden määrän mukaisesti

Ranskassa uuden yritysneuvoston nimittämisen yhteydessä (joka toinen vuosi)

Alankomaissa kun se on perusteltua muutosten kannalta (lisäjäsenten integroiminen).

3.5.6. *Yritysneuvoston puheenjohtaja*

Joissakin jäsenvaltioissa on annettu erityyssääntöjä eurooppalaisen yritysneuvoston puheenjohtajan valinnasta. Puheenjohtaja voidaan nimittää keskusjohdon ja yritysneuvoston yhteisestä sopimuksesta (EL, E, IRL), puheenjohtaja tulee vuorotellen keskusjohdosta ja yritysneuvostosta (NL), asiaa voidaan säädellä työjärjestyksessä (B), yritysneuvoston jäsenet voivat valita puheenjohtajan (A, D) tai määräysvaltaa käyttävän yrityksen johtaja toimii puheenjohtajana (F).

3.6. **Voimassa olevat sopimukset (13 artikla)**

Kaikissa jäsenvaltioissa noudatetaan direktiivin 13 artiklan vaatimuksia, jotka koskevat voimassa olevien sopimusten pätevyyttä. Monissa maissa on aukko direktiivissä annetun päivämäärän (22.9.1996) ja näiden sopimusten pätevyuden vahvistavien täytäntöönpanotekstien voimaantulopäivän välillä (D, F). Itävallan lainsäädännöllä saatetaan sopimukset takautuvasti voimaan direktiivissä säädetystä päivästä. Italiassa ja Alankomaissa säädetään 22. syyskuuta 1996 jälkeen allekirjoitettujen sopimusten pätevydestä; Italiassa marraskuuhun 1996 mennessä tehdyt sopimukset ovat päteviä ja Alankomaissa helmikuuhun 1997 mennessä tehdyt.

Portugalin lainsäädännössä tunnustetaan eksplisiittisesti kolmannessa maassa tehdyt sopimukset sillä edellytyksellä, että niissä noudatetaan Portugalin lainsäädännössä vahvistettuja ehtoja kansallista lainsäädäntöä sovellettaessa.

Artiklassa säädetty edellytykset tuodaan esiin eksplisiittisesti Belgian lainsäädännössä, jossa säädetään kaikista tilanteista, joissa allekirjoitukset saattavat sopimuksen voimaan⁵. Näin on myös Saksassa ja Alankomaissa, joissa edellytetään työntekijöiden kohtuullista osallistumista, sekä Espanjassa, jossa valvotaan, onko allekirjoittajilla laillinen allekirjoitusoikeus⁶.

Toisaalta joissakin jäsenvaltioissa on otettu käyttöön direktiivin 13 artiklassa annettujen perusteiden lisäksi muita perusteita voimassa olevien sopimusten voimassaolon ehdoksi. Irlannissa sopimuksen on saavutettava hyväksyntä suurimmalta osalta työvoimaa, johon sitä sovelletaan. Itävallassa työntekijöiden edustajien suoja sovelletaan lain nojalla myös 13 artiklan mukaisiin sopimuksiin ja kaikille työntekijöitä edustaville organisaatioille on ilmoitettava sopimustekstistä. Tanskassa sopimuksen on koskettava tiedotusta ja kuulemista kysymyksistä, jotka liittyvät useissa jäsenvaltioissa sijaitseviin yrityksiin tai laitoksiin.

Joissakin jäsenvaltioissa (A, B, D, FIN) on sallittua tarkistaa voimassaolevia sopimuksia kuuden kuukauden kuluessa 22.9.1996 jälkeen niin, että niistä tulee 13 artiklan vaatimusten mukaisia.

⁵ Seuraavien tahojen allekirjoitus hyväksytään: ryhmässä edustettuina ovat ammattiyhdistykset, jotka ovat allekirjoittaneet työehtosopimuksen, enemmistö henkilöstön edustajista kyseisessä maassa, enemmistö työntekijöistä, yrityksen ammattiyhdistyksiltä valtuudet saanut Euroopan laajuinen järjestö. Tietynlaisten allekirjoitusten voimassaoloa koskevia edellytyksiä on myös Saksassa, Ranskassa ja Italiassa.

⁶ Tällaisesta valvonnasta säädetään myös Suomessa ja Alankomaissa.

Kreikassa ja Belgiassa sopimusten kirjallisen muodon on oltava tiettyjen ehtojen mukainen niiden voimassaolon vahvistamiseksi.

Irlannissa, Itävallassa, Ranskassa, Saksassa, Belgiassa, Espanjassa ja Alankomaissa säädetään sopimuksen uusimismahdollisuudesta. Säännökset ovat erilaisia sen mukaan, onko sopimus määräaikainen vai ei.

Joissakin jäsenvaltioissa säädetään mahdollisuudesta sisällyttää ryhmän rakenteessa tapahtuneet muutokset järjestelmään, joka on perustettu voimassa olleilla sopimuksilla (NL viiden vuoden jälkeen).

3.7. Asiantuntijat

Kaikissa maissa on säännöksiä, joilla annetaan erityiselle neuvotteluryhmälle ja eurooppalaiselle yritysneuvostolle mahdollisuus turvautua asiantuntija-apuun. Useimmissa maissa säädetään, että asiantuntijoihin turvautumisen on oltava välttämätöntä (EL, DK, FIN, S) ja/tai että keskusjohdon korvattaviksi tulevat ainoastaan yhdestä asiantuntijasta aiheutuvat kustannukset (A, B, D, EL, F, IRL, NL, P). Alankomaiden lainsäädännössä täsmennetään, että tällä tarkoitetaan yhtä asiantuntijaa yhtä esityslistan kohtaa kohti. Oikeus kuulla useita asiantuntijoita vaikka keskusjohdon täytyykin korvata niistä vain yhden kustannukset merkitsee sitä, että erityinen neuvotteluryhmä ja eurooppalainen yritysneuvosto voivat saada apua ammattiyhdistysten edustajilta, jotka kuuluvat kansalliseen tai Euroopan laajuiseen järjestöön, ja samalla käyttää "teknistä" asiantuntija-apua.

Direktiivin 6 artiklan mukaisesti tehtyjen sopimusten osalta on selvää, että asiantuntijoiden käytöstä ja kustannusten hoitamisesta on neuvoteltava.

3.8. Muut toimintaa koskevat säännöt

3.8.1. Aineelliset ja taloudelliset resurssit

Kaikissa maissa säädetään, että on keskusjohdon tehtävä huolehtia kansainvälisen edustuselimen toimintakustannuksista.

Erityisen neuvotteluryhmän osalta täsmennetään, että näitä korvattavia kustannuksia ovat ryhmän tehtävien toteuttamiselle välttämättömät aineelliset ja taloudelliset resurssit (DK, FIN, P, A). Vaikka sitä ei olekaan täsmennetty, on selvää, että keskusjohdon hoidettavaksi tulevat kustannukset määritetään toiminnan objektiivisten tarpeiden perusteella.

Joidenkin maiden lainsäädännössä (I, IRL, P, A) korvattaviksi kustannuksiksi on eritelty kokous-, laite-, matka-, käännös-, asumis- ja asiantuntijakustannukset. Ruotsissa ja Espanjassa on mainittu myös erityisen neuvotteluryhmän jäsenten nimittämisestä aiheutuvat kustannukset.

Toissijaisten määräysten mukaisesti perustettujen eurooppalaisten yritysneuvostojen osalta on havaittavissa sama yleiskaava: keskusjohdon on korvattava yritysneuvoston toiminnalle välttämättömät kustannukset. Nämä on lähes aina eritelty, ja niihin kuuluvat matka-, käännös-, kokousten järjestely-, asumis- ja laitekustannukset (ei yksityiskohtia fakseista, puhelimesta tai tietokoneista aiheutuvista kustannuksista). Saksassa on mainittu keskushallinnon velvoite tarjota tilat.

Kaikissa maissa on odotettavissa kiistoja siitä, mitkä yritysneuvoston kustannuksista ovat välttämättömiä ja/tai kohtuullisia, ja on jätetty kansallisten tuomioistuinten tehtäväksi arvioida toimintakustannusten objektiivinen hyöty kansainvälisen edustuksen yhteydessä.

3.8.2. *Edustajille annettavat resurssit*

Kaikissa maissa edustajilla on oikeus palkalliseen poissaoloon tehtäviensä suorittamiseksi. Myönnettyjen palkallisten tuntien määrä kuitenkin vaihtelee huomattavasti: Ranskassa 20 tuntia kuukaudessa, Italiassa 8 tuntia joka neljäs kuukausi, Kreikassa 2 tuntia viikossa, Espanjassa 60 tuntia vuodessa, Itävallassa välttämättömät poissaolot, Irlannissa kohtuulliset poissaolot, Alankomaissa täsmentämätön yleinen poissaolo-oikeus ja Ruotsissa työnantajan ja työntekijöitä edustavan järjestön välisen sopimuksen mukainen poissaolo-oikeus.

3.9. **Luottamuksellisuus**

3.9.1. *Yleinen salassapitovelvollisuus*

Kaikissa muissa maissa paitsi Belgiassa täytäntöönpanotekstissä asetetaan erityisen neuvotteluryhmän ja eurooppalaisen yritysneuvoston jäsenille salassapitovelvollisuus; Belgiassa salassapitovelvollisuus sisältyy vain täytäntöönpanotekstin liitteenä olevaan tekstiin.

Velvollisuus on yleinen ja jatkuva eikä sen kesto useimmiten ole rajoitettu, mutta toisinaan se on sidottu aikaan (Irlannissa kaikkien edustustehtävien loppuessa, Italiassa 3 vuotta). Salassapitovelvollisuus kattaa tietenkin edustajien ja asiantuntijoiden suhteet kolmansiin osapuoliin, mutta Ruotsissa ja Itävallassa on myös täsmennetty, että salassapitoa ei sovelleta edustajien välisiin suhteisiin yritysneuvoston sisäistä tiedonkulkua koskevien kiistojen välttämiseksi.

3.9.2. *Oikeus olla paljastamatta luottamuksellisia tietoja*

Keskusjohdon oikeus olla paljastamatta tietoja, joita se pitää luottamuksellisina (direktiivin 8 artiklan 2 kohdan mukaisesti), on otettu käyttöön Tanskassa, Ruotsissa, Italiassa, Kreikassa, Irlannissa, Espanjassa, Alankomaissa ja Portugalissa.

Ranskassa ja Itävallassa ei ole käytetty tätä mahdollisuutta eikä sitä ole käytetty Saksassa erityisen neuvotteluryhmän osalta.

Tietojen luottamuksellisuutta on arvioitava objektiivisin perustein. Yleisten oikeudellisten menettelyiden lisäksi Kreikassa, Belgiassa ja Portugalissa on säädetty myös erityisistä menettelyistä, ja Suomessa on säädetty sovittelumahdollisuudesta.

3.9.3. *Seuraamukset salassapitovelvollisuuden rikkomisesta*

Kaikissa maissa säädetään seuraamuksista, mutta ne ovat eri maissa erilaisia. Joissakin maissa on yksityisoikeudellisia seuraamuksia (F, P), mutta useimmissa maissa säädetään rikosoikeudellisista seuraamuksista: Irlannissa ("offence"), Saksassa, Suomessa ja Ranskassa ("liikesalaisuuden rikkominen").

Espanjassa ja Kreikassa ei ole erityisiä seuraamuksia, ja Tanskassa ne katetaan muulla kuin täytäntöönpanotekstillä.

Useimmissa maissa on erityisiä menettelyitä (usein kiireellisiä) riita-asioissa, jotka koskevat liikesalaisuuksia (esimerkiksi Ranskassa, Saksassa ja Belgiassa).

3.10. Työntekijöiden edustajien suojele

Työntekijöiden edustajina toimivien edut on suojattu kaikissa maissa.

Joissakin maissa (D, EL, IRL) yhtäläisten mahdollisuuksien periaate on tuotu erityisesti esiin kyseisten toimien harjoittamisen perustakuuna.

Suojele on organisoitu kussakin maassa työntekijöiden edustusta koskevien sääntöjen mukaisesti. Joissakin maissa suojele sisältyy työehtosopimukseen (DK), mutta yleisimmin täytäntöönpanotekstiin sisältyy viittaus maan yleisiin edustusta luottamusmiehiä tai ammattiliittojen edustajia koskeviin sääntöihin (B, E, F, I, NL, S, A, P).

Edustajat voidaan irtisanoa vain vakavin perustein, jotka eivät liity toimintaan, tai vakavasta virheestä (FIN, F). Suomessa on eritelty perusteet, joihin työnantaja ei voi vedota (esim. sairaus, lakko, uskonnolliset mielipiteet).

Ranskassa, Saksassa ja Suomessa on irtisanomista edeltäviä erityisiä hyväksyntämenettelyitä.

3.11. Rangaistukset

Kaikissa maissa on säädetty seuraamusjärjestelmästä, jota sovelletaan, jos direktiivin vaatimuksia ei noudateta. Tämä koskee sekä erityisen neuvotteluryhmän perustamisvelvoitetta että kansainvälisen edustuselimen toimintavelvoitetta.

Järjestelmät ovat erilaisia: seuraamukset määräytyvät työehtosopimuksen rikkomista koskevien sääntöjen (DK, S) tai työlainsäädännön yleisten menettelyiden mukaisesti.

Joissakin maissa seuraamukset pannaan täytäntöön erilaisin sakoin (Tanskassa korvaava sakko, Suomessa ehdollinen sakko) tai rikosoikeudellisesti, jolloin tuomioistuimien voi toisinaan antaa erilaisia rangaistuksia: IRL (rikkomus), EL, E (hallinnollinen rikkomus), B (hallinnollinen sakko), A ja D (hallinnollinen rikkomus), F (rangaistava rikkomus) ja P (riike).

Kaikissa maissa ei ole täsmennetty, miten seuraamuksia sovelletaan, jos on rikottu aikaisemmin voimassa olleesta sopimuksesta johtuvia velvoitteita. Voidaan olettaa, että niitä sovelletaan myös tällöin, paitsi Tanskassa ja Ruotsissa, joissa jo voimassa olevat sopimukset eivät kuulu seuraamusjärjestelmän soveltamisalaan.

Seuraamuksista päättävät yleensä yleiset tuomioistuimet. Kreikassa asia käsitellään aluehallinnon tasolla, ja siellä sakot maksetaan työntekijöiden hyväntekeväisyyskassaan.

3.12. Oikeusturvakeinot

Kaikissa jäsenvaltioissa toimivaltaisia tuomioistuimia ovat ne, jotka käsittelevät työntekijöiden edustusta koskevia riita-asioita.

Useimmiten kyseessä on työtuomioistuin (A, B, D, E, EL, F, I, S, NL ja P) yksilöiden kiistoissa ja/tai yleinen tuomioistuin (DK, FIN, F) kollektiivisissa kiistoissa taikka markkinatuomioistuin (NL).

Irlannissa yleisintä on sovittelu. Tätä on korostettava, kun otetaan huomioon kiistojen kansainvälinen luonne (tuomioistuinkäsittely on mahdollinen ainoastaan, jos asia koskee oikeudellisia kysymyksiä).

Joissakin maissa on vielä erityisiä sääntöjä: Suomessa työministeriöllä on valvojan asema ja Italiassa liittojenvälisessä sopimuksessa määrätään erityisen komitean perustamisesta kansainväliseen elimeen liittyvien asioiden käsittelemiseksi.

LIITE

Eurooppalaisesta yritysneuvostosta annettua direktiiviä 94/45/EY koskevat täytäntöönpanotoimet

- Neuvoston direktiivi 94/45/EY, annettu 22 päivänä syyskuuta 1994, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä - *Julkaistu:* Euroopan yhteisöjen virallinen lehti L 254, 30.9.1994, s. 64.
- Neuvoston direktiivi 97/74/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöön ottamisesta yhteisön laajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä annetun direktiivin 94/45/EY ulottamisesta koskemaan Yhdistynyttä kuningaskuntaa - *Julkaistu:* Euroopan yhteisöjen virallinen lehti L 10, 16.1.1998, s. 23.

Belgia

- Arrêté royal du 22.03.1996 rendant obligatoire la convention collective de travail n°62, conclue le 6 Février 1996 au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Julkaistu:* Moniteur Belge, 11.04.1996, s. 8465.
- Arrêté royal du 27.11. 1998 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62bis du 6 octobre 1998 modifiant la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Julkaistu:* Moniteur Belge, 16.12.1998, s. 935.
- Arrêté royal portant exécution de l'article 8 de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Julkaistu:* Moniteur Belge, 17.10.1998, s. 1252.
- Loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs *Julkaistu:* Moniteur Belge, 21.5.1998, s. 2192.
- Loi du 23 avril 1998 portant des dispositions diverses en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de

dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs
Julkaistu: Moniteur Belge, 21.5.1998, s. 2192.

Tanska

Lov N. 371 af 22.05.1996 om europæiske samarbejdsudvalg - *Julkaistu:* Ministerialtidende, j. nr. 1996-534-8

Saksa

Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) vom 28.10.1996 - *Julkaistu:* Bundesgesetzblatt Teil I vom 31.10.1996, S. 1548

Kreikka

Décret présidentiel n° 40/97; 18.3.1997 - *Julkaistu:* FEK A n° 39; 20.3.1997; s. 599

Espanja

Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria N 10/97; 24.4.1997 - *Julkaistu:* Boletín oficial del Estado N 99; 25.4.1997; s. 13258

Ranska

Loi N. 96-985 du 12.11.1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective - *Julkaistu:* Journal Officiel de la République Française; 13.11.1996; s. 16527

Intégration au Code du Travail sous les articles L 439-1 modifié, L 439-6 à L 439-24, L 483-1-2

Irlanti

Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996; Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996 (Commencement) Order of 1996; 3.7.1996 - *Julkaistu:* Statutory Instruments n° 20 of 1996; Statutory Instruments n° 276 of 1996

Italia

Accordo Interconfederale per il Recepimento della direttiva 94/45 CE del 22.9.1994; 06.11.1996

Alankomaat

Wet van 23.1.1997 op de Europese ondernemingsraden tot uitvoering van richtlijn nr. 94/45/EG - *Julkaistu:* Staatsblad 1997/32 s. 1-15; 4.2.1997

Portugali

Lei n° 40/99 de 9 de Junho que assegura a informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos de empresas transnacionais e regula a instituição de

conselhos de empresa europeus ou de procedimentos simplificados de informação e consulta em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. DR n° 133 de 9 de Junho de 1999, s. 3237. Voimaantulo: 9.7.1999.

Itävalta

Bundesgesetz vom 17. Oktober 1996, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden - Julkaistu: Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich Nr. 601/96, 31.10.1996

Suomi

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta 614/96; 9.8.1996

Ruotsi

Lag (1996:359) om europeiska företagsråd; utfärdad den 9 maj 1996

Luxemburg

Täytäntöönpano viivästynyt