2025/2450

11.12.2025

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV (EL) 2025/2450,

26. november 2025,

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

(EMPs kohaldatav tekst)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõike 2 punkti b koostoimes artikli 153 lõike 1 punktiga e,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust, ([1])

pärast konsulteerimist Regioonide Komiteega,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt ([2])

ning arvestades järgmist:

(1) Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 27 kohaselt tuleb töötajatele või nende esindajatele asjakohasel tasandil tagada, et nad saaksid õigel ajal teavet ja et nendega konsulteeritaks liidu õiguse ning riigisisese õiguse ja tavadega ettenähtud juhtudel ja tingimustel. Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtte nr 8 raames kinnitatakse veel kord, et töötajatel või nende esindajatel on õigus sellele, et neid teavitatakse ja nendega konsulteeritakse aegsasti nende jaoks olulistes küsimustes.

(2) Riigiüleste küsimuste puhul on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2009/38/EÜ ([3]) eesmärk anda neile aluspõhimõtetele praktiline mõju, kehtestades liikmesriigiüleste ettevõtete ja kontsernide töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise miinimumnõuded.

(3) Direktiivi 2009/38/EÜ hindamisel 15. mail 2018 kinnitas komisjon kõnealuse direktiivi põhimõttelist lisaväärtust ja asjakohasust. Komisjon leidis, et paljud direktiivi sätted on piisavalt paindlikud, et võtta arvesse muutuvat tehnoloogilist ja majanduslikku olukorda ning ettevõtete või kontsernide erinevaid vorme. Näiteks kohaldatakse seda kõigi liikmesriigiüleste kontsernide suhtes, olenemata õigussuhte liigist, mis teeb võimalikuks ülekaaluka mõjuvõimu kasutamise selliseid kontserne moodustavate kontrollivate ja kontrollitavate ettevõtete vahel. Sellest tulenevalt võivad ettevõtted, mis on seotud näiteks frantsiisi- või litsentsilepingutega, kuuluda liikmesriigiülese kontserni mõiste alla, kui on tuvastatud ülekaalukas mõjuvõim.

(4) Komisjoni hindamise käigus tehti siiski kindlaks ka puudused, mis on seotud näiteks konsultatsiooniprotsessi tõhususe, õiguskaitse kättesaadavuse, karistuste ja teatavate mõistete tõlgendamisega.

(5) Euroopa Parlament võttis 2. veebruaril 2023 Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artikli 225 kohaselt vastu seadusandliku omaalgatusliku resolutsiooni soovitustega direktiivi 2009/38/EÜ läbivaatamise kohta. Seejärel korraldas komisjon vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 154 tööturu osapooltega kaheetapilise konsultatsiooni, et arutada, kas direktiivi 2009/38/EÜ puuduste kõrvaldamiseks tuleks võtta meetmeid ja milline võiks olla nende meetmete sisu. Komisjon korraldas tõendite kogumiseks ka uuringu, mille käigus viidi läbi sihtotstarbeline veebiküsitlus, peeti sidusrühmadega intervjuusid ja seminare ning analüüsiti liikmesriikide kohtupraktikat ja riigisiseste õigusaktide asjakohaseid sätteid.

([1]) ELT C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.

([2]) Euroopa Parlamendi 9. oktoobri 2025. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata) ja nõukogu 27. oktoobri 2025. aasta otsus.

([3]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa töönõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (ELT L 122, 16.5.2009, lk 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Tõendid näitavad, et mõistega „riigiülene küsimus“ seotud õiguskindlusetus on kaasa toonud mitmesuguseid tõlgendusi ja vaidlusi. Õiguskindluse parandamiseks ja selliste vaidluste ohu vähendamiseks on vaja mõistet „riigiülene küsimus“ täpsustada. Selleks on asjakohane selgitada, et lisaks juhtumitele, kus võib põhjendatult eeldada, et ettevõtte või kontserni juhatuse kaalutavad meetmed mõjutavad selle ettevõtte, selle kontserni või ühe selle ettevõtte või kontserni üksuse töötajaid rohkem kui ühes liikmesriigis, hõlmab direktiiv 2009/38/EÜ ka juhtumeid, kus võib põhjendatult eeldada, et sellised meetmed mõjutavad selliseid töötajaid ainult ühes liikmesriigis, ja kus võib põhjendatult eeldada, et nende meetmete tagajärjed mõjutavad selliseid töötajaid veel vähemalt ühes muus liikmesriigis. Sellist selgitust on vaja juhtumite valguses, kus ettevõte kavandab meetmeid, näiteks palgata puhkust, koondamisi, tootmistegevuse ümberpaigutamist või allhankeid, mis otseselt puudutavad ainult ühe liikmesriigi ettevõtteid, kuid mille puhul võib põhjendatult eeldada, et need meetmed mõjutavad selle ettevõtte, selle kontserni või ühe selle ettevõtte või kontserni üksuse töötajaid ka mõnes teises liikmesriigis, näiteks seoses muudatustega piiriüleses tarneahelas või tootmistegevuses. Riigiülese küsimuse mõiste hõlmab meetmeid, mis võivad mõjutada töötajaid olulisel määral ja mitte üksnes vähetähtsal viisil ning mis ei puuduta üksnes üksikuid töötajaid või tavapäraseid tegevusotsuseid. Selleks tuleks selgitada, et konkreetse küsimuse Euroopa töönõukogu pädevusse kuulumise kindlakstegemiseks tuleb arvesse võtta riigiüleste küsimuste võimalikku mõju töötajaskonnale ja kaasatud juhtimistasandit.

(7) Direktiivi 2009/38/EÜ mõisted „teavitamine“ ja „konsulteerimine“ hõlmavad ka normatiivseid nõudeid. Sidususe ja õigusselguse huvides on asjakohane viia need normatiivsed sätted üle artiklisse, mis käsitleb Euroopa töönõukogu tegevust ning töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korda.

(8) Töötajate esindajate valimist ja ametisse nimetamist reguleeritakse liikmesriikide õiguse ja tavadega. Töötajate esindajate valimise ja ametisse nimetamise riiklikud süsteemid on liikmesriigiti erinevad. Töötajate esindajad võivad olla ametiühingu esindajad, kui riigisisene õigus või tavad nii ette näevad.

(9) Euroopa töönõukogu asutamise kokkuleppe sõlmimiseks peab keskjuhatus pidama läbirääkimisi töötajaid esindava läbirääkimiste erikomisjoniga. Õiguskindluse suurendamiseks selles küsimuses tuleks selgitada, et keskjuhatus peab kokku kutsuma nii mitu läbirääkimiste erikomisjoniga peetavat koosolekut, kui on sellise kokkuleppe saavutamiseks piisav mõlemale poolele.

(10) On võimalik, et läbirääkimiste erikomisjoni liikmed vajavad direktiivist 2009/38/EÜ tulenevate ülesannete täitmisel õigusabi. Siiski ei ole piisavalt selge, kas neil on õigus sellele, et seonduvad õigusabikulud kaetakse. Selleks tuleks täpsustada, et keskjuhatus kannab sellised läbirääkimiste erikomisjonide liikmetel tekkinud kulud. Läbirääkimiste erikomisjonide liikmed peaksid sellistest kuludest keskjuhatust eelnevalt teavitama. Kui kulude täpne summa ei ole eelnevalt teada, tuleks keskjuhatust teavitada hinnangulistest kuludest, sealhulgas nende laadist. Oleks asjakohane, kui keskjuhatuse vastutus selliste kulude kandmise eest on piiratud mõistlike õigusabikuludega, tagamaks, et keskjuhatus ei pea vastutama selliste kulude eest, mis on ilmselgelt ebaproportsionaalsed, millel puudub põhjendatud seos asjakohase õigusabi andmisega või mis on tekkinud ilmselgelt põhjendamatute, sisutühjade või pahatahtlike nõuete tõttu. Lisaks jäetakse direktiiviga 2009/38/EÜ liikmesriikidele kaalutlusruum seoses eelarvenormide kehtestamisega läbirääkimiste erikomisjonide ja Euroopa töönõukogude tegevuse rahastamiseks täiendavate nõuete alusel, võttes arvesse põhimõtet, et läbirääkimiste erikomisjoni ülesannete nõuetekohase täitmisega seotud kulud peab kandma keskjuhatus. Keskjuhatuse rahastatavate ekspertide arvu käsitlevad sätted direktiivis 2009/38/EÜ on seetõttu üleliigsed ja need tuleks välja jätta.

(11) Direktiiviga 2009/38/EÜ nõutakse, et Euroopa töönõukogu kokkuleppe osalised määraksid kindlaks Euroopa töönõukogu koosolekute toimumise koha. Need osalised peaksid kindlaks määrama ka asjaomaste koosolekute vormi – nimelt, kas tegemist on füüsiliste, veebipõhiste või hübriidkoosolekutega –, muu hulgas selleks, et ei tekiks kahtlust, et kõigil on ühelt poolt õigus kokku leppida selles, et mõned või kõik koosolekud korraldatakse veebikoosolekute korraldamise vahendeid kasutades virtuaalkeskkonnas, et vähendada kooskõlas liidu, liikmesriikide ja ettevõtte heite vähendamise eesmärkidega koosolekute keskkonnajalajälge, tagades samal ajal sisuka ja tulemusliku teabevahetuse ja konsulteerimise väiksemate keskkonna- ja finantskuludega, ning teiselt poolt selles, et koosolekuid korraldatakse füüsiliste kokkusaamistena, mis võib pakkuda konfidentsiaalset keskkonda, mis sisendab usaldust ning annab võimaluse isiklikuks suhtluseks.

(12) Euroopa töönõukogude tegevuse käigus võib teatavate kulude kandmisel ja teatavatele vahenditele juurdepääsu võimaldamisel ette tulla ka ebakindlust ja vaidlusi. Kooskõlas osaliste autonoomia põhimõttega on asjakohane kehtestada nõue, mille kohaselt Euroopa töönõukogu kokkulepetes määratakse konkreetselt kindlaks teatavat liiki rahalised ja materiaalsed vahendid selleks, et kasutada näiteks ekspertide – nagu tunnustatud liidu tasandi ametiühinguorganisatsioonide esindajad, tehnilise valdkonna eksperdid või õiguseksperdid – abi, katta nende tasud ja võimaldada ekspertide osalemine koosolekutel. Kokkulepetes tuleks käsitleda ka Euroopa töönõukogu liikmetele asjakohase koolituse pakkumist ja sellega seotud kulude kandmist, ilma et see piiraks direktiivi 2009/38/EÜ nõuet pakkuda vajalikku koolitust.

(13) Direktiivi 2009/38/EÜ nõue, mille kohaselt Euroopa töönõukogude koosseisu kindlaksmääramisel tuleks võimaluste piires arvesse võtta vajadust tagada töötajate sooline tasakaal, on osutunud soolise tasakaalu edendamisel ebapiisavaks. Enamikus Euroopa töönõukogudes on endiselt liiga vähe naisi. Seetõttu on soolise tasakaalu suhtes vaja kehtestada tõhusamad ja konkreetsemad eesmärgid, mida juhtkond ja töötajate esindajad kokkulepete sõlmimiseks või nende uuendamiseks peetavate läbirääkimiste käigus peavad rakendama. Nende eesmärkide saavutamiseks võib teatavatel juhtudel olla vajalik eelistada Euroopa töönõukogude või nende vähendatud komiteede valimisel alaesindatud sugu. Vastavalt Euroopa Liidu Kohtu praktikale ([4]) võib selline positiivne meede olla meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõttega kooskõlas tingimusel, et soolise tasakaalu eesmärgi saavutamiseks võetud meetmed ei anna automaatselt ja tingimusteta eelisseisundit teatavast soost isikutele, vaid võimaldavad arvesse võtta muid kriteeriume, nagu isiku saavutused ja kvalifikatsioon ning asjaomaste riigisiseste õigusaktidega kehtestatud valimismenetlus. Seetõttu tuleks Euroopa töönõukogu kokkulepete osalistele võimaldada asjaomase positiivse meetmega seotud õiguslikest ja faktilistest piirangutest kinnipidamiseks vajalikku paindlikkust. Sarnastel kaalutlustel on samuti asjakohane püüda saavutada sooline tasakaal läbirääkimiste erikomisjonide koosseisus, et soolist tasakaalu edendataks juba läbirääkimiste etapis.

(14) Tõendid näitavad, et mõnikord alustatakse läbirääkimisi alles pärast direktiivis 2009/38/EÜ ette nähtud kuuekuulise tähtaja möödumist. Mõnel juhul ei võta juhtkond pärast seda, kui talle esitatakse taotlus Euroopa töönõukogu asutamiseks, midagi ette ega keeldu sõnaselgelt ka läbirääkimiste alustamisest. Seetõttu tuleks täpsustada, et direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud täiendavaid nõudeid kohaldatakse juhul, kui läbirääkimiste erikomisjoni esimest koosolekut ei kutsuta kokku kuue kuu jooksul pärast seda, kui on esitatud taotlus Euroopa töönõukogu asutamiseks, olenemata sellest, kas keskjuhatus keeldub sõnaselgelt läbirääkimisi alustamast või mitte.

(15) Keskjuhatus, kes jagab töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise käigus läbirääkimiste erikomisjonide liikmete, Euroopa töönõukogude liikmete või töötajate esindajatega tundlikku teavet, võib nõuda, et sellist teavet jagatakse konfidentsiaalselt, ja keelata selle avalikustamise. Selleks et vältida selliste konfidentsiaalsuspiirangute ülemäärast kasutamist ja viia direktiivi 2009/38/EÜ asjakohased sätted kooskõlla Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/14/EÜ ([5]) vastavate sätetega, peaks konfidentsiaalsuspiirangute seadmine olema võimalik üksnes asjaomase ettevõtte õigustatud huvi kaitsmiseks. Sellise õigustatud huvi olemasolu tuleks hinnata riigisiseses õiguses sätestatud objektiivsete kriteeriumide alusel. Peale selle tuleks keskjuhatuselt konfidentsiaalse teabe jagamise korral nõuda, et ta esitaks samaaegselt konfidentsiaalsust õigustavad põhjendused. Konfidentsiaalsuspiirangut tuleks kohaldada ainult seni, kuni konfidentsiaalsuse põhjused on olemas. Asjakohase korra kehtestamine tundliku teabe konfidentsiaalsuse tagamiseks võib sisendada usaldust ja hõlbustada sellise teabe jagamist, kaitstes samal ajal ettevõtete ja töötajate huve, ning muu hulgas vältides selliseid üha suurenevaid ohte nagu tööstusspionaaž.

(16) Võimalust, et keskjuhatus võib töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise käigus keelduda läbirääkimiste erikomisjoni liikmetele, Euroopa töönõukogude liikmetele või töötajate esindajatele teavet edastamast, tuleks piirata juhtudega, kui see kahjustaks tõsiselt asjaomase ettevõtte toimimist. Läbipaistvuse ja tõhusa õiguskaitse tagamiseks tuleks keskjuhatuselt nõuda ka seda, et ta täpsustaks teabe edastamisest keeldumise põhjuseid viisil, mis võimaldab piisavat õiguslikku kontrolli, samas avalikustamata kaitstud teavet.

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

([5]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiiv 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses (EÜT L 80, 23.3.2002, lk 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) Õigusselguse suurendamiseks on asjakohane esitada konfidentsiaalse teabe edastamist ja selle edastamata jätmist käsitlevad sätted kahes eraldi artiklis. Lisaks tuleks säte, mis võimaldab liikmesriikidel kehtestada erinorme ideoloogilise suunamise eesmärki taotlevatele ettevõtetele, tõsta ümber artiklisse, mis käsitleb seoseid muude riigisiseste sätetega, kuna see puudutab direktiivi 2009/38/EÜ nõuete laiemat rakendamist.

(18) Riigiüleseid küsimusi käsitlevatel otsustel võivad olla töötajate jaoks kaugeleulatuvad tagajärjed, näiteks äriplaanidest, sotsiaalkavadest või protsesside uuendamistest tulenevate koondamiste korral. Tõhus riigiülene konsulteerimine nõuab töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel tõelist keskjuhatuse ja Euroopa töönõukogude või töötajate esindajate vahelist dialoogi. See tähendab, et teavitamine ja konsulteerimine peab toimuma sisukal ja õigeaegsel viisil, mis võimaldab töötajate esindajatel avaldada enne otsuse vastuvõtmist oma arvamust. See tähendab samuti seda, et enne kõnealuse kavandatava meetme kohta otsuse vastuvõtmist peab keskjuhatus või asjakohasem juhtimistasand andma Euroopa töönõukogude või töötajate esindajate arvamusele põhjendatud vastuse. Õiguskindluse tagamiseks tuleks direktiivis 2009/38/EÜ sõnaselgelt sätestada sellekohased nõuded.

(19) Seoses teavitamise ja konsulteerimisega riigiülestes küsimustes on oluline tagada, et liikmesriigiülesed ettevõtted või liikmesriigiülesed kontsernid saaksid otsuseid teha tõhusalt ning et teavitamine ja konsulteerimine ei tooks otsustusprotsessis kaasa põhjendamatuid viivitusi. Samuti on väga oluline, et töötajate esindajatele antaks piisavalt aega, et riigiülestes küsimustes, mis võivad mõnikord olla keerulised, oma seisukohti kujundada, koordineerida ja väljendada, võttes arvesse kõiki Euroopa töönõukogu ja töötajate riiklike esindusorganite teavitamis- ja konsulteerimiskorra kooskõlastamise kokku lepitud meetmeid. Selleks et pooled saaksid neid kaalutlusi praktikas ühitada, peaksid konsultatsiooniprotsessi miinimumnõuded jääma piisavalt paindlikuks, võimaldades neil protsessi kavandada vastavalt konsultatsiooni asjaoludele ja sisule. Selle asemel, et kehtestada töötajate esindajatele oma arvamuse esitamiseks ja juhtkonnale põhjendatud vastuse andmiseks jäik ajakava, on asjakohane sätestada põhimõte, et konsulteerimine peab toimuma mõistliku aja jooksul, võttes arvesse küsimuse kiireloomulisuse määra. See põhimõte võimaldab pooltel kiireloomulistes olukordades konsultatsiooniprotsessi kiirendada. Samuti tuleks selgitada, et nõuet, et juhtkond peab enne otsuse vastuvõtmist esitama põhjendatud vastuse, kohaldatakse juhul, kui töötajate esindajad väljendasid oma arvamust mõistliku aja jooksul seoses kõigi asjakohaste asjaoludega, nagu küsimuse keerukus või olulisus või juhtkonna huvi teha otsus kiiresti.

(20) Eelkõige selleks, et kaitsta läbirääkimiste erikomisjonide liikmeid ja Euroopa töönõukogude liikmeid nende ülesannete täitmisega seotud survemeetmete või vallandamise eest, tuleks muuta direktiivi 2009/38/EÜ sätteid töötajate esindajate ülesannete ja kaitse kohta, et suurendada nende selgust ja täpsust. Läbirääkimiste erikomisjonide liikmetel, Euroopa töönõukogude liikmetel ja töötajate esindajatel peaks teavitamis- ja konsulteerimiskorra raames olema oma tööülesannete täitmisel õigus võrdväärsele kaitsele ja tagatistele, nagu on kohaldatavate riigisiseste õigusaktide või tavaga tagatud riiklikele töötajate esindajatele selles riigis, kus nad töötavad.

(21) Vaidluste vältimiseks tuleks lisaks täpsustada, et keskjuhatus katab läbirääkimiste erikomisjoni liikmete ja Euroopa töönõukogu liikmete mõistlikud ja nende kohustuste täitmiseks vajalikud koolituskulud ja seotud kulud, kui keskjuhatust on nendest kuludest eelnevalt teavitatud.

(22) Teatavates liikmesriikides on direktiivi 2009/38/EÜ kohaste õiguste omajatel raskusi oma õiguste tagamiseks kohtusse pöördumisega. Seetõttu on vaja tugevdada liikmesriikide kohustust tagada tõhusad õiguskaitsevahendid ja õiguskaitse kättesaadavus ning komisjoni järelevalvet selle kohustuse täitmise üle. Seoses kõnealuse direktiivi kohaste õiguste omajatega, sealhulgas läbirääkimiste erikomisjonid ja Euroopa töönõukogud, peaksid liikmesriigid kooskõlas kaebeõigust või esindusõigust käsitleva riigisisese õigusega tagama juurdepääsu kohtumenetlustele ja vajaduse korral haldusmenetlustele, et tagada direktiivist 2009/38/EÜ tulenevate õiguste järgimine. Lisaks tuleks selgitada, et asjaomased menetlused peavad võimaldama õigeaegset ja tulemuslikku täitmise tagamist. Kui liikmesriigid kehtestavad kohustusliku eelneva kohtuvälise lahendamise menetluse, on oluline tagada, et sellised nõuded ei takista pooli teostamast täielikult oma õigust pöörduda kohtusse ega muuda neile liidu õigusest tulenevate õiguste kasutamist praktikas võimatuks või ülemäära raskeks seoses viivituste, tähtaegadele avalduva mõju, kulude ja muude võimalike takistustega ([6]). Seepärast tuleks direktiivis 2009/38/EÜ selgitada, et kui liikmesriigid seavad kohtumenetlusele juurdepääsu tingimuseks, et enne seda tuleks kasutada alternatiivset vaidluste lahendamise menetlust, ei tohiks see menetlus mõjutada ega piirata poolte õigust algata kohtumenetlus. Lisaks tuleks selleks, et komisjon saaks järelevalvet teha, kehtestada liikmesriikidele nõue, et nad teavitaksid komisjoni sellest, kuidas ja millistel asjaoludel saavad direktiivi 2009/38/EÜ kohaste õiguste omajad algatada kohtu- ja, kui see on asjakohane, haldusmenetlusi seoses oma kõnealusest direktiivist tulenevate õigustega.

(23) Komisjoni poolt 2018. aastal tehtud direktiivi 2009/38/EÜ hindamine osutas sellele, et karistused, mida kohaldatakse riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisnõuete täitmata jätmise korral, ei ole sageli piisavalt mõjusad, hoiatavad või proportsionaalsed. Seepärast on asjakohane kehtestada liikmesriikidele kohustus näha ette mõjusad, hoiatavad ja proportsionaalsed karistused. Direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud teavitamis- ja konsulteerimiskorra rikkumise puhul tuleks ette näha rahalised karistused. Kehtestada võiks ka muid karistuse liike. Selleks et karistused oleksid mõjusad, hoiatavad ja proportsionaalsed, tuleks karistuste määramisel võtta arvesse rikkumise raskusastet, kestust ja tagajärgi ning seda, kas rikkumine oli tahtlik või tulenes hooletusest. Selleks et karistused oleksid hoiatavad, tuleks arvesse võtta asjaomase ettevõtte või kontserni käivet või kohaldatavatel karistustel peaks olema sarnane hoiatav olemus.

(24) Läbirääkimiste erikomisjonidel, Euroopa töönõukogudel ja nende liikmetel nende nimel tegutsedes peaksid olema vajalikud vahendid, et katta esindamise ja kohtumenetlustes ning vajaduse korral haldusmenetlustes osalemise kulud. Sellised kulud võivad hõlmata asjaomase organi nimel tegutsevate liikmete sõidu- ja elamiskulud, mis on seotud sellistes menetlustes osalemisega. Liikmesriigid peaksid kas nägema ette, et esindamise ja kohtumenetluses osalemisega ning vajaduse korral haldusmenetlustes osalemisega seotud mõistlikud kulud katab keskjuhatus, või võtma muid võrdväärseid meetmeid tagamaks, et rahaliste vahendite puudumise tõttu ei takistata läbirääkimiste erikomisjone ja Euroopa töönõukogusid *de facto* osalemast kohtu- ja, kui see on asjakohane, haldusmenetlustes. Näiteks võiks selle saavutamiseks nõuda asjakohase tegevuseelarve eraldamist Euroopa töönõukogule, luues riiklikul tasandil solidaarsusfonde, pakkudes õigusabikulude katmiseks kindlustust, võimaldades teatavatel asjaoludel tasuta õigusabi või kasutades muid sätteid, mis on kooskõlas riigisisese õiguse ja tavadega.

([6]) Euroopa Kohtu 18. märtsi 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-317/08, C-318/08, C-319/08 ja C-320/08, Alassini jt, ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Ettevõtted, kes olid enne 23. septembrit 1996 ehk enne nõukogu direktiivi 94/45/EÜ ([7]) kohaldamise kuupäeva sõlminud töötajate riigiülest teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitleva kokkuleppe, on direktiivist 2009/38/EÜ tulenevate kohustuste täitmisest vabastatud. Selliste kokkulepete alusel asutatud töötajate teavitamis- ja konsulteerimisorganid on loodud ja tegutsevad jätkuvalt väljaspool liidu õiguse kohaldamisala. Direktiiviga 2009/38/EÜ ei anta erandi alla kuuluvate ettevõtete töötajatele võimalust taotleda Euroopa töönõukogu asutamist kõnealuse direktiivi alusel. Õigusselguse, võrdse kohtlemise ja tõhususe huvides peaks kõigi liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide töötajatel ja nende esindajatel olema üldjuhul õigus taotleda Euroopa töönõukogu asutamist. Ligikaudu 30 aastat pärast seda, kui liidu tasandil kehtestati õigusraamistik, millega kehtestati töötajate riigiülese teavitamise ja nendega konsulteerimise miinimumnõudeid, kaaluvad kõnealused huvid üles varasemate kokkulepete järjepidevusega seotud kaalutlused, mis algselt olid erandi aluseks. Seepärast tuleks see erand kaotada, ilma et see piiraks selliste kokkulepete õiguslikku staatust, mida reguleerivad jätkuvalt kohaldatavad riigisisesed õigusnormid. Läbirääkimiste algatamise ja läbiviimise suhtes Euroopa töönõukogude asutamiseks selliste kokkulepetega ettevõtetes tuleks kohaldada direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud menetlust, samas kui täiendavate nõuete jõustumise aega tuleks lühendada kolmelt aastalt kahele aastale kooskõlas ajavahemikuga, mida kohaldatakse Euroopa töönõukogu kehtivate kokkulepete suhtes.

(26) Lisaks tuleks samadel kaalutlustel kohaldada ühtesid ja samu miinimumnõudeid kõigi liikmesriigiüleste ettevõtete suhtes, mille Euroopa töönõukogud tegutsevad direktiivi 2009/38/EÜ alusel, ning nende liikmesriigiüleste ettevõtete suhtes, kus Euroopa töönõukogu kokkulepe allkirjastati või vaadati läbi ajavahemikul 5. juunist 2009 kuni 5. juunini 2011. Seepärast tuleks välja jätta ka erand, millega need ettevõtted vabastati direktiivi 2009/38/EÜ kohaldamisest.

(27) Euroopa töönõukogudel, mis tegutsevad direktiivi 2009/38/EÜ I lisas sätestatud täiendavate nõuete alusel, on õigus kohtuda keskjuhatusega üks kord aastas, et saada teavet ja konsulteerida asjaomase liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni äritegevuse edenemise ja väljavaadete üle. Selleks et tõhustada kõnealuste Euroopa töönõukogude riigiülest teavitamist ja nendega konsulteerimist, on asjakohane suurendada selliste korraliste kohtumiste arvu täiendavate nõuete raames kahele füüsilisele kohtumisele.

(28) Ühtlasi tuleks direktiivi 2009/38/EÜ I lisa kohastesse täiendavatesse nõuetesse teha teatavad tehnilised muudatused, et tagada kooskõla direktiivi regulatiivosaga.

(29) Seepärast on asjakohane muuta direktiivi 2009/38/EÜ, et lisada selle kohaldamisalasse kõik asjaomased ettevõtted, selgitada direktiivi mõningaid põhimõisteid, täiustada riigiülest teavitamis- ja konsulteerimiskorda ning tagada tõhus õiguskaitse ja direktiivi nõuete täitmine.

(30) Vastavalt ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni artiklile 27 peavad puuetega inimesed saama kasutada oma töö- ja ametiühinguõigusi teistega võrdsetel alustel. Kuna liit ja liikmesriigid on kõnealuse konventsiooni osalised, tuleb direktiivi 2009/38/EÜ ja asjaomaseid liikmesriikide õigusakte tõlgendada kooskõlas selle põhimõttega, näiteks seoses ligipääsetavuse ja mõistlike abinõudega läbirääkimiste erikomisjonide liikmetele, Euroopa töönõukogude liikmetele ja töötajate esindajatele teavitamis- või konsulteerimiskorra raames, samuti asjaomaste kulude kandmisega keskjuhatuse poolt.

([7]) Nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiiv 94/45/EÜ Euroopa töönõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) Vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiividele 2014/23/EL, ([8]) 2014/24/EL ([9]) ja 2014/25/EL ([10]) peavad liikmesriigid võtma asjakohaseid meetmeid tagamaks, et riigihankelepingute täitmisel täidavad ettevõtjad liidu õigusega kehtestatud sotsiaal- ja tööõiguse valdkonnas kohaldatavaid kohustusi. Sotsiaalse kestlikkuse kriteeriumide integreerimine pakkumuste hindamise kriteeriumidesse, mille võrgustikusektori hankijad on välja töötanud majanduslikult soodsaimate pakkumuste kindlakstegemiseks, võib käesoleva direktiivi nõuete tulemuslikule rakendamisele kaasa aidata. Käesoleva direktiiviga ei looda seoses nimetatud direktiividega lisakohustusi.

(32) Liidu õiguse rakendamisel peavad liikmesriigid austama hartas sätestatud õigusi ja edendama nende kohaldamist kooskõlas harta artikliga 51, sealhulgas õigust ühinemisvabadusele kõigil tasanditel, eelkõige poliitika, ametiühingute ja kodanikuühiskonna valdkonnas, mis kätkeb igaühe õigust oma huvide kaitseks ametiühinguid luua ja neisse astuda.

(33) Selleks et anda liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide töötajate esindajatele ja keskjuhatusele piisavalt aega, et tutvuda läbivaadatud miinimumnõuetega ja valmistuda nende kohaldamiseks, on asjakohane lükata liikmesriikide poolt käesoleva direktiivi järgimiseks vastuvõetud sätete kohaldamine ühe aasta võrra edasi.

(34) On võimalik, et direktiivi 94/45/EÜ või 2009/38/EÜ alusel enne käesoleva direktiivi ülevõtmist sõlmitud Euroopa töönõukogu kokkulepetes ei käsitleta nende kokkulepete sisu suhtes kehtivaid nõudeid käesoleva direktiiviga muudetud kujul. Seepärast on asjakohane näha ette üleminekukord, mis võimaldab selliste lepingute osalistel oma kokkuleppeid muuta.

(35) Kuna käesoleva direktiivi üldeesmärki, nimelt tagada, et direktiivi 2009/38/EÜ nõuded, mida kohaldatakse liikmesriigiüleste ettevõtete ja kontsernide töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise suhtes, oleksid tõhusad, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, küll aga saab neid meetme ulatuse ja toime tõttu paremini saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Direktiivi 2009/38/EÜ muudetakse järgmiselt.

1) Artiklit 1 muudetakse järgmiselt:

a) lõige 3 asendatakse järgmisega:

„3. Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine toimub asjakohasel juhtimis- ja esindustasandil, sõltuvalt arutatavast küsimusest. Seepärast piirdub Euroopa töönõukogu pädevus ning käesoleva direktiiviga reguleeritav töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord ainult riigiüleste küsimustega, võttes arvesse võimalikku mõju töötajaskonnale ja kaasatud juhtimistasandit.“;

b) lõige 4 asendatakse järgmisega:

„4. Riigiüleste küsimustena käsitatakse küsimusi, mille puhul võib põhjendatult eeldada, et need on seotud liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserniga tervikuna või vähemalt kahe ettevõttesse või kontserni kuuluva ettevõtte või asutusega, mis asuvad vähemalt kahes eri liikmesriigis.

([8]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/23/EL kontsessioonilepingute sõlmimise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/24/EL riigihangete kohta ja direktiivi 2004/18/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/25/EL, milles käsitletakse vee-, energeetika-, transpordi- ja postiteenuste sektoris tegutsevate üksuste riigihankeid ja millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 2004/17/EÜ (ELT L 94, 28.3.2014, lk 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Need tingimused loetakse täidetuks, kui:

a) võib põhjendatult eeldada, et liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni juhatuse kaalutavad meetmed mõjutavad selle ettevõtte, selle kontserni või selle ettevõtte või kontserni üksuse töötajaid rohkem kui ühes liikmesriigis, või

b) võib põhjendatult eeldada, et liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni juhatuse kaalutavad meetmed mõjutavad selle ettevõtte, selle kontserni või selle ettevõtte või kontserni üksuse töötajaid ühes liikmesriigis ja et nende meetmete tagajärjed mõjutavad nende töötajaid veel vähemalt ühes liikmesriigis.“

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

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

g) „konsulteerimine“ – dialoogi loomine ja arvamuste vahetamine töötajate esindajate ja keskjuhatuse või mõne muu vastava juhtimistasandi vahel;“.

3) Artikli 3 lõige 1 asendatakse järgmisega:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel on „kontrolliv ettevõte“ ettevõte, kes võib avaldada teisele ettevõttele (kontrollitav ettevõte) valitsevat mõju näiteks omandiõiguse, rahalise osaluse või ettevõtjat reguleerivate normide ja otsuste kaudu.“

4) Artiklit 5 muudetakse järgmiselt:

a) lõige 1 asendatakse järgmisega:

„1. Selleks et saavutada artikli 1 lõikes 1 sätestatud eesmärk, alustab keskjuhatus omal algatusel või vähemalt kahes liikmesriigis asuva vähemalt kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindaja ühise või eraldi kirjaliku taotluse korral läbirääkimisi Euroopa töönõukogu asutamiseks või teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmiseks.“;

b) lõike 2 punkt b asendatakse järgmisega:

„b) Läbirääkimiste erikomisjoni liikmed valitakse või nimetatakse ametisse proportsionaalselt liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajate arvuga igas liikmesriigis, püüdes saavutada soolist tasakaalu, kusjuures naised ja mehed moodustavad kumbki vähemalt 40 % läbirääkimiste erikomisjoni liikmetest, ning igale liikmesriigile eraldatakse üks koht sellise töötajate arvu kohta, mis moodustab kõikide liikmesriikide töötajate koguarvust 10 % või osa sellest. Kui soolise tasakaalu eesmärki ei saavutata, selgitab läbirääkimiste erikomisjon töötajatele kirjalikult selle põhjuseid. Soolise tasakaalu eesmärgi mittesaavutamine ei takista läbirääkimiste erikomisjoni loomist.“;

c) lõike 4 esimene lõik asendatakse järgmisega:

„4. Artikli 6 kohase kokkuleppe sõlmimiseks kutsub keskjuhatus kokku piisava arvu läbirääkimiskoosolekuid läbirääkimiste erikomisjoniga. Keskjuhatus teavitab sellest kohalikke juhtkondi.“;

d) lõige 6 asendatakse järgmisega:

„6. Kõik lõigetes 3 ja 4 osutatud läbirääkimistega seotud kulud kannab keskjuhatus, nii et läbirääkimiste erikomisjonil oleks võimalik oma ülesandeid asjakohaselt täita. Need kulud hõlmavad ekspertide, sealhulgas õigusekspertide mõistlikke kulusid, niivõrd kui see on eesmärgi jaoks vajalik. Keskjuhatust teavitatakse asjaomastest kuludest enne nende tekkimist.

Vastavalt sellele põhimõttele võivad liikmesriigid kehtestada normid läbirääkimiste erikomisjoni tegevuse rahastamiseks.“

5) Artiklit 6 muudetakse järgmiselt:

a) lõiget 2 muudetakse järgmiselt:

i) punktid c ja d asendatakse järgmisega:

„c) Euroopa töönõukogu tööülesanded, teavitamis- ja konsulteerimiskord ning Euroopa töönõukogu ja töötajate riiklike esindusorganite teavitamise ja nendega konsulteerimise korra kooskõlastamise meetmed, järgides artikli 1 lõikes 3 ja artiklis 9 sätestatud põhimõtteid ja nõudeid;

d) Euroopa töönõukogu koosolekute vorm, koht, sagedus ja kestus;“;

ii) punktid f ja g asendatakse järgmisega:

„f) Euroopa töönõukogule eraldatud rahalised ja materiaalsed vahendid, sealhulgas vähemalt seoses järgmisega:

i) ekspertide võimalik kasutamine ja koosolekutel osalemine, sealhulgas õiguseekspertide ja tunnustatud ühenduse tasandi ametiühinguorganisatsioonide esindajate võimalik kasutamine ja koosolekutel osalemine, et abistada Euroopa töönõukogu tema ülesannete täitmisel,

ii) asjakohase koolituse pakkumine Euroopa töönõukogu liikmetele, ilma et see piiraks artikli 10 lõike 4 esimese lõigu kohaldamist;

g) kokkuleppe jõustumise kuupäev ja kestus, selle võimalik pikendamine, kokkuleppe muutmise ja lõpetamise kord ning uute läbirääkimiste alustamise tingimused ja kokkuleppe uuendamise kord, kaasa arvatud vajaduse korral juhul, kui liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni struktuuri muudetakse.“;

b) lisatakse järgmine lõige:

„2a. Keskjuhatus ja läbirääkimiste erikomisjon kehtestavad Euroopa töönõukogu kokkuleppe sõlmimiseks või selle uuendamiseks peetavate läbirääkimiste käigus vajaliku korra ning teevad kõik mõistlikud jõupingutused selleks, et saavutada soolise tasakaalu eesmärk, mille kohaselt naised ja mehed moodustavad kumbki vähemalt 40 % Euroopa töönõukogu liikmetest ja vajaduse korral vähemalt 40 % vähendatud komitee liikmetest, ilma et see piiraks töötajate esindajate valimist ja ametisse nimetamist käsitlevate riigisiseste õigusaktide ja tavade kohaldamist. Kui soolise tasakaalu eesmärki ei saavutata, selgitab Euroopa töönõukogu töötajatele kirjalikult selle põhjuseid. Soolise tasakaalu eesmärgi mittesaavutamine ei takista Euroopa töönõukogu või vähendatud komitee loomist.“

6) Artikli 7 lõike 1 teine taane asendatakse järgmisega:

„— kui keskjuhatus ei kutsu läbirääkimiste erikomisjoni esimest koosolekut kokku kuue kuu jooksul pärast artikli 5 lõike 1 kohase taotluse saamist“.

7) Artikkel 8 asendatakse järgmisega:

„*Artikkel 8*

Teabe andmine konfidentsiaalselt

1. Liikmesriigid näevad ette, et töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel ei ole läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogude liikmetel või töötajate esindajatel ja neid abistavatel ekspertidel lubatud avaldada teavet, mille keskjuhatus on neile andnud sõnaselgelt konfidentsiaalsena ettevõtte õigustatud huvides ja liikmesriigi kehtestatud objektiivsete kriteeriumide alusel. Lisaks võib keskjuhatus kehtestada asjakohase teabe edastamise ja säilitamise korra, mis aitab tagada teabe konfidentsiaalsuse.

2. Kui keskjuhatus annab töötajate teavitamisel või nendega konsulteerimisel konfidentsiaalselt teavet vastavalt lõikele 1, peab ta esitama läbirääkimiste erikomisjonide või Euroopa töönõukogude liikmetele või töötajate esindajatele põhjendused, mis õigustavad konfidentsiaalsust, ning võimaluse korral määrama kindlaks konfidentsiaalsuskohustuse kestuse.

3. Lõikes 1 osutatud konfidentsiaalsuskohustus kehtib asjaomases lõikes osutatud isikute suhtes olenemata nende asukohast ka pärast nende ametiaja lõppu, kuni konfidentsiaalsuskohustuse põhjendused on aegunud.“

8) Lisatakse järgmine artikkel:

„*Artikkel 8a*

Teabe edastamata jätmine

1. Liikmesriigid näevad konkreetsetel juhtudel ning riigisisestes õigusaktides sätestatud tingimustel ja piirides ette, et nende territooriumil asuv keskjuhatus ei ole kohustatud töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel edastama läbirääkimiste erikomisjonide liikmetele, Euroopa töönõukogude liikmetele või töötajate esindajatele ega neid abistavatele ekspertidele teavet, kui selle olemus on selline, et selle teabe edastamine võib vastavalt liikmesriikide kehtestatud objektiivsetele kriteeriumidele tõsiselt kahjustada asjaomaste ettevõtete tegevust.

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

2. Kui keskjuhatus ei edasta teavet lõikes 1 osutatud põhjusel, esitab ta töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel läbirääkimiste erikomisjonide liikmetele, Euroopa töönõukogude liikmetele või töötajate esindajatele põhjendused, mis õigustavad teabe edastamata jätmist.“

9) Artiklid 9 ja 10 asendatakse järgmisega:

„*Artikkel 9*

Euroopa töönõukogu tegevus ning töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord

1. Keskjuhatus ja Euroopa töönõukogu teevad koostööd, võttes arvesse vastastikuseid õigusi ja kohustusi.

Sama kehtib ka keskjuhatuse ja töötajate esindajate koostöö kohta töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel.

2. Riigiüleseid küsimusi käsitlev teave antakse sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, nagu on vaja selleks, et töötajate esindajad saaksid põhjalikult hinnata selle võimalikku mõju ning vajaduse korral valmistuda konsulteerimiseks liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni pädeva organiga. Sellise teabe andmisel võetakse arvesse ka artikli 6 lõike 2 punkti c kohast korda.

3. Konsultatsioonid toimuvad sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, mis võimaldab töötajate esindajatel lõike 2 kohaselt antud teabele tuginedes esitada oma arvamus enne otsuse vastuvõtmist, ilma et see piiraks juhtkonna vastutust, ning mõistliku ajavahemiku jooksul, võttes arvesse küsimuse kiireloomulisust. Töötajate esindajatel on õigus saada enne kõnealuseid meetmeid käsitleva otsuse vastuvõtmist keskjuhatuselt või mõnelt teiselt asjakohasemalt juhtimistasandilt põhjendatud kirjalik vastus, tingimusel et töötajate esindajad on esitanud oma arvamuse mõistliku ajavahemiku jooksul vastavalt käesolevale lõikele.

Artikkel 10

Töötajate esindajate ülesanded ja kaitse

1. Ilma et see piiraks muude asutuste ja organisatsioonide tegevust selles valdkonnas, peavad töötajate esindajatel, sealhulgas läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa töönõukogu liikmetel, olema käesolevast direktiivist tulenevate õiguste kohaldamiseks ning liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajate huvide kollektiivseks esindamiseks vajalikud vahendid.

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

3. Läbirääkimiste erikomisjoni liikmetel, Euroopa töönõukogude liikmetel ja artikli 6 lõikes 3 osutatud korrale vastavalt oma tööülesandeid täitvatel töötajate esindajatel on tööülesannete täitmisel õigus võrdväärsele kaitsele ja tagatistele, nagu on riigi kehtiva õiguse või tavaga nähtud ette töötajate esindajatele selles riigis, kus nad töötavad.

Eelkõige kehtib see läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogude koosolekutel või mis tahes muudel artikli 6 lõikes 3 osutatud kokkuleppe alusel toimuvatel koosolekutel osalemise kohta, samuti töötasu väljamaksmise kohta liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni personali liikmetele töölt puudumise ajal, kui see on vajalik nende kohustuste täitmiseks ja kaitseks survemeetmete või vallandamise eest.

Läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogu liikmel või asendusliikmel, kes on merelaeva meeskonna liige, on õigus osaleda läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogu koosolekul või mis tahes muudel artikli 6 lõike 3 kohase kokkuleppe alusel toimuvatel koosolekutel, kui kõnealune liige või asendusliige ei asu koosoleku toimumise ajal merel või sellise riigi sadamas, mis ei ole laevandusettevõtja alalise asukoha riik.

Võimaluse korral kavandatakse koosolekute toimumine viisil, mis hõlbustab selliste liikmete või asendusliikmete osalemist, kes on merelaeva meeskonna liikmed.

Kui läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogu liikmel või asendusliikmel, kes on merelaeva meeskonna liige, ei ole võimalik koosolekul kohal viibida, kaalutakse võimaluse korral uute info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate kasutamist.

4. Läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa töönõukogu liikmetele tagatakse töötasu kaotamata koolitus sellises ulatuses, mis on vajalik nende esinduskohustuste täitmiseks rahvusvahelisel tasandil.

Ilma et see piiraks artikli 6 lõike 2 punkti f kohaselt sõlmitud kokkulepete kohaldamist, kannab sellise koolituse mõistlikud kulud ja muud asjaomased kulud keskjuhatus, tingimusel et keskjuhatust on sellest eelnevalt teavitatud.“

10) Artiklit 11 muudetakse järgmiselt:

a) lõige 2 asendatakse järgmisega:

„2. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed juhuks, kui ei järgita käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud riigisiseseid sätteid. Eelkõige tagavad nad, et:

a) käesolevast direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste õigeaegseks ja tulemuslikuks rakendamiseks on kehtestatud asjakohased menetlused;

b) käesolevast direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste rikkumise korral kohaldatakse mõjusaid, hoiatavaid ja proportsionaalseid karistusi.

Liikmesriigid näevad ette hoiatavad rahalised karistused artikli 9 lõigetes 2 ja 3 sätestatud kohustusi ülevõtvate riigisiseste sätete täitmata jätmise eest. Selliste karistuste määramisel võetakse arvesse käesoleva lõike kolmandas lõigus loetletud kriteeriume, ilma et see piiraks võimalust näha lisaks ette muud liiki karistusi.

Punkti b kohaldamisel võtavad liikmesriigid karistuste määramisel arvesse täitmata jätmise raskusastet, kestust ja tagajärgi ning seda, kas täitmata jätmine oli tahtlik või hooletu. Rahaliste karistuste puhul võtavad nad arvesse ka asjaomase ettevõtte või kontserni iga-aastast käivet või tagavad, et kohaldatavad karistused on sarnase hoiatava olemusega.“;

b) lõiget 3 muudetakse järgmiselt:

i) esimene lõik asendatakse järgmisega:

„3. Liikmesriigid näevad ette kohtu- ja vajaduse korral haldusmenetlused, mis võimaldavad läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa töönõukogu liikmetel või töötajate esindajatel teavitamis- ja konsulteerimiskorra raames algatada menetlusi seoses artikli 8 või 8a kohaldamisega.“;

ii) lisatakse järgmine lõik:

„Esimeses lõigus osutatud menetluste kestus peab võimaldama kasutada tõhusalt käesoleva direktiivi kohaseid teavitamis- ja konsulteerimisõigusi.“;

c) lisatakse järgmised lõiked:

„4. Käesoleva direktiiviga antud õiguste osas tagavad liikmesriigid läbirääkimiste erikomisjonidele, Euroopa töönõukogudele või nende nimel nende liikmetele või esindajatele tõhusa juurdepääsu kohtumenetlustele, ja kui see on asjakohane, haldusmenetlustele. Liikmesriigid näevad ette, et esindamise ja sellistes menetlustes osalemise mõistlikud kulud kannab keskjuhatus, või võtavad muid võrdväärseid meetmeid, et vältida sellistele menetlustele juurdepääsu võimaldamise *de facto* piiramist rahaliste vahendite puudumise tõttu.

5. Kui liikmesriigid seavad kohtumenetlustele juurdepääsu eeltingimuseks vaidluste kohtuvälise lahendamise mehhanismi eelneva kasutamise, ei tohi nimetatud menetluse kasutamine mõjutada ega piirata poolte õigust kohtusse pöörduda.“

11) Artiklit 12 muudetakse järgmiselt:

a) lõige 2 asendatakse järgmisega:

„2. Euroopa töönõukogu teavitamise ja temaga konsulteerimise kooskõlastamise kord töötajate riiklike esindusorganitega sätestatakse nendevahelise hea koordineerimise huvides artiklis 6 osutatud kokkuleppes. Kokkulepe ei tohi piirata töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korda reguleeriva riigisisese õiguse või tava kohaldamist.“;

b) lisatakse järgmine lõige:

„6. Tingimusel et käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval on riigisiseses õiguses vastavad erisätted juba olemas, võib iga liikmesriik kehtestada erisätteid tema territooriumil paiknevate ettevõtete keskjuhatuse suhtes, kelle otseseks ja põhiliseks eesmärgiks on teavitamise ja arvamuste väljendamise ideoloogiline suunamine.“

12) Artikkel 14 jäetakse välja.

13) Lisatakse järgmised artiklid:

„*Artikkel 14a*

Üleminekusätted

1. Kui pärast 1. jaanuari 2028 ei käsitle Euroopa töönõukogu kokkulepe, mis on sõlmitud enne 2. jaanuari 2029 vastavalt direktiivi 94/45/EÜ artiklitele 5 ja 6 või käesoleva direktiivi artiklitele 5 ja 6, muudatuste tõttu, mis jõustusid 31. detsembril 2025, enam ühte või mitut käesoleva direktiivi artikli 6 kohast elementi või nõuet, alustab keskjuhatus Euroopa töönõukogu või vähemalt kahe erinevas liikmesriigis asuva vähemalt kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindaja kirjaliku taotluse korral läbirääkimisi, et kohandada kõnealust kokkulepet viisil, mis võtab arvesse käesoleva direktiivi artikli 6 kohaseid elemente ja nõudeid. Keskjuhatus võib selliseid läbirääkimisi alustada ka omal algatusel. Sellised läbirääkimised võivad piirduda kokkuleppes selliste käesoleva direktiivi artikli 6 kohaste elementide ja nõuete käsitlemisega, mis lisati 31. detsembril 2025.

2. Kui Euroopa töönõukogu kokkuleppes on kehtestatud menetlused kokkuleppe kohandamiseks või selle uuendamiseks vajalike läbirääkimiste pidamiseks, võib kohandamise üle läbirääkimisi pidada vastavalt sellele korrale. Vastasel juhul tuleb kokkuleppe kohandamisel järgida menetlust, mis on sätestatud artiklis 5 koostoimes artikli 13 teise ja kolmanda lõiguga.

3. Kui käesoleva artikli kohase kohandamismenetluse tulemusel ei jõuta kokkuleppele kahe aasta jooksul alates kuupäevast, mil töötajad või nende esindajad esitasid asjakohase taotluse, või kuupäevast, mil Euroopa töönõukogu või keskjuhatus omal algatusel läbirääkimisi alustas, tuleb kohaldada I lisas sätestatud täiendavaid nõudeid.

4. Käesolev artikkel ei vabasta Euroopa töönõukogu kokkulepete osalisi käesolevas direktiivis sätestatud kohaldatavate miinimumnõuete järgimisest.

Artikkel 14b

Varem vabastatud ettevõtted

Kui käesoleva direktiivi artikli 5 kohased läbirääkimised algatatakse selleks, et sõlmida käesoleva direktiivi kohane kokkulepe liikmesriigiüleses ettevõttes või kontsernis, kus enne direktiivi 94/45/EÜ kohaldamise kuupäeva oli sõlmitud kogu töötajaskonda hõlmav riigiülese teavitamise ja konsulteerimise kokkulepe, ning see on endiselt jõus, lühendatakse käesoleva direktiivi artikli 7 lõike 1 kolmandas taandes osutatud ajavahemikku kahe aastani. Läbirääkimiste alustamine ei mõjuta kehtivate kokkulepete tingimusi.“

14) I lisa muudetakse vastavalt käesoleva direktiivi lisale.

Artikkel 2

1. Liikmesriigid võtavad vastu ja avaldavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 1. jaanuariks 2028. Nad edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

Nad kohaldavad neid norme alates 2. jaanuarist 2029. Siiski kohaldavad nad artikli 1 punkte 12 ja 13 ülevõtvaid sätteid niivõrd, kuivõrd need on seotud artikliga 14 ja artikli 14a lõigetega 1, 2 ja 3, alates 2. jaanuarist 2028.

Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nende ametlikul avaldamisel nendesse või nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetud põhiliste normide teksti.

Liikmesriigid teavitavad komisjoni hiljemalt 1. jaanuariks 2028 vahenditest, mille abil läbirääkimiste erikomisjonid, Euroopa töönõukogud ja töötajate esindajad saavad muudetud direktiivi 2009/38/EÜ artikli 11 lõigete 2–5 kohaselt algatada kõikide kõnealuse direktiivi kohaste õiguste kaitseks kohtumenetlusi ja asjakohasel juhul haldusmenetlusi.

Artikkel 3

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 4

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourg, 26. november 2025

Euroopa Parlamendi nimel	*Nõukogu nimel*
president	*eesistuja*
R. METSOLA	M. BJERRE

LISA

TÄIENDAVAD NÕUDED

Direktiivi 2009/38/EÜ I lisa muudetakse järgmiselt.

1) Punkti 1 muudetakse järgmiselt:

a) sissejuhatav lause asendatakse järgmisega:

„1. Artikli 1 lõikes 1 sätestatud eesmärgi saavutamiseks ning artikli 7 lõikes 1 ja artiklis 14a ette nähtud juhtudel toimub Euroopa töönõukogu asutamine, koosseisu ja pädevuse määramine kooskõlas järgmiste reeglitega:“;

b) punkti a teine ja kolmas lõik asendatakse järgmisega:

„Euroopa töönõukogu teave riigiüleste küsimuste kohta on eelkõige seotud liikmesriigiülese ettevõtte või kontserni struktuuri, majandusliku ja finantsolukorra, tõenäolise arengu, tootmise ja müügiga. Euroopa töönõukogu teavitatakse ja temaga konsulteeritakse eelkõige järgmistes küsimustes: tööhõive, investeeringud, oskused, koolituspoliitika ja nende võimalikud arengusuunad, muutuste prognoosimine ja restruktureerimisprotsessid, sealhulgas rohe- ja digipöördega seotud restruktureerimisprotsesside juhtimine, olulised muutused töötingimustes, eelkõige töökorralduses või lepingulistes suhetes, uute tööviiside või tootmisprotsesside juurutamine, tootmise üleviimine, ettevõtete, asutuste või nende oluliste osade ühinemine, vähendamine või sulgemine ning kollektiivsed koondamised, sealhulgas kontrollitavates ettevõtetes.

Konsulteerimine toimub selliselt, et töötajate esindajatel oleks võimalik kohtuda keskjuhatusega või mõne muu asjakohasema juhtimistasandiga. Töötajate esindajatel on õigus saada põhjendatud kirjalik vastus mis tahes arvamusele, mille nad võivad sõnastada enne asjaomaseid meetmeid käsitleva otsuse vastuvõtmist, tingimusel et see arvamus on esitatud mõistliku aja jooksul;“;

c) punkti b lisatakse pärast esimest lõiku järgmine lõik:

„Seda tehes ja maksimaalsel võimalikul määral moodustavad Euroopa töönõukogu liikmetest ja vähendatud komitee liikmetest naised ja mehed kumbki vähemalt 40 %. Soolise tasakaalu eesmärgi mittesaavutamine ei takista Euroopa töönõukogu loomist. Kui soolise tasakaalu eesmärki ei saavutata, selgitab Euroopa töönõukogu töötajatele kirjalikult selle põhjuseid.“

2) Punkt 2 asendatakse järgmisega:

„2. Euroopa töönõukogul on õigus keskjuhatusega vähemalt kaks korda aastas füüsiliselt kohtuda, et saada keskjuhatuse koostatud aruande põhjal teavet ja konsulteerida liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni äritegevuse edenemise ning väljavaadete küsimustes. Sellest teavitatakse ka kohalikke juhtkondi. Erandjuhtudel võib selliste korraliste koosolekute korraldamiseks kasutada digitaalseid side- ja koordineerimisvahendeid, kui see on asjakohane ja kokku lepitud, tagades samal ajal sisulise teavitamise ja konsulteerimise.“

3) Punkti 3 muudetakse järgmiselt:

a) esimene ja teine lõik asendatakse järgmisega:

„3. Kui esineb erakordseid asjaolusid või tehakse otsuseid, mille puhul võib põhjendatult eeldada, et need mõjutavad olulisel määral töötajate huve ja mille kiireloomulisus ei võimalda teavitamist või konsulteerimist järgmisel Euroopa töönõukogu kavandatud koosolekul, eelkõige ümberpaigutamise, asutuste või ettevõtete sulgemise või kollektiivse koondamise korral, on vähendatud komiteel või sellise komitee puudumisel Euroopa töönõukogul õigus saada õigeaegselt teavet. Tal on õigus nõuda kohtumist keskjuhatuse või liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni mõne teise asjakohasema ja otsustamisõigust omava juhtimistasandiga, et saada teavet ja osaleda konsultatsioonides.

Õigus koos vähendatud komiteega koosolekul osaleda on ka nendel Euroopa töönõukogu liikmetel, kes on valitud või ametisse nimetatud asutustest ja/või ettevõtetest, mida kõnealused asjaolud või otsused otseselt mõjutavad või mille puhul võib seda põhjendatult eeldada.“;

b) viies lõik asendatakse järgmisega:

„Käesolevas punktis osutatud asjaolude puhul ette nähtud teavitamine ja konsulteerimine ei piira artikli 1 lõike 2 ning artiklite 8 ja 8a kohaldamist.“

4) Punkt 5 asendatakse järgmisega:

„5. Euroopa töönõukogu või vähendatud komitee võib kasutada enda valitud ekspertide abi, kui see on vajalik tööülesannete täitmiseks. Selliste ekspertide hulka võivad kuuluda tunnustatud ühenduse tasandi ametiühinguorganisatsioonide esindajad. Euroopa töönõukogu taotlusel on sellistel ekspertidel õigus osaleda Euroopa töönõukogu koosolekutel ja keskjuhatuse koosolekutel nõuandjana. Keskjuhatust teavitatakse sellest eelnevalt.“

5) Punkt 6 asendatakse järgmisega:

„6. Euroopa töönõukogu tegevuskulud kannab keskjuhatus.

Keskjuhatus tagab Euroopa töönõukogu liikmetele rahalised ja materiaalsed vahendid, et nad saaksid oma kohustusi asjakohasel viisil täita.

Eelkõige kannab keskjuhatus koosolekute ja suulise tõlke teenuse korraldamisega seotud kulud ning Euroopa töönõukogu ja vähendatud komitee liikmete majutus- ja reisikulud, kui pole kokku lepitud teisiti.

Euroopa töönõukogu tegevuskulud sisaldavad mõistlikke õigusekspertide kulusid. Keskjuhatust teavitatakse tegevuskuludest enne nende tekkimist.

Käesolevas punktis sätestatud põhimõtteid järgides võivad liikmesriigid kehtestada normid Euroopa töönõukogu tegevuse rahastamise kohta.“