EUROOPAN KOMISSIO

Bryssel 16.9.2010
KOM(2010) 481 lopullinen

KOMISSION KERTOMUS NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE SEKÄ ALUEIDEN KOMITEALLE

eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 22 päivänä heinäkuuta 2003 annetun neuvoston direktiivin 2003/72/EY uudelleentarkastelusta

KOMISSION KERTOMUS NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE SEKÄ ALUEIDEN KOMITEALLE

eurooppaosuuskunnan sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 22 päivänä heinäkuuta 2003 annetun neuvoston direktiivin 2003/72/EY uudelleentarkastelusta

1. JOHDANTO

Neuvoston asetuksella (EY) N:o 1435/2003[1], jäljempänä 'asetus', vahvistetaan eurooppaosuuskunnan säännöt. Tarkoituksena on luoda yhtenäiset säädöspuitteet, jotta eri jäsenvaltioiden osuuskunnat voivat suunnitella toimintansa uudelleenjärjestämistä ja toteuttaa sen yhteisön tasolla. Neuvoston direktiivillä 2003/72/EY[2], jäljempänä 'direktiivi', täydennetään asetusta henkilöstöedustuksen osalta[3], ja siinä säädetään eurooppaosuuskuntien henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä, jotta voidaan varmistaa, että eurooppaosuuskunnan perustamisesta ei seuraa sen perustamiseen osallistuvissa yhteenliittymissä olevien henkilöstöedustuskäytänteiden katoaminen tai heikentyminen.

Direktiivin 17 artiklan säännösten mukaisesti komissio tarkastelee tässä kertomuksessa uudelleen direktiivin soveltamista tehdäkseen mahdollisesti tarvittavia muutosehdotuksia.

Komissio tilasi tätä uudelleentarkastelua valmistellessaan riippumattomilta asiantuntijoilta tutkimuksia[4] ja kuuli jäsenvaltioita ja eurooppalaisia työmarkkinaosapuolia näistä tutkimuksista ja kertomusluonnoksesta[5].

Koska direktiivin ja eurooppayhtiön henkilöstöedustuksesta annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY[6], jäljempänä 'eurooppayhtiödirektiivi', välillä on huomattavia yhtäläisyyksiä ja koska tietyt jäsenvaltiot[7] ovat saattaneet direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään käyttäen samaa menetelmää kuin saattaessaan eurooppayhtiödirektiivin osaksi lainsäädäntöään tai muuttamalla

---

1 Neuvoston asetus (EY) N:o 1435/2003, annettu 22. heinäkuuta 2003, eurooppaosuuskunnan (SCE) säännöistä, EUVL L 207, 18.8.2003, s. 1.

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

3 Henkilöstöedustuksella tarkoitetaan sellaista järjestelmää, tiedottaminen, kuuleminen ja osallistuminen mukaan lukien, jonka avulla henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin (direktiivin 2 artiklan h alakohta).

4 Labour Asociadosin (EU25 2006–2008) ja Milieun (BG, RO) kansalliset kertomukset vuonna 2009, Labour Asociadosin yhteenvetokertomus EU25-maista vuonna 2007.

5 Kuulemisessa saatiin vastaukset seuraavilta tahoilta: BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE, BusinessEurope, ETUC ja UEAPME.

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

7 BG, EE, ES, FI

eurooppayhtiödirektiiviä koskevaa lainsäädäntöä, komissio viittaa eurooppayhtiödirektiivistä antamaansa uudelleentarkasteluun[8].

Tiedottamiseen ja kuulemiseen liittyviä oikeuksia, kuten riittävää suojaa ja takeita henkilökunnan edustajille tai luottamuksellisia tietoja, koskevien laaja-alaisten ongelmien osalta komissio viittaa työntekijöille tiedottamisesta ja heidän kuulemisestaan koskevista yleisistä puitteista annetun neuvoston direktiivin 2002/14/EY uudelleentarkasteluun[9].

2. DIREKTIIVIN SAATTAMINEN OSAKSI KANSALLISIA LAINSÄÄDÄNTÖJÄ SAATIIN PÄÄTÖKSEEN VUONNA 2009

Komissio perusti jäsenvaltioiden hallitusten asiantuntijoista koostuvan asiantuntijaryhmän, jonka tarkoituksena oli toimia direktiivin saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä koskeviin järjestelyihin liittyvien asioiden keskustelufoorumina. Asiantuntijaryhmä kokoontui kolmesti vuonna 2005. Kokouksissa keskusteltiin kattavasti direktiivin täytäntöönpanoon liittyvistä tärkeimmistä näkökohdista[10].

Valmistelutyöstä huolimatta vain 12 jäsenvaltiota[11] saattoi direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään direktiivissä asetetussa määräajassa (18. elokuuta 2006), ja viimeiset täytäntöönpanoon liittyvät toimenpiteet toteutettiin vasta maaliskuussa 2009[12]. Komissio käynnisti sääntöjen rikkomisesta johtuvat menettelyt 16:ta jäsenvaltiota vastaan[13] sekä pyysi Euroopan unionin tuomioistuimen lausuntoa kolmessa tapauksessa. Tuomioistuin antoi myöhemmin tuomion yhdelle jäsenvaltiolle[14].

Lähes kaikissa jäsenvaltioissa direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä toteutettiin lainsäädännöllä, jonka antamista edelsi työmarkkinaosapuolten kuuleminen kunkin maan perinteisten menettelytapojen mukaisesti[15]. Sekä Belgiassa että Italiassa työmarkkinaosapuolet olivat ratkaisevassa asemassa. Belgiassa direktiivi saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä

---

8 Komission tiedonanto eurooppayhtiön sääntöjen täydentämisestä henkilöstöedustuksen osalta 8. lokakuuta 2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/86/EY uudelleentarkastelusta, KOM(2008) 591 lopullinen, 30.9.2008.

9 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11. maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä, EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29; komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle direktiivin 2002/14/EY soveltamisen uudelleentarkastelusta EU:ssa, KOM(2008) 146 lopullinen, 17.3.2008.

10 Ryhmän valmistelemat asiakirjat ovat osoitteessa http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI, UK.

12 Yksityiskohtaisempaa tietoa kansallisista täytäntöönpanoon liittyvistä toimenpiteistä on osoitteessa http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

13 Yksi jäsenvaltio oli toteuttanut täytäntöönpanevat toimet määräaikaan mennessä, mutta ei ollut ilmoittanut komissiolle asiasta.

14 Asia C-92/08, joka koski Belgiaa; asia C-82/08, joka koski Kreikkaa; asia C-70/08, joka koski Luxemburgia, tuomio annettu 9. lokakuuta 2008.

15 Alankomaissa ei järjestetty erikseen työmarkkinaosapuolten kuulemista direktiivistä 2003/72/EY; Yhdistyneessä kuningaskunnassa järjestettiin julkinen kuuleminen; Espanjassa järjestettiin yhteinen kuuleminen direktiiveistä 2003/72/EY ja 2001/86/EY.

valtakunnallisella työehtosopimuksella, jota täydennettiin lainsäädännöllä. Italiassa työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat yhteisen lausunnon, joka muodosti direktiivin täytäntöönpanevan lainsäädännön perustan. Useimmissa jäsenvaltioissa osuustoimintaliikkeellä oli vaikutusta prosessiin. Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä ei ole johtanut merkittäviin julkisiin keskusteluihin.

Täytäntöönpanon onnistumisen osalta edellä mainituissa riippumattomien asiantuntijoiden tekemissä tutkimuksissa todettiin, että yleisesti ottaen kansallisissa täytäntöönpanevissa toimenpiteissä noudatetaan, usein kirjaimellisesti, direktiivin säännöksiä ja että täytäntöönpanossa ei ole havaittu vakavia sääntöjenvastaisuuksia. Tutkimuksissa kuitenkin havaittiin joitakin ongelmia, laiminlyöntejä, puutteita, poikkeamia ja lisäyksiä[16], joihin komission tulee tarkemmin perehtyä.

3. USEIN DIREKTIIVIN SISÄLTÖ ON SAATETTU OSAKSI KANSALLISTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ SANATARKASTI

3.1. Etusija neuvottelumenettelyllä, vaihtoehtona perustaa eurooppaosuuskunta kokonaan uutena

Direktiivin perusperiaatteena ja nimenomaisena tavoitteena on turvata henkilöstön oikeudet osallistua päätöksentekoon heitä mahdollisesti koskevissa asioissa. Ennen eurooppaosuuskunnan perustamista voimassa olleiden työntekijöiden oikeuksien olisi muodostettava lähtökohta työntekijöiden osallistumisoikeuksille eurooppaosuuskunnassa (ennen ja jälkeen -periaate). Tämä tavoite pyritään saavuttamaan ensisijaisesti asianomaisten oikeushenkilöiden johtokuntien ja henkilöstön edustajien välisten sopimusneuvottelujen kautta. Siltä varalta, että sopimukseen ei päästä kuuden kuukauden kuluessa (määräaikaa voidaan sopimuksella pidentää enintään 12 kuukauteen), direktiivissä säädetään toissijaisista säännöksistä. Henkilöstön edustajat voivat lisäksi päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut ja turvautua niissä jäsenvaltioissa voimassa oleviin, henkilöstölle tiedottamista ja henkilöstön kuulemista koskeviin sääntöihin, joissa eurooppaosuuskunnalla on henkilöstöä.

Neuvottelumenettelylle annettu etusija noudattaa eurooppayhtiöitä koskevaa järjestelmää. Direktiivissä kuitenkin säädetään myös vaihtoehtoisesta järjestelmästä, joka liittyy eurooppaosuuskunnan perustamiseen kokonaan uutena. Direktiivin 8 artiklassa säädetään erikseen säännöksistä, joita sovelletaan yksinomaan luonnollisten henkilöiden tai yhden oikeushenkilön ja luonnollisten henkilöiden perustamiin eurooppaosuuskuntiin, joiden palveluksessa on yhteensä alle 50 työntekijää tai joiden palveluksessa on vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän. Tällaisissa tapauksissa eurooppaosuuskuntaan, sen tytäryhtiöihin ja toimipaikkoihin sovelletaan samassa jäsenvaltiossa sijaitseviin samantyyppisiin yhteisöihin sovellettavia henkilöstöedustusta koskevia kansallisia säännöksiä (ks. kohta 3.5).

[16] BusinessEuropen jäsenjärjestön CIP:n mukaan kansallisessa lainsäädännössä säädetyt velvoitteet ovat usealla alueella tiukemmat kuin direktiivissä edellytetään.

3.2. Rajat ylittävä neuvottelumenettely

Neuvottelumenettelyyn sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa eurooppaosuuskunnan sääntömääräinen kotipaikka sijaitsee. Eurooppaosuuskunnan perustamiseen osallistuvien yritysten johdon vastuulla on neuvottelujen aloittamisen osalta ryhtyä tarvittaviin toimiin heti, kun on päätetty perustaa eurooppaosuuskunta. Tältä osin useiden jäsenvaltioiden täytäntöönpanevat toimenpiteet ovat vaativampia kuin direktiivin yleisissä säännöksissä edellytetään[17].

Neuvotteluja varten on luotava työntekijöitä edustava erityinen neuvotteluryhmä. Erityisen neuvotteluryhmän jäsenet on valittava tai nimettävä suhteessa osallistuvien oikeushenkilöiden sekä niiden tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen kussakin jäsenvaltiossa olevan henkilöstön määrään[18]. Jäsenvaltioiden tehtäväksi jää määrittää alueeltaan valittavien tai nimettävien jäsenten valitsemis- tai nimeämistapa. Jotkin jäsenvaltiot eivät ole noudattaneet direktiivin vaatimusta, että käytettävillä menetelmillä olisi pyrittävä edistämään tasapainoista sukupuolijakaumaa erityisessä neuvotteluryhmässä[19]. Direktiivissä käsitellään tilannetta neuvottelujen aloittamishetkellä mutta ei säädetä niistä tapauksista, joissa alkutilanteeseen tulee muutoksia ennen neuvottelujen päättymistä. Useat jäsenvaltiot ovat kuitenkin antaneet säännöksiä tällaisten muutosten käsittelemiseksi[20].

Erityisen neuvotteluryhmän tehtävänä on neuvotella eurooppaosuuskunnan henkilöstöedustusta koskevista järjestelyistä osallistuvien yhteenliittymien toimivaltaisten elinten kanssa. Se voi kuitenkin myös päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo käynnissä olevat neuvottelut. Erityisen neuvotteluryhmän päätöksentekoa ohjaava periaate on vaatimus kaksinkertaisesta ehdottomasta enemmistöstä (ehdoton enemmistö sen jäsenistä, jotka edustavat henkilöstön ehdotonta enemmistöä). Jos erityinen neuvotteluryhmä kuitenkin päättää olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitetut neuvottelut, tarvitaan kolminkertainen määräenemmistö (kaksi kolmasosaa jäsenistä, jotka edustavat vähintään kahta kolmasosaa henkilöstöstä, mukaan lukien niiden jäsenten äänet, jotka edustavat vähintään kahdessa jäsenvaltiossa työskentelevää henkilöstöä). Kolminkertaista enemmistöä tarvitaan (tietyin lisäedellytyksin) myös silloin, kun neuvottelujen tuloksena on osallistumisoikeuksien vähentyminen.

Osallistuvat oikeushenkilöt vastaavat neuvottelujen kustannuksista. Useat jäsenvaltiot toteuttivat tämän säännöksen rajoittamalla kustannusten määrän kohtuullisiksi, olennaisiksi ja tarpeellisiksi osallistuvien oikeushenkilöiden taloudellisiin rasitteisiin nähden. Joissakin jäsenvaltioissa puolestaan laadittiin ohjeellinen tai avoin luettelo kustannuksista. Eräät täytäntöönpanevat lait sisälsivät

---

17 Annettavan ennakkotiedon laajuus: CZ, IE, LT, PL, SI; tiedottaminen henkilöstölle, jolla ei ole edustusta: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; enimmäismääräaika neuvottelujen aloittamiselle: ES, LT; mutta ei mainintaa ”mahdollisimman pian”: PT.

18 Direktiivissä säädetään myös henkilökunnan edustajien jäsenmäärän lisäämisestä kun kyseessä on sulautuminen. Tätä säännöstä ei ole pantu täytäntöön Romaniassa.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE, UK.

molemmat mallit[21]. Lisäksi kolme jäsenvaltiota edellyttää, että kustannukset jaetaan osallistuvien elinten kesken[22].

Erityinen neuvotteluryhmä voi pyytää valitsemiensa asiantuntijoiden apua neuvotteluissa. Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta[23] kansallisessa lainsäädännössä on direktiivin sääntöjen mukaisesti rajattu osallistuvien yhtiöiden rahoittamien asiantuntijoiden määrä yhteen.

3.3. Osapuolten itsemääräämisoikeus sopimuksen sisällön osalta

Yksi direktiivin pääperiaatteista on antaa osapuolille mahdollisuus määritellä vapaasti niitä henkilöstöedustuksen osalta sitovat säännöt. Direktiivissä ilmaistaan selkeästi, että sopimusta eivät koske toissijaiset säännökset, ellei sopimuksessa toisin määrätä. Kaikissa kansallisissa täytäntöönpanevissa toimenpiteissä noudatetaan tätä linjausta[24].

Neuvotteluosapuolten avustamiseksi direktiivissä on luettelo näkökohdista, jotka sopimuksessa on käsiteltävä. Tähän luetteloon sisältyy sopimuksen uudelleen neuvottelemista koskeva menettely, jota sovelletaan tarvittaessa eurooppaosuuskunnan perustamisen jälkeen tehtävien rakenteellisten muutosten yhteydessä. Tämä on merkittävä lisäys eurooppayhtiödirektiiviin ja eurooppalaisista yritysneuvostoista annettuun direktiiviin 94/45/EY sisältyviin samankaltaisiin luetteloihin[25].

Osapuolten itsemääräämisoikeutta rajoittaa kuitenkin kaksi merkittävää seikkaa. Jos eurooppaosuuskunta on perustettu muuntamalla, sopimuksessa on määrättävä henkilöstöedustuksesta, joka on kaikilta osiltaan vähintään samantasoista kuin eurooppaosuuskunnaksi muunnettavassa osuuskunnassa käytössä oleva[26]. Toiseksi, direktiiviin on lisätty mahdollisuus sopia työntekijöiden oikeudesta osallistua osuuskunnan kokouksiin täysivaltaisina jäseninä, mutta tätä mahdollisuutta rajoitetaan direktiivin 9 artiklalla (ks. 3.6 kohta).

3.4. Sopimuksen puuttuessa sovellettavat toissijaiset säännökset

3.4.1. Edellytykset toissijaisten säännösten soveltamiselle

Toissijaisia säännöksiä sovelletaan vain, jos a) osapuolet niin sopivat tai jos b) sopimusta ei ole tehty kuuden kuukauden määräajassa (joidenkin edellytysten vallitessa yhden vuoden määräajassa) ja osallistuvien yhtiöiden toimivaltaiset elimet päättävät jatkaa eurooppaosuuskunnan rekisteröintiä ja työntekijöiden osalta

---

21 Kustannusten tulee olla kohtuuden rajoissa (EE, MT, UK), olennaisia (NL), tarpeellisia (SE), perusteltuja ja tarpeellisia (HU) tai asianmukaisia (AT, DK, FI, SI); luettelo kustannuksista (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); molemmat mallit (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE; Belgiassa sallivamman sopimuksen perusteella voidaan toimia toisin; Latviassa ”vähintään” yhden asiantuntijan kustannukset voidaan kattaa.

24 Lukuun ottamatta Espanjaa, jossa toissijaiset säännökset koskevat sopimusta, jos siihen ”ei sisälly erityisiä asiaa koskevia säännöksiä”.

25 Malta ja Romania eivät ole tehneet luetteloon kyseistä lisäystä.

26 Saksassa tämä rajoitus koskee myös osuuskuntia, joiden hallintojärjestelmä muutetaan kaksitasoisesta yksitasoiseksi tai päinvastoin.

erityinen neuvotteluryhmä ei ole päättänyt joko olla aloittamatta neuvotteluja tai lopettaa jo aloitettuja neuvotteluja.

Henkilöstön osallistumista koskevien säännösten mukaisesti, jos kyseessä on muu kuin muuntamalla perustettu eurooppaosuuskunta, direktiivissä asetetaan vähimmäisprosenttiosuus osallistumismuodon piiriin kuuluvan henkilöstön määrälle (25 % kun kyseessä on sulauttamalla perustettu eurooppaosuuskunta ja 50 % muissa tapauksissa), jota edellytetään toissijaisten säännösten soveltamiseksi. Vaikka näihin prosenttiosuuksiin ei päästäisikään, erityisen neuvotteluryhmän tekemä päätös toissijaisten säännösten soveltamisesta riittää. Lähes kaikki[27] jäsenvaltiot noudattivat näitä säännöksiä, eikä yksikään toteuttanut direktiivin antamaa vaihtoehtoa, jonka mukaan toissijaisia säännöksiä ei noudateta, jos kyseessä on sulauttamalla perustettu eurooppaosuuskunta.

3.4.2. Henkilöstöä edustava elin

Toissijaisissa säännöksissä säädetään, että henkilöstö voi käyttää osallistumisoikeuttaan eurooppaosuuskuntaan nähden edustavan elimen kautta. Edustava elin koostuu eurooppaosuuskunnan ja sen tytäryhtiöiden ja toimipaikkojen työntekijöistä, jotka valitaan tai nimetään suhteessa kussakin jäsenvaltiossa olevan henkilöstön määrään[28]. Sen kokoonpano on mukautettava eurooppaosuuskunnassa sekä sen tytäryhtiöissä ja toimipaikoissa tapahtuvien muutosten huomioon ottamiseksi. Neljän vuoden kuluttua perustamisestaan edustava elimen on päätettävä, aloitetaanko neuvottelut sopimuksen tekemiseksi vai jatketaanko toissijaisten säännösten soveltamista.

Vaikka jäsenvaltiot ovat yleisesti ottaen saattaneet nämä säännökset osaksi kansallista lainsäädäntöään, joitakin laiminlyöntejä on havaittu seuraavien osalta: suppean komitean valinta (jos edustavan elimen koko sitä edellyttää), edustavan elimen jäsenten oikeus vapaaseen ilman palkanmenetystä ja muutoksiin mukauttaminen[29]. Maiden välillä on eroja siinä, minkä kokoinen edustavan elimen on oltava, jotta suppea komitea on perustettava. Mitä tulee edustavan elimen oikeuteen käyttää valitsemiaan asiantuntijoita apunaan, useimmat jäsenvaltiot hyödynsivät mahdollisuutta rajoittaa eurooppaosuuskunnan rahoitusvastuun yhteen asiantuntijaan, samoin kuin erityisen neuvotteluryhmän kohdalla.

3.4.3. Rajat ylittävä tiedottaminen ja kuuleminen

Tiedottamisen ja kuulemisen osalta edustavan elimen toimivalta rajoittuu rajat ylittäviin kysymyksiin. Voidakseen käyttää tätä toimivaltaansa edustavalla elimellä on oikeus tavata toimivaltainen elin ainakin kerran vuodessa eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen säännöllisesti laatimien, eurooppaosuuskunnan liiketoiminnan

---

27 Tšekki soveltaa 50 prosentin prosenttiosuutta myös sulautumalla perustettuihin eurooppaosuuskuntiin; Yhdistynyt kuningaskunta ei viittaa muuntamalla perustettuihin eurooppaosuuskuntiin (koska Yhdistyneessä kuningaskunnassa ei ole henkilöstön osallistumista johtokuntatasolla mahdollistavaa järjestelmää, on olemassa vain hyvin pieni riski, että osuuskunnan henkilöstöedustus menettäisi osallistumisoikeutensa toissijaisten säännösten vuoksi muuntuessaan eurooppaosuuskunnaksi).

28 Saksan säännöksissä huomioidaan koko ryhmän työntekijät.

29 Slovakiassa ei suppean komitean sisäisiä kokouksia, Portugalissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa ei oikeutta koulutusvapaaseen ilman palkanmenetystä ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa ei mukauttamisvaatimusta.

kehittymistä, työllisyyttä ja organisaatiota koskevien kertomusten pohjalta. Lisäksi, kun poikkeukselliset olosuhteet vaikuttavat huomattavasti henkilöstön etuihin, edustavalla elimellä on oikeus saada tietoja asiasta, pyytää ylimääräistä tapaamista saadakseen tietoa ja tullakseen kuulluksi ja ilmaistakseen kantansa. Jos eurooppaosuuskunta ei noudata tätä kantaa, voidaan pyytää lisäkokousta. Tältä osin kansallisissa täytäntöönpanevissa toimenpiteissä ei ole erityispiirteitä.

3.4.4. Henkilöstön osallistuminen johtokuntatasolla

Henkilöstön osallistumisen osalta toissijaisissa säännöksissä todetaan pääsääntöisesti, että osallistuminen eurooppaosuuskunnan toimintaan määräytyy sen mukaan, minkä tasoista osallistuminen osallistuvissa yhtiöissä oli ennen eurooppaosuuskunnan perustamista. Näin ollen, jos yhdessäkään osallistuvassa yhtiössä ei ollut osallistumista koskevia sääntöjä ennen eurooppaosuuskunnan rekisteröintiä, jälkimmäisen ei tarvitse vahvistaa henkilöstön osallistumista koskevia sääntöjä.

Jos käytössä on useita osallistumismuotoja, erityinen neuvotteluryhmä päättää, mikä niistä otetaan käyttöön eurooppaosuuskunnassa. Useimmat jäsenvaltiot ovat tältä osin ottaneet säännökset käyttöön sellaisenaan ja yleensä valinneet osallistumismuodon, joka kattaa mahdollisimman suuren osan henkilöstöstä.

3.5. Kokonaan uutena perustettaviin eurooppaosuuskuntiin, joiden palveluksessa on alle 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, sovellettavat kansalliset säännökset

Toisin kuin eurooppayhtiön kohdalla, luonnolliset henkilöt tai yksi oikeushenkilö ja luonnolliset henkilöt voivat perustaa eurooppaosuuskunnan kokonaan uutena. Direktiivin 8 artiklassa säädetään tällaisista tapauksista yksityiskohtaisemmin. Jos yhden eurooppaosuuskunnan palveluksessa on yhteensä alle 50 työntekijää tai vain yhdessä jäsenvaltiossa 50 työntekijää tai enemmän, neuvottelumenettely ei ole pakollinen ja eurooppaosuuskuntaan, sen tytäryhtiöihin ja sen toimipaikkoihin sovelletaan niiden sijaintijäsenvaltiossa samantyyppisiin yhteisöihin sovellettavia kansallisia säännöksiä henkilöstön osallistumisesta. Neuvottelumenettely on kuitenkin käynnistettävä, jos kolmasosa henkilökunnasta sitä pyytää tai jos eurooppaosuuskunnan rekisteröinnin jälkeen saavutetaan 50 työntekijän raja. Direktiivi sisältää erillisen säännöksen, jonka mukaan henkilöstöedustus on säilytettävä, jos eurooppaosuuskunnan kotipaikka siirretään jäsenvaltiosta toiseen. Jäsenvaltiot ovat yleisesti siirtäneet nämä uudet säännökset osaksi kansallista lainsäädäntöään sanatarkasti.

3.6. Rajoitettu oikeus osallistua osuuskunnan kokouksiin äänioikeuksin

Direktiivin 9 artiklassa säädetään uudesta henkilöstön osallistumismuodosta, jota muut samankaltaiset direktiivit eivät sisällä, nimittäin työntekijöiden tai heidän edustajiensa oikeudesta osallistua osuuskunnan kokouksiin tai sen jaosto- tai alakohtaisiin kokouksiin, jos sellaisia on olemassa, äänioikeuksin. Tämä oikeus toteutetaan muuntamalla perustetussa eurooppaosuuskunnassa soveltamalla toissijaisia säännöksiä, edellyttäen, että tällainen osallistumismuoto oli käytössä osallistuvassa osuuskunnassa (osallistuvissa osuuskunnissa), tai sopimuksen mukaisesti.

Oikeutta osallistua osuuskunnan kokouksiin kuitenkin rajoitetaan asetuksen 59 artiklan 4 kohdan säännöksellä, jossa säädetään, että mahdollisuus kyseiseen osallistumismuotoon on pitänyt sallia kansallisessa lainsäädännössä ennen elokuuta 2003. Vain kolmessa jäsenvaltiossa tämä toteutui: Tanskassa, jossa osallistuminen on yleinen menettelytapa, Unkarissa ja Luxemburgissa. Seitsemää jäsenvaltiota[30] lukuun ottamatta jäsenvaltiot ovat saattaneet tämän artiklan osaksi kansallista lainsäädäntöään sanatarkasti.

3.7. Henkilöstöedustusta käsittelevien direktiivien yhteiset säännökset

Määritelmien, salassapidon ja luottamuksellisuuden, henkilöstön edustajien ja eurooppaosuuskunnan toimivaltaisen elimen välistä suhdetta koskevan yhteistyön hengen vaatimuksen ja henkilöstön edustajien suojan ja takeiden osalta direktiivin säännökset eivät eroa muiden henkilöstöedustusta käsittelevien direktiivien säännöksistä. Jäsenvaltiot ovat myös saattaneet säännökset osaksi kansallista lainsäädäntöään samalla tavalla. Tältä osin komissio viittaa aiempiin kertomuksiinsa (ks. johdanto).

4. DIREKTIIVIN TÄYTÄNTÖÖNPANON JA SOVELTAMISEN ESILLE TUOMAT NÄKÖKOHDAT

4.1. Kokemuksen puute

Komission tietämyksen mukaan ainoastaan 17 eurooppaosuuskuntaa oli perustettu 8. toukokuuta 2010 mennessä, ja näiden kaikkien henkilöstömäärä on pieni[31]. Osuuskuntia edustavien järjestöjen mukaan, vaikka uusia eurooppaosuuskuntia perustettaisiin, direktiivin täytäntöönpanosta ja soveltamisesta ei ole tarpeeksi kokemusta.

4.2. Säännösten monimutkaisuus

Pienempien järjestöjen voi olla vaikea ymmärtää sekä asetukseen että direktiiviin liittyviä kansallisia täytäntöönpanevia säännöksiä[32]. Direktiivin osalta on tiedostettava osuuskunnan kokouksiin osallistumista koskevat säännökset sekä se, että henkilöstöedustuksen toteuttaminen eurooppaosuuskunnassa voi pohjautua kahteen eri perustaan, neuvotteluun tai kansallisiin säännöksiin. Koska jäsenvaltiot ovat hyvin sanatarkasti saattaneet direktiivin osaksi lainsäädäntöään, direktiivin täytäntöönpano ei ole tehnyt säännöksistä monimutkaisempia. Lisäksi osuustoiminta- ja ammattiyhdistysliikkeessä mukana olevat yhteiskunnalliset toimijat painottavat, että säännösten täytäntöönpanon sijasta ongelma on itse säännöksissä. Vuodesta 2006 lähtien kyseiset toimijat ovat toteuttaneet toimia – usein Euroopan unionin

---

30 Kyseistä osallistumismuotoa ei sallittu seuraavien maiden lainsäädännössä: CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK .

31 Cooperatives Europen, EURICSEn ja EZAI Foundationin komissiolle tekemän tutkimuksen alustavat tulokset: 17 rekisteröityä eurooppaosuuskuntaa (yksi vuonna 2006, viisi vuonna 2008, seitsemän vuonna 2009 ja neljä vuoden 2010 alkupuolella) yhdeksässä jäsenvaltiossa (IT: 5, SK: 3, HU: 2, BE: 2, DE, LIE, NL, ES, SE: 1) ja yhteensä 32 työntekijää.

32 BusinessEuropen jäsenjärjestö SN huomautti, että ”vaikka järjestelmän on sanottu olevan melko monimutkainen, siitä on tullut jonkinlainen henkilöstöedustuksen toimintamalli”, koska se on muodostettu samantapaisesti kuten eurooppayhtiötä koskeva järjestelmä.

taloudellisella tuella – joiden kautta pyritään synnyttämään eurooppaosuuskunnissa tapahtuvaan tiedottamiseen, kuulemiseen ja henkilöstöedustukseen liittyviä järjestelmiä.

4.3. Osuuskuntien erityispiirteitä

Osuuskunnat eroavat osakeyhtiöistä monin tavoin. Niihin sovelletaan omaa lainsäädäntöä, joka joissakin jäsenvaltioissa eroaa yhtiöoikeudesta – ja niitä voidaan lainsäädännössä pitää jopa ennemmin kansalaisjärjestöinä kuin yrityksinä – ja joka sisältää omat lakinsa erityyppisille osuuskunnille (maatalous-, asunto-, luotto- tai terveydenhuolto-osuuskunta)[33]. Yksittäisten työsuhteiden osalta lainsäädäntö ei eroa merkittävästi tärkeimpien säännösten kohdalla. Työehtosopimussuhteiden osalta lainsäädännössä on kuitenkin joitakin erityispiirteitä, joiden vuoksi osuuskuntien työntekijät eroavat muista työntekijöistä. Vaikka nämä erityispiirteet eivät sinänsä aiheuta ongelmia tiedottamisen ja kuulemisen osalta, ne voivat olla ongelmallisia työehtosopimusten ja johtokuntatasoisen osallistumisen kannalta[34].

Kansalliset osuustoimintaliikkeet ovat esittäneet huolensa siitä, että eurooppaosuuskunta saattaa heikentää osuuskuntia koskevia periaatteita, mutta nämä epäilyt kohdistuvat säännöksiin eivätkä henkilöstöedustukseen. Riippumattomat tutkijat ovat havainneet, että direktiivin saattamisella osaksi kansallista lainsäädäntöä on ollut myönteinen vaikutus sekä työlainsäädäntöön että osuuskuntia koskevaan lainsäädäntöön. Komissio myös huomauttaa, että direktiivin täytäntöönpano on kannustanut ammattijärjestöjä ja sekä kansallisella että Euroopan tasolla osuuskuntia edustavia järjestöjä aloittamaan yhteistoimia ja kehittämishankkeita[35].

4.4. Rajat ylittävään henkilöstöedustukseen liittyviä yhteisiä näkökohtia

Muutamat tähän direktiivin liittyvät näkökohdat koskevat kaikkia direktiivejä, joissa käsitellään henkilökunnan rajat ylittävää osallistumista[36] ja erityisesti direktiiviä 2001/86/EY (eurooppayhtiödirektiivi).

Menettelyjä koskevien väärinkäytösten osalta riippumattomat asiantuntijat[37] huomauttavat, että useat jäsenvaltiot[38] eivät ole saattaneet osaksi kansallista lainsäädäntöään direktiivin 13 artiklaa, jossa säädetään, että jäsenvaltioiden tulee aloittaa asianmukaiset menettelyt estääkseen eurooppaosuuskuntaa koskevat väärinkäytökset, joiden tarkoituksena on estää henkilökuntaa käyttämästä osallistumisoikeuttaan tai pidättää heiltä tämä oikeus kokonaan. Kuten eurooppayhtiödirektiivin kohdalla[39], komissio pitää tätä mahdollisena huolenaiheena.

---

33 Erillinen lainsäädäntö Espanjassa, Unkarissa, Puolassa, Portugalissa ja Ruotsissa; Alankomaissa kansalaisjärjestöjä.

34 Esimerkiksi Kyproksessa yksittäiset sopimukset työehtosopimusten sijaan; Unkarissa ei osallistumista johtokuntatasolla.

35 Etenkin budjettikohdasta 04.03.03.03 rahoitettavia hankkeita.

36 Eurooppalaisesta yritysneuvostosta annettu direktiivi 94/45/EY (uudelleenlaadittu direktiivillä 2009/38/EY), eurooppayhtiödirektiivi 2001/86/EY (ks. edellä) ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/56/EY, annettu 26. lokakuuta 2005, pääomayhtiöiden rajat ylittävistä sulautumisista, EUVL L 310, 25.11.2005, s. 1.

37 Katso viittaus Labour Asociadosin ja Milieun tekemiin tutkimuksiin alaviitteessä 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; lisäselvityksiä kaivataan seuraavien maiden osalta: BG, CZ, LV ja PT.

39 Ks. tiedonanto KOM(2008) 591, kohta 3.6.

Komissio esitti huolensa osallistumisoikeuden säilymisestä tilanteessa, jossa eurooppalainen yritys tai osuuskunta muuntuu julkiseksi yritykseksi tai osuuskunnaksi, jo eurooppayhtiödirektiivin uudelleentarkastelun yhteydessä[40]. Tämän ongelman ratkaisemiseksi pääomayhtiöiden rajat ylittävistä sulautumisista annetussa direktiivissä 2005/56/EY säädetään, että yritykselle on valittava sellainen yhtiömuoto, joka sallii henkilöstön osallistumista koskevien oikeuksien käytön[41].

Riippumattomat asiantuntijat huomauttavat, että direktiivistä puuttuvat henkilökuntaedustusta koskevan sopimuksen täytäntöönpanokelpoisuuteen liittyvät säännökset[42]. Eurooppalaisista yritysneuvostoista annetun direktiivin uudelleenlaatiminen johti uusiin lähestymistapoihin tällä alueella: henkilöstön edustajilla on tarvittavat valmiudet käyttää tästä direktiivistä johtuvia oikeuksia, jotta he voivat edustaa yhdessä työntekijöiden etuja.

Direktiivin keskeisiin määritelmiin, kuten ”henkilöstön edustajat”, ”henkilöstöedustus”, ”tiedottaminen”, ”kuuleminen”, ”osallistuminen” ja ”osallistuvat oikeushenkilöt”, liittyvät näkökohdat ovat samankaltaisia kuin muiden direktiivien, etenkin eurooppayhtiödirektiivin 2001/86/EY, kohdalla. Olisi perusteltua pyrkiä yhtenäistämään näiden direktiivien määritelmät.

5. PÄÄTELMÄT

Direktiivi on ollut osa kaikkien jäsenvaltioiden kansallista lainsäädäntöä vasta maaliskuusta 2009, minkä vuoksi direktiivin soveltamisesta ei ole tarpeeksi käytännön kokemusta.

Direktiivi ei myöskään ole irrallinen osa lainsäädäntöä. Se täydentää eurooppaosuuskunta-asetusta, ja se sisältää huomattavia samankaltaisuuksia muiden työntekijöiden osallistumista käsittelevien direktiivien, kuten eurooppayhtiödirektiivin, kanssa. Komissio katsoo, että kyseisten direktiivien ja eurooppaosuuskunta-asetuksen arviointien tulokset on otettava huomioon ennen uusien tarkistusmenettelyjen käynnistämistä.

Kaikki jäsenvaltiot[43] ja työmarkkinaosapuolet[44], jotka ilmaisivat kantansa tämän selvityksen laatimiseksi järjestetyssä kuulemisessa, ovat yhtä mieltä näistä päätelmistä.

---

40 Ks. tiedonanto KOM(2008) 591, kohta 4.4.

41 Ruotsi huomautti, että tuoreita ideoita keinoista, joiden avulla voidaan käsitellä henkilökunnan määrää koskevia merkittäviä muutoksia, jotka ovat seurausta yrityksen perustamisesta eurooppalaisten sääntöjen mukaan, tuotiin esille myös vuonna 2009 järjestetyssä neuvoston keskustelussa, jossa käsiteltiin yksityistä eurooppayhtiötä koskevan asetusehdotuksen 35 artiklaa.

42 Espanjan ja Portugalin kansallisissa täytäntöönpanevissa toimenpiteissä kuitenkin säädetään sopimuksen oikeudellisesta vaikutuksesta.

43 Ks. luettelo vastauksista kohdasta 1 (johdanto); joidenkin jäsenvaltioiden mielestä tulevien arviointien tulisi keskittyä direktiivin sijasta asetukseen sekä eurooppaosuuskunnan käsitteeseen.

44 ETUC katsoo, että direktiiviä ei tarvitse yksinkertaistaa ja, mikäli asetus tarkistetaan, työmarkkinaosapuolia ei tarvitse kuulla asiassa. BusinessEuropen jäsenjärjestö CIP katsoo, että lainsäädännön tarkistus ei saisi luoda liiketoiminnalle lisärasitteita.

On tarpeen selvittää syyt siihen, miksi osuuskuntia koskevien EU:n oikeudellisten puitteiden soveltaminen on lähtenyt käyntiin niin hitaasti, ennen kuin direktiivin tarkistusta ryhdytään harkitsemaan.

Tässä kertomuksessa on tuotu esiin joitakin lisätarkastelua kaipaavia näkökohtia[45]. Komissio jatkaa direktiivin asianmukaisen täytäntöönpanon seurantaa sekä edistää edelleen sidosryhmien valmiuksien parantamista[46].

[45] Erityisesti rajat ylittävään neuvottelumenettelyyn, menettelyjen väärinkäytöksiin ja henkilöedustusta käsittelevien direktiivien yhteisiin näkökohtiin liittyen.

[46] Komissio edistää näihin päämääriin pyrkiviä toimia erityisesti budjettikohdan 04.030303 ”Yritysten edustajille tiedottaminen, heidän kuulemisensa ja osallistumisensa” kautta.