

Direktiiv 2001/86/EÜ

Mida tähendab „**Euroopa äriühing**” (*Societas Europaea* ehk SE)?

Tegelikult on see kahe erineva, aga omavahel seotud õigusakti kombineerimise tulemus: 8. oktoobri 2001 määrus 2157/2001, millega kehtestatakse Euroopa äriühingu põhikirja reeglid, ja 8. oktoobri 2001 direktiiv 2001/86/EÜ, millega nähakse ette töötajate kaasamine.

Vaatamata õigusaktide seotusele on nende vahel juba algusest peale olnud formaalsed ja objektiivsed erinevused. Kui esimesena mainitud instrument on määrus, s.t. õigusakt, mis kuulub vahetult kohaldamisele, siis direktiiv on selline õigusakt, mis tuleb kõikidel EL riikidel üle võtta siseriiklikusse õigusesse riigisisese seadusena, millega reguleeritakse direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaid küsimusi.

Määrusega sätestatakse kõik SE moodustamisega seotud formaalsused ja viisid. Tegemist on seda liiki õigusaktiga, mis sätestab Euroopa äriühingu asutamise tehnilised aspektid, vajalikud tingimused, organisatoorse ülesehituse, organid, tegutsemise viisid jne.

- Direktiiviga nähakse ette, et töötajate kaasamine on SE asutamise protsessi „*sine qua none*” tingimus ja see on vajalik äriühingu arendamiseks; see aspekt tuleb reguleerida sellisel viisil, et oleks võimalik SE registrisse kanda – see on üks äriühingu asutamise elementidest.

Euroopa äriühingus nähakse siseturu toimimise parandamise vahendit, tänu mitmete tõkete kõrvaldamisele siseturu ulatuses. Juriidilises mõttes iseloomustab määrust leebem lähenemine võrreldes siseriikliku seadusandlusega, kuna seaduseandja ei soovinud, et sellise olulise sammu puhul jäävad töötajad kaasamata ning omandatud õiguste teostamist hakatakse igal võimalikul juhul piirama.

- Määrus 2157/2001, 8. oktoobrist 2001 -

Määrusega kehtestatakse kõik SE moodustamiseks vajalikud tingimused ja viisid, s.t kõik vajalikud sammud. Määruses rõhutatakse ka töötajate kaasamise nõuet, mida reguleerib direktiiv ning mida käsitletakse üksikasjalikumalt edaspidi, töötajate kaasamise direktiivile pühendatud osas.

Määruse alguses põhjendatakse selle olemasolu vajalikkust siseturu väljakujundamise vahendina; siinjuures rõhutame veelkord, et see tähendab mitmete tõkete kõrvaldamist ühenduse tasandil ja siseriiklike õigusaktide sätete leevendamist juriidilisel tasandil.

See eesmärk saavutatakse lühendiga SE tähistatavate Euroopa äriühingute abil.

Vastavalt määrusele on SE moodustamiseks järgmised võimalused:

- ühinemine
- valdusettevõtja loomine
- tütarettevõtja loomine
- ümberkorraldamine

Need võimalused on allutatud mitmetele põhimõtetele, mis moodustavad raamistiku määruse arvukatele nõuetele ja, nimelt, et SE asutatakse aktsiaseltsina, mille aktsiate miinimumväärtus on fikseeritud; et moodustatakse sobivad järelevalve- ja/või

haldusorganid, vastavalt Euroopas kasutusel olevatele süsteemidele – kahe- või ühetasandilisele juhtimissüsteemile.

Määruse geograafiliseks kohaldamisalaks on Euroopa Liidu alad. Samas tuleb lisada, et oma iseloomult on õigusakt liikmesriikidele kohustuslik, nagu juba varem sai mainitud.

SE peakorter peab asuma Euroopa Liidus, ka siis, kui vastavalt kehtivatele reeglitele taotletakse äriühingu asukoha muutmist.

Euroopa äriühinguid tähistatakse lühendiga SE ja nendel on juriidilise isiku staatus.

Dokumendi analüüsimisel võib leida viite „*opting out*” valikuvõimalusele kui kohustuslikule aspektile Euroopa äriühingu asutamisel (seda varianti käsitletakse põhjalikumalt töötajate kaasamist reguleeriva direktiivi analüüsile pühendatud osas).

- Direktiiv 2001/86/EÜ, 8.oktoobrist 2001 - (töötajate kaasamise kohta)

Ainult SE asutamise korral näeb direktiiv ette töötajate kaasamise nõude kohaldamist kaasatud töötajate õiguste kaitseks.

Sellise uut liiki SE puhul toimub töötajate kaasamise kolmel viisil:

- informeerimine
- konsulteerimine
- osalemine

Arvestades ülalmainitud tuleb töötajate kaasamise direktiivi käsitleda tihedas seoses SE moodustamist reguleeriva määrusega, lähtudes põhimõttest, et esimesena mainitud õigusakt kehtestab miinimumnõuded.

Siseriiklikult kehtestatud konsulteerimise kord jääb kehtima, seda vaid täiendatakse uue mehhanismiga.

- Kohaldamisala ja mõisted -

Direktiivi sissejuhatavas osas selgitatakse mõisteid ja termineid ning määratakse kindlaks kohaldamisala.

Direktiivi kohaldatakse ainult Euroopa äriühingutele, nn. "piiratud vastutusega aktsiaseltsidele", mis direktiivi mõistes on määratletud kui:

„Euroopa aktsiaseltsina ühenduse territooriumil asutatud äriühing (SE); SE kapital jaguneb aktsiateks. Iga aktsionär vastutab ainult oma märgitud kapitali eest (määrus EÜ 2157/2001).“

Mõistete selgitused:

Osalevad äriühingud – äriühingud, mis (otseselt) osalevad SE moodustamises.

Äriühingu tütarettevõtja – ettevõtja, mis on määratletud direktiiviga Euroopa tööõukogude asutamise kohta.

Asjaomane tütarettevõtja või üksus – osaleva äriühingu osaks olnud tütarettevõtja, millest saab SE loomisel selle tütarettevõtja või üksus.

Töötajate esindajad (usaldusisikud) – selles aspektis viidatakse siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate esindajatele.

Esindusorgan - organ, mis on loodud läbirääkimiste (kokkuleppe) tulemusel.

Läbirääkimiste erikomisjon (SNB) – organ, mis osaleb SE asutamise ja töötajate kaasamise korra kehtestamise läbirääkimistel.

- **Töötajate kaasamise viisid** -

Kaasamise vormideks on:

- **teavitamine,**

- **konsulterimine,**

- **osavõtt.**

Siinjuures tasub märkimist, et kaks esimesena mainitud mõistet on üle võetud Euroopa tööõukogude direktiivist, kuid seaduseandja on ilmselgelt soovinud tagada nimetatud kaasamisviiside kasulikku mõju.

Teavitamine – selle all mõistetakse pelgalt teabe edastamist. Kuid teavitamise puhul on tunda seadusandja muret selle viisi kasuliku mõju pärast.

Konsulterimine – see mõiste on käesolevas direktiivis palju paremini defineeritud kui teistes õigusaktides ning selle viisi kasuliku mõju on selgesõnaliselt tagatud.

Osavõtt – meie arvates on direktiivis selle mõiste tegelik määratlus puudulik. Direktiiv sätestab vaid õiguse valida või nimetada järelevalveorgani või haldusorgani liikmeid, õiguse teha soovitusi või väljendada vastuseisu järelevalve- või haldusorgani mõnede või kõikide liikmete nimetamise suhtes.

Märkus: Otsuse selle kohta, kas SE struktuuris saab olema, vastavalt ühetasandilisele juhtimissüsteemile, ainult haldusorgan või, vastavalt kahetasandilisele süsteemile, järelevalve- ja juhtorgan, teevad osalevate äriühingute pädevad organid. SE juhtimisstruktuur ei kuulu läbirääkimiste erikomisjoni ja pädevate asutuste vaheliste läbirääkimiste alla. Spetsiaalne läbirääkimisorgan – läbirääkimiste erikomisjon – räägib läbi esindajate arvu. Läbirääkimiste erikomisjon peab läbi rääkima ja kokku leppima ka töötajate esindajate valimise korra.

- **Protsess** -

Algatuskohustus lasub osalevate äriühingute juht- või haldusorganitel.

Kui juht- või haldusorganid on saanud heakskiidu või avalikustanud SE loomise kava, peavad nad võtma ühendust töötajate esindajatega.

Seoses sellega tõusetub küsimus töötajate sõltuvusest tööandjatest. Selline järeldus aga on ebaõige ja sellele on juba eespool viidatud seoses Euroopa äriühingu moodustamise määrusega loodava raamistiku paremaks mõistmiseks. Määrus sätestab, et SE asutamisel

on nõutav äriühingu registrisse kandmine ja registreerimise üheks tingimuseks on kokkulepe töötajate kaasamise korra kohta, mis peab olema koheselt lahendatud ja kindlaks määratud.

Selleks peab tööandja esitama, vastavalt kohustuslikele miinimumnõuetele, järgmised andmed:

- osalevad äriühingud
- tütarettevõtjad
- asjaomased üksused
- töötajate arv.

Siinjuures tasub mainimist, et erinevalt mõnedest varasematest juhtumitest seoses Euroopa tööõnukogudega, on tööandjad huvitatud protsessi kiirest lõpule viimisest.

Läbirääkimiste pidamiseks loodava töötajate esindusorgani üle moodustatakse läbirääkimiste erikomisjon, kus on esindatud kõik osalevad äriühingud, tütarettevõtjad ja asjaomased üksused.

Läbirääkimiste erikomisjon on pädev läbi rääkima lõpliku kokkuleppe üle või otsustama, milline on sobivaim viis läbirääkimiste esimese vooru lõpetamiseks.

Läbirääkimiste erikomisjoni moodustamise reeglid on kahtlemata kõige keerulisemad reeglid direktiivis. Läbirääkimiste erikomisjoni liikmete valimise kord peab arvestama igas direktiivi üle võtnud liikmesriigis kehtivate siseriiklike eeskirjadega.

Läbirääkimiste erikomisjoni moodustamise põhireegel on:

„Igal osaleval riigil peab olema esindaja“. See on direktiiviga sätestatud aluspõhimõte. Esindajate arv peab olema proportsionaalne töötajate arvuga.

Lisaks nimetatud üldreeglile, sätestab direktiiv ka meetodika, mille järgi saab igale riigile eraldada ühe esindaja kohta töötajate arvu kohta, mis moodustab 10% või osa sellest suhtarvust kõikides liikmesriikides asuvate osalevate äriühingute ja nende tütarettevõtjate või asjaomaste üksuste töötajate koguarvust.

Mis puudutab andmete kogumist töötajate arvu kohta, siis takistused selleks puuduvad, kuna direktiiviga on kehtestatud andmete esitamise nõue SE loomise kava avalikustamisel ja heakskiidu taotlemisel.

Kui SE luuakse ühinemise teel, lisandub nõue, et kõik osalevad äriühingud peavad olema esindatud. Selleks näeb direktiiv ette lisaliikmete kasutamise võimaluse.

Selleks tuleb igale osalevale äriühingule eraldada koht, kui nimetatud äriühing pole esindaja kohta automaatselt saanud esimese etapi lõpuks. Kuid direktiiviga on kehtestatud ka vastav künnis – nimelt ei tohi kõnealuste lisaliikmete arv ületada 20%.

- Valimised -

Reegel: liikmesriigid määravad ise kindlaks oma liikmete valimise korra.

Märkus: üks uuenduslik aspekt väärrib esiletõstmist. See on seotud võimalusega kaasata ametiühingute esindajaid, olenemata sellest, kas tegemist on osaleva äriühingu/asjaomase üksuse liikmega või mitte.

Läbirääkimiste erikomisjon määrab kirjaliku kokkuleppe vormis kindlaks töötajate kaasamise korra.

- Otsused -

Läbirääkimiste erikomisjon võtab otsuseid vastu **liikmete absoluutse häälteenamusega tingimusel, et see esindab töötajate absoluutset enamust. Igal liikmel on üks hääl.** See on uus aspekt võrreldes varasema korraga. Antud juhul tuleb, lisaks häälte kokku lugemisele, kontrollida ka häälte esindatust, mis võib mõningal määral piirata hääletamisvabadust.

Erandid: Kui läbirääkimiste tulemused viivad osavõtuõiguste kvantitatiivse vähendamiseni, on otsuse vastuvõtmiseks vajalik 2/3 liikmete häälteenamus, kes esindavad 2/3 töötajatest ja vähemalt kahes liikmesriigis töötavate töötajate häält. Osavõtuõiguste vähendamise norm tuleneb direktiivi tekstist:

„õigus valida või nimetada SE äriühingu järelevalve- või haldusorgani liikmeid;

õigus teha soovitusi või väljendada vastuseisu kõigi või osa äriühingu järelevalve- või haldusorgani liikmete nimetamise suhtes“.

Kui otsustakse läbirääkimisi mitte alustada või lõpetada juba alustatud läbirääkimised, jäävad kehtima samad suhtarvud. Seda nõuet ei kohaldata juhul, kui SE luuakse ümberkujundamise teel ning ümberkujundatavas äriühingus juba kehtivad osavõtuõigused.

Sellisel puhul kutsutakse läbirääkimiste erikomisjon uuesti kokku kõige varem kaks aastat pärast nimetatud otsuse tegemist, kui vähemalt 10% SE, tema tütarettevõtjate või üksuste töötajatest seda kirjalikult nõuavad, välja arvatud juhul, kui poolte vahel on selles mõttes juba kokkulepe olemas.

Märkus: hääletussüsteem on sarnane Euroopa tööõukogude direktiivis sätestatud süsteemiga. Käesoleva direktiiviga sisse viidud uuendus puudutab kvalifitseeritud hääleenamust.

- Toimimine -

Direktiiv kohustab osalevaid liikmesriike katma läbirääkimiste erikomisjoni tegevuskulud mõistlikkuse piirides.

- Kokkuleppe sisu -

Meie arvamuse kohaselt kehtestatakse direktiiviga mitmed miinimumkriteeriumid ulatusele, koosseisule, funktsioonidele, koosolekutele ja tähtaegadele.

Läbirääkimised algavad vahetult pärast läbirääkimiste erikomisjoni moodustamist ja kestavad 6 kuud.

Käesoleva direktiivi puhul tekkib juhtorganitel otsene ja vahetu huvi algatada ja lahendada töötajate kaasamise kord, et nad saaksid alustada äriühingu registrisse kandmise menetlusega.

- **Standardeeskirjad** -

Direktiiv sisaldab eeskirjade kogumit, mida võib pidada garanteeritud miinimumiks. Neid standardeeskirju kohaldatakse kolmes olukorras:

- kui pooled lepivad nii kokku või;
- kui 6 kuu tähtajaks pole kokkulepet sõlmitud, ja
 - iga osaleva äriühingu pädev organ otsustab hakata kohaldama standardeeskirju ja seega jätkata SE registreerimist, ja
 - läbirääkimiste erikomisjon ei ole vastu võtnud läbirääkimiste peatamise
 - või juba alustatud läbirääkimiste lõpetamise otsust.

Lisaks ka täpsustused SE asutamise kõikide võimalikkude viiside jaoks.

„*Opt out*“ võimalus – artikkel 7, lõige 3 – liikmesriigid võivad ette näha, et direktiivi lisa 3. osa sätteid osalusreeglite kohta ei kohaldata lõikes 2 sätestatud ühinemise puhul.

Kuid nimetatud eeskirja tuleb analüüsida koos määruse artikli 12 lõikega 3:

„SE kandmiseks registrisse liikmesriigis, mis kasutab direktiivi 2001/86 EÜ artikli 7 lõikes 3 ettenähtud võimalust, peab töötajate kaasamise korra kohta olema sõlmitud leping vastavalt selle direktiivi artiklile 4 või ei või ühegi osaleva äriühingu suhtes enne SE registreerimist kohaldada osaluseeskirju.“

See on praktiliselt peaaegu võimatu, arvestades siseriiklike süsteemide ja olemasolevate Euroopa äriühingute struktuurilisi erinevusi

- **Konfidentsiaalsus** -

Direktiiv sätestab konfidentsiaalsetel aluste edastatud teabe salajas pidamise põhimõtte.

Kuid liikmesriikidele on direktiivi üle võtmisel jäetud võimalus näha ette, seadusega kehtestatud tingimustel ja piirides, et SE või selle liikmesriigi territooriumil loodud osaleva äriühingu järelevalve- või haldusorganitel ei ole kohustust edastada teavet, mis objektiiivsete kriteeriumide kohaselt võib blokeerida (kahjustada) SE toimimist.

Siinjuures tuleb rõhutada, et nimetatud variant on esitatud ainult "võimalusena", kasutamiseks ülalkirjeldatud asjaolude tekkimisel

- **Töötajate esindajate kaitse** -

Veelkord tõusetub küsimus töötajate kaasamisega seotud õiguste ja tagatiste kohta: hüvitise maksmine aja eest, mil usaldusisik või töö nõukogu liige täidab kohustusi.

- **Direktiivi täitmine** -

Direktiiv näeb ette, et selle täitmiseks peavad kõik liikmesriigid selle üle võtma oma siseriiklikusse õigusesse.

- Standardeeskirjad -

Selles osas sätestatakse eelpoolkirjeldatud töötajate kaasamise eeskirjad juhtudeks, kui

„pooled lepivad nii kokku; või kui 6 kuu möödumisel ei ole kokkulepe sõlmitud:

Iga osaleva äriühingu pädev organ otsustab hakata kohaldama SE suhtes kehtivaid standardeeskirju ja seega jätkata SE registreerimist, ning kui

- läbirääkimiste erikomisjon ei ole vastu võtnud otsust läbirääkimiste peatamiseks

või lõpetamiseks.“

Lisatud on ka rida miinimumeeskirju:

✓ **Esindusorgani koosseis**

Kohe alguses pälvis meie tähelepanu asjaolu, et standardeeskirjad ei näe ette võimalust, et esindusorgani koosseisu kuuluksid liikmed väljastpoolt osalevaid äriühinguid, nende filiaale või asjaomaseid üksusi.

✓ **Valimised**

Esindusorgani liikmete valimine või ametisse nimetamine toimub vastavalt siseriiklikele õigusaktidele.

✓ **Tegevus**

Direktiiviga on loodud võimalus vähendada komitee moodustamiseks, kui esindusorgani liikmed peavad seda vajalikus.

Esindusorgan tegutseb vastavalt oma kodukorrale.

Nagu ka Euroopa töönookogu direktiivi puhul, toimuvad koosolekud vähemalt kord aastas ja neil arutatakse SE tegevusega seotud tavaküsimusi.

Kohtade jaotuse kohta on juba eespool juttu olnud – igale liikmesriigile eraldatakse üks koht selle riigi töötajate arvu kohta, mis moodustab 10% töötajate koguarvust.

✓ **Teavitamine ja konsulteerimine**

Esindusorgani pädevusse kuulub nende asjade analüüsimine, mis on seotud SE, tema tütarettevõtjate või asjaomaste üksuse tegevusega. Need küsimused peavad olema riigiüleised.

Direktiivis on esitatud näited koosolekutel arutatavete küsimuste kohta.

Ei ole välistatud võimalus erakorraliste koosolekute kokkukutsumiseks töötajate huve oluliselt mõjutavate meetmete arutamiseks, eelkõige ümberpaigutuste, üleviimiste, üksuse või ettevõtte sulgemise korral. Esindusorganit tuleb sellistest meetmetest alati informeerida ja see võib otsustada kokku tulla kiireloomuliste asjaolude tõttu.

Vähendatud komiteel, mille koosseis võib piirduda ainult ühe eksperdiga liikmesriigi poolt kehtestatud eelarvepiirangute tõttu, on õigus taotleda töötajate nimel kohtumist SE pädeva organiga või mistahes asjakohasema tasandi juhtorganiga, millel on iseseisev otsustusõigus, et saada informatsiooni ja olla ära kuulatud oluliste meetmete teemal.

Lubatud on ka esindusorgani poolt valitud ekspertide kaasamine palgast ilma jäänud esindusorgani liikmete koolitamisel.

See on kokkuvõtte teksti sisulises osas esitatud osalusõigustest ja standardeeskirjadest.

Direktiiv 2002/14/EÜ

- Eesmärk -

Käesoleva brošüüri eesmärgiks on anda lihtsustatud ülevaade direktiivist.

Direktiivi peaesmärgiks on määratleda kõikides ELi liikmesriikides kehtivad miinimumnõuded töötajate õigusele teavitamisele ja konsulteerimisele.

Direktiiviga luuakse suhteliselt minimaalne õiguste ja menetluste raamistik, mis käsitleb:

töötajate teavitamist
&
töötajatega konsulteerimist

NB! Direktiiv ei kehtesta eri liikmesriikides asuvate tööandjate ja töötajate esindajate suhetes muid piiranguid, kui need, mis on seotud ettevõtte töötajate arvuga – sel juhul tuleb kohaldada direktiivi eeskirju, võttes samas arvesse ka teisi ELi tasandil kehtestatud sätteid, mis reguleerivad töötajate õigust teavitamisele ja konsulteerimisele.

- Kohaldamisala -

Direktiivi kohaselt on liikmesriikides peakontorit omavate ettevõtete töötajatel õigus:

⇒ saada teavet ettevõtte või üksuse tegevuse ja majandusliku olukorra hiljutise ja tõenäolise arengu kohta;

⇒ teavitamisele ja konsulteerimisele seoses ettevõtte või üksuse tööhõive olukorra, struktuuri ja eeldatava arenguga ning kavandatud ennetusmeetmetega eelkõige juhtudel, kui tööhõive on ohus;

⇒ teavitamisele ja konsulteerimisele selliste otsuste asjus, mis võivad põhjustada olulisi muutusi töökorralduses või töölepingutes, kaasa arvatud need, mida käsitletakse artikli 9 lõikes 1 nimetatud ühenduse sätetes.

NB! Esmane analüüs osutab siiski sellele, et direktiivi kohaldamisalasse ei kuulu teemad, mida arutatakse töötajate esindusorganiks olevas Euroopa tööõukogus (EWC – European Works Council) või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra alusel (mis on liikmesriikide siseriiklikusse õigusse üle võetud vastavalt direktiivile 94/45/EÜ ja selle hiljuti uuesti sõnastatud versioonile 2009/38/EÜ, mis käsitlevad Euroopa tööõukogusid).

Seega toimub Euroopa piiriüleste teemade arutelu ja sellele järgnev töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine eelkõige Euroopa tööõukogude raames. Arvestades direktiiviga 2002/14/EÜ kehtestatud teavitamise ja konsulteerimisega seotud üksusi ja osalisi, pole siiski välistatud ka nende teemade arutamine Euroopa tööõukogus. Seda sellepärast, et vaatamata nimetatud erimehhanismide (EWC) loomisele, võivad nende teemadega kaasneda tagajärjed ka liikmesriigis, siseriiklikul tasandil.

- Kellel on õigus teavitamisele ja konsulteerimisele? -

- Töötajate esindajail!

- Kellel on kohustus teavitada ja konsulteerida? -

- Ettevõtte esindajail, et oma tegevust selgitada!

- Pädevus -

Pärast direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate teemade määratlemist tuleb analüüsida, kellel on **pädevus** teavitamise ja konsulteerimise korra raames **tegutseda**. Seda reguleerib siseriiklik õigus.

NB! Siin on erinevused kõige suuremad, sest Euroopa tasandil ja ka mõnes liikmesriigis loetakse töötajate esindajateks ametiühinguid, mis tegutsevad töötajate usaldusisikute või töötajate komiteede kaudu. Samas on mõnes teises liikmesriigis asjad korraldatud teisiti.

Mõnes liikmesriigis ei ole direktiivi 2002/14/EÜ ülevõtmiseks tarvis midagi teistmoodi teha, sest siseriikliku õigusega on vastavad süsteemid juba olemas ja selliste õigustega organid loodud. Mõnes teises liikmesriigis, nagu näiteks Portugalis, on süsteemid küll olemas, kuid direktiiviga ettenähtud õigusi vastavatel organitel veel ei olnud. Siis kui Portugal direktiivi 2002/14/EÜ siseriiklikku õigusesse üle võttis, oli vastav pädevus töötajate usaldusisikutel.

Arvestades käsitletavaid teemasid, ei tohiks tööandjate poolelt töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise protsessis aktiivelt osaleda nende vahetus juhid. Ettevõtete nimel peaksid osalema need, kes vastava tegevuse eest vastutavad.

- Ajastamine -

Ajastamist on tarvis täpsemalt kavandada. Tuleb rõhutada, et tööandjad ja töötajad algatavad sama protsessi raames **kaks eri tegevust**, mis toimuvad **eri aegadel**. Esmalt toimub töötajate teavitamine ja hiljem nendega konsulteerimine. Kummagi tegevuse jaoks on tarvis piisavalt aega, et esmalt analüüsida saadud teavet ning andmeid, otsida lahendusi ning seejärel viia läbi konsulteerimine. Samas ei tohiks kogu protsess ka liiga pikale venida, sest venitamine võib kummalegi poolele tuua kaasa raskeid tagajärgi.

Protsessi eri tegevusi ei tohi omavahel segada. Selleks, et teavitamisest ja konsulteerimisest kasu oleks, tuleb need lõpule viia enne, kui nende objektiks olevaid plaane hakatakse ellu viima.

Teavitamise etapis suuri vastuolusid tavaliselt esile ei kerki. Sama ei saa öelda aga töötajatega konsulteerimise kohta.

Konsulteerimine kui kontseptsioon tekitas palju vaidlusi eriti Euroopa töönoogude direktiivi puhul ning sellega on seotud ka mõned kohtuasjad. Uuestisõnastatud Euroopa töönoogusid käsitlevas direktiivis on püütud olukorda parandada.

Seega on tegemist:

- kahe ajahetkega / kahe õigusega:

☞ õigus teavitamisele ja konsulteerimisele

NB! Nimetatud õigused ei ole omandatud õigused, õiguste kasutamiseks tuleb neid taotleda.

- Õigused -

Direktiiviga kehtestatud õigused: teavitamine ja konsulteerimine

Direktiivis on mõlemad mõisted defineeritud. Definitsioon ise aga ei taga veel kehtestatud õiguste kasutamist.

Vaadeldgem siis esmalt **teavitamise** mõistet:

See mõiste pole kunagi suuri probleeme tekitanud ning seda on alati mõistetud kui lihtsat teabe edastamist. Kuid direktiivis lisatakse täpsustus: teavet antakse sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga nagu on vaja selleks, et töötajate esindajatel oleks võimalik teemasid analüüsida ning vajaduse korral konsulteerimiseks ette valmistada.

Teavitamise sisu analüüs põhinebki just sellel täpsustatud määratlusel.

Täpsustatud määratlus on väga oluline. Teavitamine ei hõlma ainult edastatavaid andmeid, vaid ka edastamise aega. Teave tuleb edastada viisil, mis võimaldab seda analüüsida ja vajadusel liikuda edasi konsulteerimise etappi.

Nagu eelpool märgitud, on küsimus selles, millisel hetkel teavitamine toimub. Direktiiviga ei ole seda täpsustatud, vaid on jäetud liikmesriikide otsustada.

Siiski ei tohi unustada, et aega peab olema piisavalt selleks, et edastatud teavet analüüsida ja vajadusel valmistada konsulteerimiseks.

Kui sellist ajavahemikku ei ole sätestatud, siis tuleb see kindlaks määrata objektiivsete põhimõtete alusel: kui palju on tarvis aega dokumentide analüüsiks, arvamuse kujundamiseks ja esitamiseks ning vajadusel töötajatega konsulteerimise ettevalmistamiseks.

Mõiste „**konsulteerimine**“: direktiivis 2002/14/EÜ on see mõiste napisõnaliselt defineeritud, kuid konsulteerimist kui protsessi kirjeldatakse põhjalikult. Ettevõtte esindajateks peaksid selles etapis olema isikud, kellel on tegelik otsustusõigus. Hoiatada tuleks ka igasuguste selliste argumentide eest, millega väidetakse, et kuna vastavalt poolel otsustusõigus puudub, siis pole otsus kehtiv. Taolisest väitest ei piisa, kuna direktiivis on nõutud, et ettevõtet esindaksid juhid, kes vastutavad kavandatavate tegevuste eest ning omavad nende suhtes otsustusõigust, mitte aga vahetud juhid.

☉ Konsulteerimise eesmärk: konsulteerimise teema peab kattuma teavitamise teemaga. Muidu võib tekkida uus olukord, kus konsulteerimise käigus kerkivad üles uued küsimused või teemad, mille osas eelnevat teavitamist ei toimunud ning kogu protsessi tuleb korrata algusest peale.

Sujuva protsessi tagamiseks on oluline esitada kohe kogu teave ja täiendavad andmed, hõlmates kõiki tõstatatud küsimuse aspekte.

Konsulterimise etapis on võimalikud kaks tegevust: töötajate esindajate arvamuse kujundamine ja poolte kohtumise korraldamine.

Põhjalik ja põhjendatud analüüs on väga oluline. Lihtsustatud arvamusest ei piisa. Nimetatud tegevuste läbiviimiseks peavad olema ette nähtud ka kohased vahendid.

Töötajate esindajaid võivad abistada ka eksperdid, seejuures kehtivad mõlema suhtes ühesugused konfidentsiaalsuse eeskirjad.

Tööandja kohustuseks on esitada põhjendatud vastus. Ainult paarist lihtsustatud argumentist ei piisa ja niisugust tööandja reageerimist ei loeta korrektseks töötajatega konsulterimiseks.

Vastus tuleb esitada ametliku dokumendina, kuid ei saa piirduda ainult vastuse üleandmisega töötajatega kohtumisel.

Vaatamata sellele, et töötajatega konsulterimine ei ole siduva iseloomuga, peaks eesmärgiks olema kokkuleppele jõudmine.

Kokkuvõte: töötajate esindajatel on õigus teavitamisele, s.t neil on õigus saada teavet ja andmeid direktiiviga kindlaks määratud teemade kohta. Seejärel tuleb neile anda aega saadud teabe hoolikaks analüüsimiseks. Soovi korral on töötajate esindajatel õigus kujundada saadud teabe kohta arvamus. Arvamust tuleb analüüsida lähtudes ühise tegevuse põhimõttest ning arvamuse võimalik tagasilükkamine peab olema hästi põhjendatud.

- Teavitamise ja konsulterimise õigus hõlmab järgmisi valdkondi:

- a) teave ettevõtte või üksuse tegevuse ja majandusliku olukorra hiljutise ja tõenäolise arengu kohta;
- b) teavitamine ja konsulterimine seoses ettevõtte või üksuse tööhõive olukorra, struktuuri ja eeldatava arenguga ning kavandatud ennetusmeetmetega eelkõige juhtudel, kui tööhõive on ohus;
- c) teavitamine ja konsulterimine selliste otsuste asjus, mis võivad põhjustada olulisi muutusi töökorralduses või töölepingutes, kaasa arvatud need, mida käsitletakse artikli 9 lõikes 1 nimetatud ühenduse sätetes.

Teisisõnu on tegemist kolme liiki teemadega:

- ✓ majandusküsimused, mille kohta on õigus taotleda teavitamist (kuid mitte töötajatega konsulterimist);
- ✓ tööhõive alased küsimused (mille kohta on õigus taotleda nii teavitamist kui ka töötajatega konsulterimist);
- ✓ töökorralduse ja töölepingute alased küsimused (mille kohta on õigus taotleda nii teavitamist kui ka töötajatega konsulterimist).

NB! Sõnaselgelt ei ole teemade hulgast välistatud võimalus taotleda teavitamist ja töötajatega konsulteerimist seoses plaanidega, mis hõlmavad kollektiivseid koondamisi, vallandamisi ja ühinemisi.

Direktiivis 2002/14/EÜ ei ole välistatud teavitamist ja töötajatega konsulteerimist seoses ülalmainitud plaanidega, sest need tegevused peavad toimuma otsuse vastuvõtmisele eelnevas etapis.

Kokkuvõtteks: Euroopa tööõukogud tegelevad piiriüleste teemadega, s.t teemade või meetmetega, mis lähtuvad ühest liikmesriigist, kuid omavad mõju ka mõnes teises liikmesriigis. Ülejäänud teemasid ja meetmeid saab käsitleda direktiivi 2002/14/EÜ alusel.

- Kes saab taotleda teavitamist ja töötajatega konsulteerimist?

Liikmesriikides ei ole ühtset lähenemist selles osas, kellel on õigus taotleda teavitamist ja töötajatega konsulteerimist.

- Kes on algataja?

Kellel on kohustus teavitamise ja konsulteerimise kord välja töötada? Kas tööandjal või töötajate esindajal?

Üldise arusaama kohaselt ning toetudes õigusaktide võrdlevale analüüsile, peaks protsessi alustama tööandja, kuna temal on selgem arusaam ettevõtte olukorrast ja omaenda kavatsustest. Töötajatel aga peaks igal ajal olema võimalus taotleda tööandjalt teavet teemade kohta, mille puhul on ette nähtud teavitamine ja konsulteerimine.

Käesoleva dokumendi autorite nägemus vastavatest pädevustest on alljärgnev:

tööandja ülesandeks on teave koostada ja edastada;
töötajatel on õigus igal ajal taotleda teavitamist;
töötajate esindajal on õigus taotleda töötajatega konsulteerimist, esitades vastava palve;
tööandja ülesandeks on kujundada arvamus töötajate esindaja esitatu kohta.
Nimetatud protsessi puhul on tegemist õigusega teavitamisele ja konsulteerimisele, aga mitte osalemisele!

☛ Millised ettevõtted on hõlmatud?

Käesolevas dokumendis esitatu hõlmab väikesi, keskmise suurusega ja suuri ettevõtteid ja üksusi, kuid mitte ettevõtteid ja üksusi, kus on alla 20 töötaja.

☛ Kas teavitamist ja konsulteerimist saab reguleerida ka kokkuleppega?

Meie arvates tuleks seda kindlasti kaaluda, kuna see võimalus on direktiivis ette nähtud.

Direktiiv 2002/14/EÜ sätestab, kuidas asjakohase tasandi tööturu osapooled töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise viisi osas kokku leppida saavad.

Direktiiv võimaldab töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise osas kokkuleppeid sõlmida ning tunnustab ka juba varem saavutatud samalaadseid kokkuleppeid. Ette on nähtud võimalus sõlmida kokkuleppeid kollektiivlääbirääkimiste teel nii ettevõtte kui filiaali tasandil. Arvesse tuleb võtta ka siseriikliku õiguse vastavaid sätteid.

Eelpoolöeldu kokkuvõtteks: direktiiviga kehtestatakse kohustuslikud miinimumnõuded, mida võib aga laiendada ja täiendada siseriiklikult.

☞ **Kas tohib kasutada eksperte?**

Kumbki pool võib võtta abiks eksperte.

NB! Ekspertidega seotud kulused ei pea kandma ettevõtte.

- Konfidentsiaalsus -

Töötajatele edastatud teabe konfidentsiaalsuse korra jätab direktiiv liikmesriikide reguleerida, kehtestades siiski teatud tingimused. Konfidentsiaalseks saab lugeda teabe, mis vastab järgmistele tingimustele:

- arvestab siseriiklikes õigusaktides sätestatud piirangutega;
- arvestab ettevõtte õigustatud huve;
- on edastatud selgesõnalise viitega selle konfidentsiaalsusele.

Teave loetakse konfidentsiaalseks, kui on täidetud ülaltoodud tingimused; teabe edastaja ei saa teabe konfidentsiaalsust omatahtsi otsustada.

☞ **Kelle suhtes kohaldatakse konfidentsiaalsuse nõuet?**

Konfidentsiaalsuse nõue kehtib töötajate esindajatele, ekspertidele ja kolmandatele isikutele. Liikmesriik võib anda töötajate esindajatele õiguse edastada sellist teavet ülejäänud töötajatele, kes peavad saanud teavet samuti konfidentsiaalsena hoidma.

Direktiiviga sätestatakse ettevõtetele ja üksustele võimalus mitte edastada sellist teavet või konsulteerida küsimustes, mis objektiivsete kriteeriumide järgi võiksid ettevõtte või üksuse tegutsemist tõsiselt kahjustada või ohustada.

Samas kohustab direktiiv liikmesriike nägema ette haldusliku või kohtuliku läbivaatamise korra juhtudeks, kui tööandja nõuab konfidentsiaalsust või ei edastata teavet. See aga võib tekitada raskusi seoses suurte erinevustega liikmeriikide vastavates kordades.

Ühelt poolt on tööandjale jäetud õigus teatud teavet mitte edastada või töötajatega sellise teabe osas mitte konsulteerida mõeldud tööandja kaitseks. Sellele tasakaaluks on aga tarvis ka kontrollimehhanismi, et tööandja oma õigust ei kuritarvitaks ning teavet konfidentsiaalsusnõude taha ei peidaks.

- Sanktsioonid -

Direktiivi tõhusa rakendamise tagamiseks sanktsioonide kehtestamine on jäetud liikmesriikide ülesandeks.

- Seos käesoleva direktiivi ja muude ühenduse sätete vahel -

Direktiiviga sätestatud kord ei piira järgmiste ühenduse õigusaktide kohaldamist:

töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord vastavalt direktiivile 94/45/EÜ ja selle hiljuti uuesti sõnastatud versioonile 2009/38/EÜ, mis käsitlevad Euroopa töönookogusid;

töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord vastavalt direktiivile 98/59/EÜ, mis käsitleb kollektiivseid koondamisi. Näib olevat päris selge, et kollektiivse koondamise protsessi algatamisele peab eelnema direktiivi 2002/14/EÜ kohane kohustuslik töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine. Tegemist on kahe selgesti eristuva protsessiga: töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine, mis eelneb kollektiivse koondamise protsessi algatamisele ja töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine järgmises etapis, s.t siis, kui ettevõtte kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta vastavalt direktiivile 98/59/EÜ. Seega on meil kaks eri ajahetke ja kaks etappi, mis vastastikku üksteist ei välista.

Käesolevas direktiivis sätestatud korda ei tohi segi ajada töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korraga ettevõtete ülemineku puhul. Ka sel puhul tuleb peab teavitamine ja konsulteerimine toimuma enne otsuse vastuvõtmist. Teisisõnu öeldes, nii kollektiivsete koondamiste kui ettevõtete ülemineku puhul peab teavitamine ja konsulteerimine eelnema vastavate otsuste tegemisele.

Direktiiv 2005/56/EÜ

Käesoleva direktiivi eesmärgiks, nagu preambulist on selgelt aru saada, on lihtsustada piiratud vastutusega äriühingute piiriülest ühinemist, kes soovivad kaitsta ühenduse siseturu potentsiaali.

Nagu käesolevas on analüüsitava direktiiviga sätestatud, on selle eesmärgiks soodustada ja edendada erinevate riikide piiratud vastutusega äriühingute piiriülest ühinemist, lihtsustades ühinemisprotseduure.

Piiriüleste ühinemiste lihtsustamiseks tuleks ette näha, kui käesolev direktiiv ei sätesta teisiti, et iga piiriüleses ühinemises osaleva äriühingu ja iga huvitatud kolmanda isiku suhtes kohaldatakse siseriikliku õiguse sätteid ja vorminõudeid, mis kuuluksid kohaldamisele siseriikliku ühinemise korral.

Siseriikliku õiguse sätteid ja vorminõuded, millele käesolevas direktiivis viidatakse, ei tohiks kehtestada asutamisvabaduse ega kapitali vaba liikumise piiranguid, välja arvatud juhul, kui sellelaadsed piirangud on õigustatud kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga ja eelkõige üldistest huvidest tulenevate nõuetega ning kui need on selliste esmase tähtsusega nõuete täitmiseks vajalikud ja proportsionaalsed.

Selle eesmärgi saavutamiseks peab piiriülene ühinemine toimuma ühise ühinemiskava põhjal, mis on samasuguste tingimustega kõigi piiriüleses ühinemises osalevate äriühingute jaoks, sisaldades vähemalt teatud miinimumandmeid. Protsessi ajal tehakse iga ühineva äriühingu jaoks nii piiriülese ühinemise ühine ühinemiskava kui ka piiriülese ühinemise lõpule viimine ise asjaomases avalikus registris kättesaadavaks, kuid enne seda koostatakse ühinemiskava kohta aruanne. Piiriülese ühinemise ühise ühinemiskava kiidab heaks iga sellise äriühingu osanike koosolek või aktsionäride üldkoosolek.

Piiriüleste ühinemiste lihtsustamiseks peaks iga ühineva äriühingu otsustamismenetluse teostamist ja õiguspärasust kontrollima sellise äriühingu suhtes pädev siseriiklik asutus, samas kui piiriülese ühinemise teostamist ja õiguspärasust peaks kontrollima see siseriiklik asutus, kes on pädev piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu suhtes. Nimetatud siseriiklikuks asutuseks võib olla kohus, notar või muu asjaomase liikmesriigi poolt nimetatud pädev asutus. Samuti tuleks kindlaks määrata, millise siseriikliku õiguse järgi määratakse ajahetk, mil piiriülene ühinemine jõustub – see on õigus, mida kohaldatakse piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu suhtes.

Osanike või aktsionäride ja kolmandate isikute huvide kaitseks tuleks täpsustada piiriülese ühinemise õiguslikud tagajärjed, kusjuures selle alusel tuleb eristada, kas piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu puhul on tegemist ühendava või uue äriühinguga. Õiguskindluse huvides tuleks ette näha, et pärast piiriülese ühinemise jõustumist ei ole ühinemist enam võimalik tühistada.

Muud töötajate õigused peale osavõtuõiguste peaksid alluma siseriiklikele õigusnormidele, millele on osutatud nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivis 98/59/EÜ kollektiivsete koondamiste kohta, nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivis 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õiguste kaitsemise kohta, Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. märtsi 2002. aasta direktiivis 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise üldraamistik Euroopa

Ühenduses ning nõukogu direktiivis 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides.

TEAVITAMINE JA NENDEGA KONSULTEERIMINE (ÄRAKUULAMINE)

Käesolev direktiiv ei piira muude töötajate õigusi teavitamise ja nendega konsulteerimise osas sätestavate direktiivide kohaldamist mitmel puhul, püüdes tagada töötajate kaasamist, ja seetõttu peab see olema seostatud nende vastavate direktiividega, sealhulgas järgmistega:

Direktiiv 2002/14/EÜ – töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise üldraamistik riiklikul tasemel. Direktiiv kehtestab, et vastavalt direktiivi üle võtvatele siseriiklikele õigusnormidele tuleb töötajaid ja nende usaldusisikuid enne ühinemisotsuse tegemist teavitada ja nendega konsulteerida direktiivis või ülevõetud õigusnormides sätestatud korras, ning lõpuks ka juhul, kui direktiiv on üle võtmata, tuleb tagada laiaulatuslik teavitamine ja konsulteerimine liikmesriigis. Selliselt, et direktiivi «sihtgruppi» teavitataks ja nendega konsulteeritaks, sh viisil, mis võimaldaks direktiivis mainitud isikutel esitada oma arvamust ja et seda ka sel puhul arvesse võetaks.

Direktiiv 2009/38/EÜ – Direktiiv Euroopa tööõukogu loomise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra kohta. Seda direktiivi tuleb kohaldada piiriüleste tehingute osas, st toimingute või tehingute osas, mis mõjutavad või hõlmavad Euroopa Liidus rohkem kui ühte liikmesriiki. Sellistel puhkudel tuleb loodud organit (tavaliselt Euroopa tööõukogu) teavitada ja temaga konsulteerida.

Direktiiv 2001/23/EÜ – Direktiiv ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Direktiiv käsitleb muuhulgas ka teavitamis- ja ärakuulamisprotsessi arendamist, millega oleks tagatud töötajate õiguste kaitse äriühingute ühinemise korral.

Direktiiv 2001/86/EÜ – Direktiiv, millega täiendati Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes. Direktiiv, mida me käesolevas töös analüüsime, lähtub vajalike kohandustega direktiivist 2001/86/EÜ, et rakendada selles toodud põhimõtteid töötajate kaasamise kaitseks ühinemisprotsessis.

Direktiiv 2005/56/EÜ – samm-sammult

- Kohaldamisala -

Käesolev direktiiv kehtib piiratud vastutusega äriühingute ühinemiste kohta, mis on asutatud liikmesriigi õiguse alusel ja mille registrijärgne asukoht, juhatare asukoht või peamine tegevuskoht asub ühenduses, kui äriühingutest vähemalt kahe suhtes kehtib erineva liikmesriigi õigus, edaspidi:

„Piiriülesed ühinemised”

Meil on seega kirjas esmased tegurid või tingimused, mis on otsustavad käesoleva direktiivi kohaldamiseks:

Objektiivne tunnus:

- *Ühinevad äriühingud peavad olema asutatud piiratud vastutusega äriühingutena liikmesriigis, kus need asuvad;*
- ja*
- *Nende registrijärgne asukoht, juhatuse asukoht või peamine tegevuskoht peab asuma Euroopa Liidu territooriumil;*
- ja*
- *Neist äriühingutest vähemalt kahe suhtes peab kehtima erineva liikmesriigi õigus.*

Ja mida mõistetakse piiratud vastutusega äriühingute all?

a) Üks direktiivi 68/151/EMÜ (11) artiklis 1 nimetatud äriühingutest

b) ning samuti äriühing:

- millel on osa- või aktsiakapital;
- mis on juriidiline isik;
- mis on ette nähtud üksnes äriühingu kohustuste katmiseks;
- millele nähakse tema suhtes kohaldatava siseriikliku õigusega ette äriühingu liikmete ja kolmandate isikute kaitseks tagatised direktiivi 68/151/EMÜ tähenduses.

Mida tuleks mõista **ühinemise** all?

Endasse ühendamine (inkorporatsioon)

„Üks või mitu äriühingut annavad likvideerimismenetluseta lõpetamisel kogu oma vara ja kohustused üle mõnele teisele olemasolevale äriühingule – ühendavale äriühingule – kusjuures nende väärtpaberihoidjad, osanikud või aktsionärid saavad vastu teise äriühingu osa- või aktsiakapitali esindavad väärtpaberid, osad või aktsiad ja kui see on ette nähtud, rahalise juurdemakse, mis ei ületa 10 % asendatud väärtpaberite, osade või aktsiate nimiväärtuste summast või – kui see puudub – nimetatud väärtpaberite, osade või aktsiate arvestuslikust väärtusest.”

Ühendamine inkorporatsiooni läbi tähendab, et olemasolev äriühing „ühendab endasse“ ühe või mitu juba eksisteerivat äriühingut. Need viimased kaovad ja järele jääb ainult üks äriühing – ühendav äriühing.

Uue äriühingu moodustamine

„Kaks või mitu äriühingut annavad likvideerimismenetlusest lõpetamisel kogu oma vara ja kohustused üle äriühingule, mille nad asutavad – uuele äriühingule – kusjuures nende väärtpaberihoidjad, osanikud või aktsionärid saavad vastu uue äriühingu osa- või aktsiakapitali esindavad väärtpaberid, osad või aktsiad ja kui see on ettenähtud, rahalise juurdemakse, mis ei ületa 10 % asendatud väärtpaberite, osade või aktsiate nimiväärtuste summast või – kui see puudub – nimetatud väärtpaberite, osade või aktsiate arvestuslikust väärtusest.“

Sel puhul tekib uus üksus, mis koosneb selle moodustavate äriühingute varadest ja kohustustest, ning need äriühingud lõpetatakse ilma likvideerimismenetlusest.

Ülekanne

„Äriühing annab likvideerimismenetlusest lõpetamisel kogu oma vara ja kohustused üle äriühingule, millele kuuluvad kõik tema kapitali esindavad väärtpaberid, osad või aktsiad.“

Siin on tegemist ülekannega ühelt äriühingult teisele (äriühingule, millele kuuluvad kõik tema kapitali esindavad väärtpaberid, osad või aktsiad). Äriühing, mis lõpetatakse ilma likvideerimismenetlusest, annab kogu oma vara ja kohustused üle äriühingule, mida me võime nimetada „valitsevaks äriühinguks“.

Märkus:

Vaatamata sellele, et käesolev direktiiv lubab ilmselt äriühingute asutamise ühinemise, inkorporatsiooni või uue äriühingu asutamise läbi ainult siis, kui rahaline juurdemaks ei ületa 10 % ühinemise järel tekkinud äriühingu väärtpaberite, osade või aktsiate nimiväärtuste summast või – kui see puudub – nimetatud väärtpaberite, osade või aktsiate arvestuslikust väärtusest. Direktiiv jätab ka võimaluse, et see väärtus ületatakse, kui vähemalt ühe asjaomase liikmesriigi õigus võimaldab rahalist juurdemakset summas üle 10 % piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu väärtpaberite, osade või aktsiate nimiväärtuste summast – selle puudumisel väärtpaberite, osade või aktsiate arvestuslikust väärtusest. Ka nendel puhkudel kohaldatakse käesolevat direktiivi.

Kui me siiani käsitlesime juhtumeid, millal direktiivi kohaldatakse, siis nüüd käsitleme juhtumeid, mil selle kohaldamise võib välistada.

Esimeseks näiteks on võimalus, et liikmesriik võib otsustada käesolevat direktiivi mitte kohaldada:

- Piiriülestele ühinemistele, kus osaleb tulundusühistu, seda isegi juhul, kui see ühistu kuuluks mõiste „piiratud vastutusega äriühing“ määratluse alla;
- Samuti ei kohaldata käesolevat direktiivi piiriüleste ühinemiste suhtes, milles osaleb selline äriühing, mille eesmärgiks on investeerida üldsuse poolt temasse paigutatud vahendid ühiselt riskihajutamise põhimõttel ning mille osad või aktsiaid võib nende omanike nõudmisel otseselt või kaudselt selle äriühingu varade arvel tagasi võtta või välja maksta. Selliste tagasivõtmiste või väljamaksetega on võrdsustatud toimingud, millega äriühing soovib

tagada, et tema osade või aktsiate kurss ei erineks olulisel määral tema varade netoväärtusest.

Mis on need tingimused, mille olemasolu on vajalik, et piiriülene ühinemine oleks võimalik?

Asjaomased äriühingud peavad vastama mõistele „piiratud vastutusega äriühing“ (*limited liability company*);

On olemas soov ühinemisprotsessi läbiviimiseks;

Äriühingud võivad ühineda vastavalt asjaomase liikmesriigi siseriiklikele õigusaktide tingimustele. Iga sellise liikmesriigi, kus äriühing asub, siseriiklikud õigusaktid määravad ära toimingute vajalikud sätted ja menetlused (nimelt, mis puudutab ühinemisotsustuse langetamise protsessi, ühinevate äriühingute võlausaldajate, obligatsiooniomanike ja väärtpaberite, osade või aktsiate omanike kaitset, aga ka töötajate kaitset lisaks töötajate osavõtuõigusele, vastavalt direktiivis sätestatule).

Märkus: Liikmesriigi õigus võib lubada selle liikmesriigi asutustel sisest ühinemist üldistes huvides keelata ning siis kehtib see ka piiriülse ühinemise kohta.

Protseduur

*** Ühinemiskava**

Esimese sammuna koostavad **iga ühineva äriühingu juht- või haldusorganid piiriülse ühinemise ühise ühinemiskava**. See ühine ühinemiskava peab sisaldama vähemalt järgmisi andmeid:

- i. ühinevate äriühingute liik, ärinimi ja asukoht ning piiriülse ühinemise tulemuseks oleva äriühingu suhtes ette nähtav liik, ärinimi ja asukoht;
- ii. äriühingu väärtpaberite, osade või aktsiate asendussuhe ja rahaliste juurdemaksete suurus;
- iii. piiriülse ühinemise tulemuseks oleva äriühingu väärtpaberite, osade või aktsiate üleandmise tingimused;
- iv. piiriülse ühinemise eeldatav mõju tööhõivele;
- v. hetk, alates millest üleantud väärtpaberid, osad või aktsiad annavad õiguse kasumiosale ning kõik nimetatud õigust puudutavad erisused;
- vi. hetk, millest alates loetakse ühinevate äriühingute tehingud raamatupidamisarvestuse seisukohalt tehtuks piiriülse ühinemise tulemuseks oleva äriühingu arvel;

- vii. õigused, mille piiriülese ühinemise tulemuseks olev äriühing annab eriõigustega osanikele või aktsionäridele ja teistele äriühingu kapitali esindavate väärtpaberite, mis ei ole osad ega aktsiad, omanikele, või nende isikute suhtes ette nähtud meetmed;
- viii. kõik erisoodustused, mis antakse piiriülese ühinemise ühinemiskava kontrollivatele ekspertidele või ühinevate äriühingute haldus-, juht-, järelevalve- või kontrollorganite liikmetele;
- ix. piiriülesel ühinemise tulemuseks oleva äriühingu põhikiri;
- x. vajadusel andmed menetluse kohta, millega reguleeritakse töötajate kaasamise kord nende osavõtuõiguse määratlemisel piiriülese ühinemise tulemuseks olevas äriühingus;
- xi. andmed piiriülese ühinemise tulemuseks olevale äriühingule üleantavate varade ja kohustuste hindamise kohta;
- xii. ühinemises osalevate äriühingute piiriülese ühinemise tingimuste kindlaksmääramisel kasutatud raamatupidamisaruannete kuupäevad.

* Avaldamine

Piiriülese ühinemise ühine ühinemiskava tuleb iga ühineva äriühingu suhtes kohaldatava liikmesriigi siseriiklikus õiguses ettenähtud viisil vastavalt teatavaks teha hiljemalt üks kuu enne osanike koosolekut või aktsionäride üldkoosolekut, millel selle kohta otsus vastu võetakse.

Iga ühineva äriühingu kohta avaldada selle liikmesriigi ametlikus väljaandes järgmised andmed:

- ↳ iga ühineva äriühingu liik, ärinimi ja registrijärgne asukoht;
- ↳ register ja vastav registrikande number;
- ↳ ühinevate äriühingute võlausaldajate ja kõigi vähemusosanike või -aktsionäride õiguste teostamise kord ning aadress, millelt saab nimetatud korra kohta tasuta ammendavat teavet.

* Aruanne

Iga ühineva äriühingu juht- või haldusorgan koostab osanikele või aktsionäridele mõeldud aruande, milles selgitatakse ja põhjendatakse piiriülese ühinemise õiguslikke ja majanduslikke aspekte ning selgitatakse piiriülese ühinemise mõju osanikele või aktsionäridele, võlausaldajatele ja töötajatele. Sõltumatud eksperdid, kes võivad olla füüsilised või juriidilised isikud, täiendavad seda ekspertaruandega.

Piiriülese ühinemise ühist ühinemiskava kontrollida ja kõikidele osanikele või aktsionäridele määratud ühise kirjaliku aruande võivad koostada üks või mitu sõltumatut eksperti, kes on nimetatud äriühingute ühise taotluse alusel selle liikmesriigi, mille

õigusele üks ühinevatest äriühingutest või piiriülese ühinemise tulemuseks olev äriühing allub, kohtu või haldusasutuse poolt või kellele vastava asutuse poolt selleks luba anti.

Ühinevad äriühingud võimaldavad ekspertidele juurdepääsu teabele, mida nad oma üksikasjalise aruande koostamiseks vajalikuks peavad. Piiriülese ühinemise ühise ühinemiskava kontrollimine sõltumatute ekspertide poolt ja ekspertide aruande koostamine ei ole vajalik, kui kõikide ühinevate äriühingute kõik osanikud või aktsionärid sellest loobuvad.

*** Projekti heakskiitmine**

Kui seda võimalust pole kasutatud, tuleb aruanne osanikele või aktsionäridele ja töötajate esindajatele või nende puudumisel töötajatele kättesaadavaks teha **hiljemalt üks kuu enne osanike koosolekut või aktsionäride üldkoosolekut, millel ühisprojekti kohta otsus vastu võetakse.**

Juhime tähelepanu, et aruanne tuleb töötajatele endile kättesaadavaks teha ainult siis, kui töötajate esindajad mingil põhjusel puuduvad. Selles osas ei tohi meie arvates unustada käesoleva direktiivi seotust direktiividega 2002/14/EÜ ja 2009/38/EÜ, millele vastavalt käsitletakse iga äriühingut eraldi ning nähakse ette töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord.

Juhul kui mõne ühineva äriühingu juht- või haldusorgan saab siseriiklike õigusaktide kohaselt töötajate esindajalt õigeaegselt arvamuse, tuleb see arvamuse ekspertaruandele lisada.

Piiriülese ühinemise ühise ühinemiskava heakskiitmise otsustab iga ühineva äriühingu osanike koosolek või aktsionäride üldkoosolek. Siiski on igal ühineva äriühingu osanike koosolekul või aktsionäride üldkoosolekul õigus seada piiriülene ühinemine sõltuvusse sellest, et töötajate osavõtu kord piiriülese ühinemise tulemuseks olevas äriühingus tema poolt selgesõnaliselt kinnitatakse.

Liikmesriigi õigusaktid ei pruugi ette näha ühineva äriühingu osanike koosoleku või aktsionäride üldkoosoleku nõusolekut, kui [originaalist ei loe välja, kelle? - tõlkija märkus] on ühiskondliku organina volitused esindada äriühingut, mis muudavad iga võimaliku eiramise kolmandate isikute poolt mittevaidlustatavaks eeldusel, et äriühing suudab tõestada, et nimetatud kolmandad isikud olid eiramisest teadlikud.

Õiguspärasuse kontrollimine

▪ Iga ühineva äriühingu suhtes:

Igas asjaomases liikmesriigis väljastab pädev asutus igale ühinevale äriühingule, mille suhtes kohaldatakse selle liikmesriigi õigust, nii kiiresti kui võimalik, tõendi, mis kinnitab lõplikult ühinemiselsete toimingute ja vorminõuete nõuetekohast täitmist.

Enne seda on iga liikmesriik nimetanud kohtu, notari või muu pädeva asutuse, mis kontrollivad piiriülese ühinemise õiguspärasust menetluse nendes osades, mis

puudutavad ühinevaid äriühinguid, mis alluvad tema siseriiklikule õigusele. Nimetatud pädev asutus tagab eelkõige, et ühinevad äriühingud on samadel tingimustel heaks kiitnud piiriülese ühinemise ühise ühinemiskava ja kui see on asjakohane, et töötajate osavõtu kord on kindlaks määratud vastavalt käesolevale direktiivile.

▪ **Ühinemisotsuse suhtes:**

Taaskord nimetab iga liikmesriik kohtu, notari või muu pädeva asutuse, mis kontrollib piiriülese ühinemise õiguspärasust menetluse nendes osades, mis puudutavad piiriülese ühinemise teostamist ja kui see on asjakohane, uue äriühingu asutamist, kui see piiriülese ühinemise tulemuseks olev äriühing allub tema siseriiklikule õigusele.

Iga ühinev äriühing esitab nimetatud pädevale asutusele kuue kuu jooksul alates selle väljastamisest eespoolnimetatud tõendi ning osanike koosoleku või aktsionäride üldkoosoleku poolt heakskiidetud piiriülese ühinemise ühise ühinemiskava.

Alles seejärel saab ühinemine jõustuda. Piiriülese ühinemise jõustumise kuupäev määratakse kindlaks selle liikmesriigi õiguse alusel, mida kohaldatakse piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu suhtes.

* **Avalikustamine**

Iga ühinemises osalev äriühing esitab dokumendid avalikule registrile vastavalt selle liikmesriigi õigusele, mille õigust selle äriühingu suhtes kohaldata. Iga liikmesriigi, mille õigust ühinevate äriühingute suhtes kohaldata, õiguse alusel määratakse asjaomase riigi territooriumi osas kindlaks, millise korra kohaselt avalikustatakse ühinemise lõpule viimine avalikus registris, kuhu iga ühinemises osalev äriühing oma dokumendid esitama pidi.

Piiriülese ühinemise tulemuseks olev äriühing registreeritakse vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele õigusnormidele, mille õigust selle äriühingu suhtes kohaldatakse.

Register, kuhu piiriülese ühinemise tulemuseks olev äriühing kantakse, teatab viivitamatult registrile, kuhu iga osalev äriühing oma dokumendid esitama pidi, et piiriülese ühinemine on jõustunud.

Varasema kande kustutamine toimub, kui see on ette nähtud, nimetatud teate laekumisel, kuid mitte varem.

* **Piiriülese ühinemise tagajärjed**

Inkorporatsiooni või vara ja kohustuste **üleandmise** teel teostatud piiriülese ühinemisega kaasnevad alates selle jõustumise kuupäevast järgnevad tagajärjed:

- I. ühendatava äriühingu kogu vara ja kõik kohustused lähevad üle ühendavale äriühingule;
- II. ühendatava äriühingu osanikest või aktsionäridest saavad ühendava äriühingu osanikud või aktsionärid;
- III. ühendatav äriühing lakkab olemast.

Uue äriühingu asutamise teel teostatud piiriülese ühinemisega kaasnevad alates selle jõustumise kuupäevast järgnevad tagajärjed:

- A. ühinevate äriühingute kogu vara ja kõik kohustused lähevad üle uuele äriühingule;
- B. ühendatava äriühingu osanikest või aktsionäridest saavad uue äriühingu osanikud või aktsionärid;
- C. ühinevad äriühingud lakkavad olemast.

Piiriülese ühinemise jõustumise hetkel lähevad töölepingute või töösuhete alusel kehtivad ühinevate äriühingute õigused ja kohustused piiriülese ühinemise jõustumise järgselt üle piiriülese ühinemise tulemuseks olevale äriühingule piiriülese ühinemise jõustumiskuupäeval.

Siin võib täheldada teatud paralleele ühenduse varasemate normatiivaktidega, mille eesmärgiks on, nagu käesolevalgi direktiivil, töötajate õiguste, st nende töölepingu ja töösuhete praeguste tingimuste säilitamine, mis lähevad üle piiriülese ühinemise tulemuseks olevale äriühingule.

- Töötajate osavõtt -

Piiriülese ühinemise tulemuseks olev äriühing registreeritakse ainult juhul, kui on saavutatud kokkulepe töötajate osavõtu tingimuste kohta või on ühinevate äriühingute asjaomased organid ilma eelnevate läbirääkimisteta otsustanud selle kasuks, et nende suhtes kohaldatakse osavõtu standardeeskirju, või on nad jõudnud läbirääkimiste lõppu kokkulepet saavutamata, või ei ole ühelgi ühineval äriühingul enne piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu registreerimist olnud kehtivat töötajate osavõtu süsteemi.

Piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu põhikiri ei saa mingil viisil olla **[erinev sellest – tõlkija märkus]**, milles on kokku lepitud töötajate osavõtu osas.

Seega, et teada, milline on kohaldatav õigus või isegi, kas piiriülese ühinemise tulemuseks olev äriühing peab reguleerima töötajate osavõttu või mitte, tuleb järgida teatud nõudeid nagu ka SE-direktiiviga töötajate osavõtu osas sätestatud õigusi.

Vastavalt käesoleva direktiivi artiklis 16 sätestatule on põhimõtteks, et piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu suhtes kohaldatakse selle registrijärgses asukoha liikmesriigis kehtivaid töötajate osavõttu käsitlevaid eeskirju, kui need on olemas.

Seda siiski ei tehta, kui:

- Vähemalt **ühe ühineva äriühingu** keskmine **töötajate arv** kuue kuu jooksul enne piiriülese ühinemise ühinemiskava artikli 6 kohast avaldamist on **suurem kui 500 ja selles äriühingus on kasutusel ja toimib töötajate osavõtu süsteem**, mis tähendab, et **[on olemas - tõlkija märkus]** töötajate esindusorganite ja/või usaldusisikute võime mõjutada äriühingu tegevust järgmiste õiguste kasutamise kaudu:

1. Õigus valida või nimetada osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmetest, või;
 2. Õigus teha soovitusi ja/või väljendada vastuseisu kõigi või osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmete nimetamise suhtes.
- kui piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu suhtes kohaldatav siseriiklik õigus ei näe ette:
 - vähemalt samal tasemel töötajate osavõttu nagu kasutatakse asjaomastes ühinevates äriühingutes ning mida mõõdetakse töötajate esindajate osakaalu alusel äriühingu, mille suhtes kohaldatakse töötajate osavõttu, haldus- või järelevalveorganite või nende komiteede või kasumiüksusi hõlmava juhtrühma liikmete hulgas, või
 - piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu koosseisulistele töötajatele, kes asuvad mõnes teises liikmesriigis, samasuguseid osavõtuõigusi nagu on nendel töötajatel, kes töötavad liikmesriigis, kus on piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu registrijärgne asukoht.

Sellisel on püütud, vähemalt näiliselt, säilitada osavõtu õigust ja vältida selle lõplikku kadumist.

Erandjuhtudel kohaldatakse liikmeriikide õigusnorme ning samuti, kuigi teatud kohandustega, Euroopa äriühingut käsitleva määruse ja Euroopa äriühingus töötajate kaasamist reguleeriva direktiivi 2001/86/EÜ mõnesid eeskirju.

- Spetsiaalse läbirääkimisorgani - läbirääkimiste erikomisjoni (SNB) - moodustamine ja koosseis -

Eeltoodut arvesse võttes tuleb moodustada läbirääkimiste erikomisjon, et pidada töötajate ja tööandjate vahel läbirääkimisi töötajate osavõtuõiguse realiseerimise korra üle.

Kui ühinevate äriühingute haldus- või järelevalveorganid koostavad piiriülese ühinemise projekti, edastamine nad teavet osalevate äriühingute ja töötajate arvu kohta, et alustada nende äriühingute töötajate esindajatega läbirääkimisi piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu töötajate kaasamise ja osavõtuõiguste üle.

Läbirääkimiste pidamiseks, samuti juhul, kui ühinevate äriühingute asjaomased organid on otsustanud valida ilma eelnevate läbirääkimisteta olukorra, kus nende suhtes kohaldatakse osavõtu standardeeskirju, moodustatakse spetsiaalne läbirääkimisorgan – läbirääkimiste erikomisjon (*SNB – Special Negotiation Body*).

See läbirääkimiste erikomisjon, mis endast kujutab ühinevate äriühingute töötajate esinduslikku läbirääkimisrühma, moodustatakse põhimõttel „**Igast asjaomasest riigist peab olema esindaja**“, et need liikmed valitakse või nimetatakse ametisse proportsionaalselt vastavalt igas liikmesriigis osalevate äriühingutes töötavate töötajate arvule, eraldades igale liikmesriigile ühe koha selle riigi töötajate arvu kohta, mis

moodustab 10% või osa sellest kõikides liikmesriikides asuvate osalevate äriühingute töötajate koguarvust.

Igast liikmesriigist määratakse vajalikul arvul lisaliikmed, et läbirääkimiste erikomisjoni töös osaleks vähemalt üks esindaja iga ühinemises osaleva äriühingu kohta, millel on selles liikmesriigis töötajaid, kui kõnealuste lisaliikmete arv ei ületa 20 % määratud liikmete arvust ja läbirääkimiste erikomisjoni koosseisus ei teki asjaomastel töötajatel seeläbi kahekordset esindatust.

Eeltoodud põhimõttest kaldub direktiiv käesoleval konkreetsel juhtumil kõrvale, kehtestades mitmeid piiranguid.

Ühinemise korral on veel lisatud nõue, et kõik ühinevad äriühingud peavad olema esindatud. Selles mõttes määrab direktiiv kindlaks täiendavate liikmete allika.

Nagu eespool rõhutatud, tuleb igale ühinevale äriettevõttele eraldada üks koht, kui nimetatud äriettevõtte ei ole esimeses ringis esinduskohta saanud. Siiski sätestab direktiiv sellele reeglile piirangud – lisaliikmete arv ei tohi ületada 20%.

- Valimiskord -

Liikmesriigid määravad kindlaks nende territooriumil valitavate või ametisse nimetatavate läbirääkimiste erikomisjoni liikmete valimise või ametisse nimetamise korra ning võtavad vajalikke meetmeid, et võimaluse korral oleks kõnealuste liikmete hulgas vähemalt üks liige iga osaleva äriühingu kohta, millel on asjaomasel liikmesriigis töötajaid.

Liikmesriikide õigusnormid võivad ette näha, et kõnealuste liikmete hulgas võib olla ametiühingute esindajaid, olenemata sellest, kas tegemist on osalevate äriühingute või asjaomaste tütarettevõtjate või üksuste töötajatega või mitte.

Liikmesriigid näevad ette, et niisuguste ettevõtete või üksuste töötajatel, kus ei ole töötajate usaldusisikuid töötajatest olenematutel põhjustel, on õigus valida või ametisse nimetada läbirääkimiste erikomisjoni liikmeid.

Läbirääkimiste erikomisjon ja osalevate äriühingute pädevad organid määravad kirjaliku kokkuleppega kindlaks töötajate kaasamise korra piiriülese ühinemise tulemusena tekkivas äriühingus kaasamise korra.

- Arutelud -

Läbirääkimiste erikomisjon võtab otsuseid vastu oma liikmete **absoluutse häälteenamusega, tingimusel et see esindab ka töötajate absoluutset enamust. Igal liikmel on üks hääl.** Siin on samuti muutus võrreldes varasema regulatsiooniga. Käesoleval juhul on lisaks häälte kokku lugemisele vajalik veel usaldusisikute häälte tähenduse kontrollimine, mis võib teatud mõttes piirata hääletamisvabadust.

Erandid: läbirääkimiste erikomisjoni otsuse jaoks läbirääkimised alustamata jätta või läbirääkimised lõpetada on nõutav häälteenamus kaks kolmandikku liikmete häältest, kes esindavad vähemalt kaht kolmandikku töötajatest, kaasa arvatud nende liikmete hääled, kes esindavad vähemalt kahes liikmesriigis hõivatud töötajaid

Kui läbirääkimiste tulemused viiksid töötajate usaldusisikute proportsiooni piiramiseni piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu haldusorganis, on sellise kokkuleppe heakskiitmiseks võetava otsuse jaoks vajalik häälteenamus kaks kolmandikku läbirääkimiste erikomisjoni liikmete häältest, mis esindavad vähemalt kaht kolmandikku töötajatest, kaasa arvatud nende liikmete hääled, kes esindavad vähemalt kahes liikmesriigis töötavaid töötajaid, kui osalus hõlmab vähemalt 33% ühinevate äriühingute töötajate koguarvust.

Osavõtuõigus on piiratud, kui piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu organite liikmete proportsioon mõiste „osavõtt“ tingimustel – õigus valida või nimetada osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmetest või õigus teha soovitusi ja/või väljendada vastuseisu kõigi või osa äriühingu järelevalve- või haldusorganite liikmete nimetamise suhtes – on madalam kui kõrgeim proportsioon ühinevates äriühingutes.

Kui eelnevate läbirääkimiste järel kohaldatakse osavõtu standardeeskirju, ning nendest eeskirjadest sõltumatult võivad liikmesriigid määrata töötajate esindajate osakaalu piirmäära piiriülesel ühinemise tulemuseks oleva äriühingu haldusorganis. Kui siiski ühes ühinevas äriühingus moodustasid töötajate esindajad haldus- või järelevalveorgani koosseisust vähemalt ühe kolmandiku, ei või piirangu tulemuseks mingil juhul olla madalam töötajate esindajate osakaal haldusorganis kui üks kolmandik.

- Toimimine -

Läbirääkimiste eesmärgil võib läbirääkimiste erikomisjon paluda enda valitud eksperte, näiteks asjaomaste ühenduse tasandi ametiühingute esindajaid, et need komisjoni tema töös abistaksid. Kõnealused eksperdid võivad läbirääkimiste erikomisjoni taotlusel läbirääkimistes osaleda nõuandva pädevusega, kui on vaja edendada ühtsust ja järjepidevust ühenduse tasandil. Läbirääkimiste erikomisjon võib otsustada teatada läbirääkimiste alustamisest asjaomastele kolmandatele organisatsioonidele, sealhulgas ametiühingutele.

Kõiki kulusid, mis on seotud läbirääkimiste erikomisjoni tegevusega ja läbirääkimistega üldiselt, kannavad osalevad äriühingud nii, et läbirääkimiste erikomisjon saaks oma ülesandeid nõuetekohaselt täita (liikmesriigid võivad piirduda ainult ühe eksperdi kulude katmisega).

- Konfidentsiaalsus -

Liikmesriigid näevad ette, et läbirääkimiste erikomisjoni või esindusorgani liikmetel ja kõikidel neid abistavatel ekspertidel ei ole lubatud avaldada mingit neile konfidentsiaalselt usaldatud teavet.

See kohustus kehtib nimetatud isikute suhtes olenemata nende asukohast ja pärast nende ametiaja lõppemist.

Iga liikmesriik näeb ette, et erandjuhtudel ning siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimustel ja piires ei ole äriühingu järelevalve- või haldusorgan kohustatud edastama teavet, mille edastamine objektiivsete kriteeriumide kohaselt kahjustaks tõsiselt äriühingu või tema tütarettevõtjate ja üksuste toimimist.

- Leping -

Läbirääkimised algavad niipea, kui läbirääkimiste erikomisjon on moodustatud, ja võivad kesta kuus kuud pärast seda. Pooled võivad ühisel kokkuleppel otsustada läbirääkimisi pikendada üle nimetatud tähtaja kokku ühe aastani alates läbirääkimiste erikomisjoni moodustamisest.

Erand: Ühinevate äriühingute asjaomasetel organitel on õigus otsustada ilma eelnevate läbirääkimisteta selle kasuks, et nende suhtes kohaldatakse artikli 16 lõike 3 punktis h osutatud osavõtu standardeeskirju, mis on sätestatud piiriülese ühinemise tulemuseks oleva äriühingu registrijärgse asukoha liikmesriigi õiguses, ning pidada nendest eeskirjadest kinni registrisse kandmise kuupäevast alates.

Osalevate äriühingute pädevad organid ja läbirääkimiste erikomisjon peavad läbirääkimisi koostöö vaimus ja eesmärgiga jõuda kokkuleppele piiriülese ühinemise tulemusel tekkiva äriühingu töötajate kaasamise korra suhtes.

Saavutatud kokkuleppes määratakse kindlaks selle kohaldamisala.

Kui läbirääkimiste käigus otsustavad pooled kehtestada osalemiskorra, [määratakse kokkuleppega kindlaks - tõlkija märkus] selle korra sisu, kaasa arvatud (kui vaja) piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu haldus- või järelevalveorgani liikmete arv, keda töötajad võivad valida, nimetada, soovitada või tagasi lükata, ja nende liikmete valimise, nimetamise, soovitamise või tagasilükkamise kord ning nende õigused.

Leping sisaldab ka kokkuleppe jõustumise kuupäeva ja kokkuleppe kestust, samuti asjaolusid, mille esinemisel tuleb kokkulepet uuesti arutada, ja kokkuleppe uuendamise menetlust.

Seega võib läbirääkimiste erikomisjon:

- Võtta vastu otsuse läbirääkimisi mitte alustada või koguni lõpetada juba alustatud läbirääkimised (nõutav häälteenamus on kaks kolmandikku liikmete häälest, kes esindavad kaht kolmandikku töötajatest ja vähemalt kaht erinevat liikmesriiki). Sel juhul kohaldatakse töötajate osavõtu suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus on piiriülese ühendamise tulemusel tekkiva äriühingu registrijärgne asukoht;
- Kui läbirääkimiste erikomisjon võtab vastu otsuse läbirääkimisi mitte alustada või lõpetada juba alustatud läbirääkimised ja ei tugine tekkiva äriühingu

registrijärgse asukoha liikmesriigi õigusaktidele, kohaldatakse tekkiva äriühingu registrijärgse asukoha standardeeskirju, kui vähemalt üks kolmandik töötajatest omas osavõtuõigust varem;

- Kokku leppida töötajate kaasamise ja osavõtu õiguste osas;
- Kokku leppida õiguste vähendamise osas – läbirääkimiste tulemuseks võib olla osavõtuõiguste kvalitatiivne vähendamine (häälteenamus kaks kolmandikku läbirääkimiste erikomisjoni liikmete häältest, mis esindavad vähemalt kaht kolmandikku töötajatest, kaasa arvatud nende liikmete hääled, kes esindavad vähemalt kahes liikmesriigis töötavaid töötajaid, kui osalus hõlmab vähemalt 33 % ühinevate äriühingute töötajate koguarvust);
- Kokku leppida standardeeskirjade kohaldamises, piirates töötajate esindajate arvu haldus- või järelevalveorganis, kuid kui ühes ühinevas äriühingus moodustasid töötajate esindajad haldus- või järelevalveorgani koosseisust vähemalt ühe kolmandiku, ei või piirangu tulemuseks mingil juhul olla madalam töötajate esindajate osakaal haldusorganis kui üks kolmandik;
- Mitte jõuda kokkuleppele või lasta läbirääkimisteks ette nähtud tähtajal mööduda – sel juhul kohaldatakse äriühingu registrijärgse asukoha liikmesriigi standardeeskirju;
- Kui enne registreerimist esines erinevate osalevate äriühingute hulgas mitu osalemisvormi, mis hõlmab vähem kui 33% kõigi osalevate äriühingute töötajate koguarvust, võib läbirääkimiste erikomisjon otsustada kohaldada standardeeskirju. Sel juhul otsustab läbirääkimiste erikomisjon, milline neist vormidest kehtestada piiriülese ühinemise tulemusena tekkivas äriühingus. Siiski kohaldatakse standardeeskirju, kui enne registreerimist esines erinevate osalevate äriühingute hulgas mitu osalemisvormi, mis hõlmab vähemalt 33% osalevate äriühingute töötajate koguarvust;

Osapooled võivad samuti kokku leppida standardeeskirjade kohaldamises; see võib ka juhtuda, kui pädevad organid nii otsustavad juhul, kui ettenähtud otsusele ei ole jõutud ja pädevad organid on nende kohaldamisega nõus.

Liikmesriikidel on õigus otsustada direktiiviga 2001/86/EÜ sätestatud töötajate osalemisõigust käsitlevaid standardeeskirju oma siseriiklikesse õigusaktidesse mitte üle võtta. Sel juhul, kui osalemisõiguse osas ei ole võimalik jõuda kokkuleppele ja mõnes äriühingus on osalemiskord juba varem kehtestatud, ei ole võimalik piiriülese ühinemise tulemusena tekkivat äriühingut selles liikmesriigis registreerida – see on võimalik vaid juhul, kui kokkuleppele on jõutud või pole mitte üheski osalevas äriühingus varem olnud kehtestatud töötajate osalemiskorda.

- Töötajate kaitse -

Läbirääkimiste erikomisjoni liikmetel, piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu järelevalve- või haldusorganisse kuuluvatel töötajate usaldusisikutel, kes on selle või osaleva äriühingu töötajad, on samasugune kaitse ja tagatised, nagu on siseriiklike õigusaktidega ette nähtud töötajate usaldusisikutele selles riigis, kus nad töötavad. Eelkõige kehtib see läbirääkimiste erikomisjoni või mis tahes muudel haldus- või järelevalveorgani koosolekutel osalemise kohta, samuti ka liikmetele palga väljamaksmise kohta töölt puudumise ajal, kui see on neile vajalik oma kohustuste täitmiseks.

- Seaduslikkuse kontrollimine -

Liikmesriik, kelle territooriumil paiknevad piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu ja osalevate äriühingute juhtkond ning nende töötajad, tagavad, et äriühingu juhtkond ja selle töötajad täidavad ühenduse õigusaktidega sätestatud kohustusi. Kui käesolevat direktiivi ei täideta, näeb liikmesriik ette asjakohased meetmed, tagades, et direktiivist tulenevate kohustuste täitmise tagamiseks oleksid kättesaadavad haldus- ja kohtumenetlused.

Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et iseseisva juriidilise isikuna tegutsemast lakkavate osalevate äriühingute töötajate esindatus säiliks pärast piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu registreerimist.

- Standardeeskirjad -

Piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu, tema tütarettevõtjate ja üksuste töötajatel on õigus valida, ametisse nimetada, soovitada või tagasi lükata selline arv liikmeid äriettevõtte haldus- või järelevalveorganisse, mis vastab asjaomaste osalevate äriühingute suurimale suhtarvule enne registreerimist.

Kui ühegi osaleva äriühingu suhtes enne piiriülese ühinemise tulemusena tekkiva äriühingu registreerimist töötajate osavõtu eeskirju ei kohaldata, ei ole äriettevõtte kohustatud kehtestama töötajate osalemist käsitlevaid sätteid.

Direktiiv 2009/38/EÜ

Uuesti sõnastatud Euroopa tööõukogusid käsitlev direktiiv 2009/38/EÜ jõustus 5. juunil 2009. Uuestisõnastamine lähtus töötajate õigusest saada teavet ettevõtte tegevusest ja tulevikuplaanidest, anda saadud teabe kohta tagasisidet, arutleda töötajate antud tagasiside üle nõnda, et töötajate arvamust otsustamisel arvesse võetaks ning arutada tõstatatud teemasid nende juhtkonna esindajatega, kes on pädevad otsuseid vastu võtma.

Euroopa tööõukogud

Euroopa tööõukogude (EWCde) õiguslik alus loodi EÜ direktiiviga, mille liikmesriigid on siseriiklikku õigusse üle võtnud. Hetkel kehtiv Euroopa tööõukogude direktiiv 2009/38/EÜ võeti vastu 2009. aastal.

EWC on lühend sõnadest *European Works Council* – Euroopa tööõukogu. See organ koosneb töötajatest. Euroopa tööõukogud moodustavad ühe osa töötajate osalemise Euroopa süsteemist, andes töötajatele võimaluse osaleda ettevõtte otsustusprotsessides töötajate teavitamise ja saadud teabe kohta tagasiside andmise kaudu. Lühidalt öeldes hõlmavadki Euroopa tööõukogud töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist. Need õigused tulenevad Euroopa Liidu põhiõiguste hartast, mille artiklis 27 on need töötajate põhiõigustena sätestatud. Artikli kohaselt tuleb töötajatele ja nende esindajatele tagada asjakohane ja õigeaegne teave artiklis nimetatud õigusaktidega sätestatud ulatuses.

Teavitamise mõiste:

Teavitamine tähendab kõigi vajalike andmete edastamist töötajate esindajatele sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, nagu on vaja selleks, et neil oleks võimalik teemaga tutvuda ja valmistuda konsulteerimiseks juhtkonnaga.

Peaasjalikult tähendab see kirjalikku aruannet kõige olulisemate küsimuste kohta, mis tuleb töötajate esindajatele kättesaadavaks teha aegsasti enne kohtumist. Nõnda on kohtumisteks lihtsam valmistuda. Peale selle oleks soovitatav leppida kokku teatud finantsküsimuste kohta kirjalike kvartali- või poolaastaruannete esitamises.

Teavitamisele järgneb töötajatega konsulteerimine.

Konsulteerimise mõiste:

Konsulteerimine moodustab teise poole Euroopa tööõukogude põhitegevusest. Pärast seda, kui ettevõtte juhtkond on esitanud töötajate esindajatele kirjaliku aruande konsulteerimise objektiks olevate küsimustega, vajavad töötajate esindajad piisavalt aega ja teavet, selleks et esitada juhtkonnale oma arvamus. Kehtiva direktiivi kohaselt on töötajate teavitamiseks ja nendega konsulteerimiseks vaja korraldada kaks eraldi kohtumist.

Loomulikult kehtib töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohustus erakorraliste asjaolude esinemisel.

Millised ettevõtted ja äriüksused kuuluvad Euroopa tööõukogude tegevusvaldkonda?

Euroopa töönõukogude tegevusvaldkonda kuuluvad kõik ettevõtted ja üksused, mida kontrollib ELi ja EMP territooriumil asuv kontsern. Ettevõttel peab olema vähemalt 1 000 töötajat liikmesriikide piires ja vähemalt kahel kontserni kuuluval ettevõtel peab kummalgi olema vähemalt 150 töötajat eri liikmesriikides.

Ettevõtte on kohustatud andma töötajate esindajale viimase taotlusel täieliku nimekirja kõigist üksustest, kus ettevõttel on olulises ulatuses tegevus, ning teatama iga sellise üksuse töötajate arvu, samuti omanikke puudutavad andmed ja töötajate esindajate nimed ja aadressid.

Millised riigid on hõlmatud?

Euroopa töönõukogude direktiivi kohaldatakse kõigile Euroopa Liidu liikmesriikidele ja Euroopa Majanduspiirkonna riikidele, s.t. liikmesriikidele lisaks veel Norrale, Islandile ja Liechtensteinile.

Direktiiviga ei kohustata Euroopa töönõukogude tegevuses osalema ELi taotlejariike, kuid neid on võimalik kaasata kas täisliikmete või vaatlejatena. Selles võivad Euroopa töönõukogu ja ettevõtte omavahel kokku leppida. Ka kolmandad riigid, näiteks Venemaa, võivad saada vaatleja staatuse, kui Euroopa töönõukogu ja ettevõtte nii kokku lepivad.

Euroopa töönõukogu koosseis

Direktiiv sätestab, et Euroopa töönõukogudesse kuulub üks esindaja igast liikmesriigist. Lisaks eraldatakse igale liikmesriigile üks koht sellise töötajate arvu kohta, mis moodustab kõikide liikmesriikide töötajate koguarvust 10 % või osa sellest. Liikmesriikideks on need riigid, kus toimub Euroopa töönõukogu tegevus, pluss Euroopa Majanduspiirkonna riigid, kui ettevõtte seal tegutseb. Direktiivi kohaselt kuuluvad Euroopa töönõukogu koosseisu liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajad, kelle valivad või nimetavad ametisse töötajate esindajad või viimaste puudumisel kogu töötajaskond. Töötajate esindajate puudumisel valib kogu töötajaskond eneste hulgast Euroopa töönõukogu esindajad otsevalimistega.

Euroopa töönõukogu koosseis peab igal juhul olema ettevõtteid esindav ning vastama Euroopa töönõukogudele kehtestatud nõuetele. See tähendab, et Euroopa töönõukogu esindajate arv peab olema proportsionaalne iga liikmesriigi töötajate arvuga.

Teemad, millega Euroopa töönõukogu ei tegele

Euroopa töönõukogu ei ole loodud tegelema siseriiklike küsimustega, millel puudub isegi kaudne seos mõne teise riigiga.

Kuidas on seotud Euroopa töönõukogu menetlus ja siseriiklik menetlus?

Kui Euroopa töönõukogu kokkuleppes ei ole sätestatud seda, kuidas siseriiklik menetlus on seotud Euroopa töönõukogu menetlusega, tuleb menetlus riigiülestes küsimustes,

millega muudetakse oluliselt töökorraldust või töölepinguid, läbi viia nii riiklikul kui ka Euroopa töö nõukogu tasandil.

Riigiülene ja siseriiklik menetlus võivad toimuda üheaegselt või järjestikuselt. Kui menetluste korras ei ole eraldi kokku lepitud, siis on ettevõtte kohustatud töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel tagama nii hästi kui võimalik teavitamise ja konsulteerimise eesmärkide järgimise, võttes kohaselt arvesse ka konkreetsest olukorrast tulenevaid vajadusi.

Töötajate esindajaid abistab ametiühingute poolt määratud Euroopa töö nõukogu koordinaator. Koordinaator võib jagada kogemusi Euroopa töö nõukogu töökorralduse kohta ning hoiatada võimalike takistuste eest. Koordinaator on tuttav Euroopas kasutatavate tavade ja on kontaktis Euroopa ametiühingujuhtidega. Vajadusel võib koordinaator aidata leida kontakte teistes riikides tegutsevate ametiühingutegelastega, kes oskavad kõnelda töötajate esindajaga tema emakeeles.

Head töösuhted koordinaatoriga on väga olulised, et kõnelda temaga mistahes probleemidest, olgu suurtest või väikestest.

Kuidas Euroopa töö nõukogu asutada?

Euroopa töö nõukogu asutamise läbirääkimised võivad algatada kas töötajad või ettevõtte juhtkond. Kui algatajaks on juhtkond, peksid töötajad viivitamatult ühendust võtma oma ametiühinguga, et tagada läbirääkimiste reeglitekohane kulgemine.

Euroopa töö nõukogu asutamisega laienevad töötajate võimalused saada ettevõtte kohta teavet. Kui Euroopa töö nõukogu asutamise algatajateks on töötajad, siis peab läbirääkimiste alustamist taotlema vähemalt kahest riigist. Taotlust peavad toetama kokku vähemalt sada töötajat. See nõue on täidetud ka juhul, kui taotluse esitajaks on vaid üks töötaja (või töötajate esindaja) ühest riigist, kuid teda toetavad teise riigi töötajad (või töötajate esindajad), tingimusel et toetajate koguarv kokku saadakse. Taotluse võivad esitada töötajad üheskoos või töötajate esindajad (mis on tavalisem).

Mis on Euroopa töö nõukogu läbirääkimiste eesmärk?

Euroopa töö nõukogu läbirääkimiste eesmärgiks on koostada kokkulepe ettevõttes rakendatavate Euroopa töö nõukogu tegevuste ja nendega seotud tavade kohta.

Läbirääkimiste erikomisjon

Läbirääkimiste jaoks pannakse kokku läbirääkimiste erikomisjon. Selle eesmärgiks on sõlmida tööandjaga Euroopa töö nõukogu kokkulepe. Läbirääkimiste erikomisjonis peab olema vähemalt üks esindaja igast Euroopa Liidu / Euroopa Majanduspiirkonna riigist, kus ettevõttel on üksus.

Tihti saavad läbirääkimiste erikomisjoni liikmetest hiljem Euroopa töö nõukogu liikmed, sellepärast on väga oluline, et kõik riigid osaleksid algusest peale. Läbirääkimiste erikomisjoni loomisel oleks soovitatav kasutada eksperte, näiteks ametiühingute

esindajaid, sest selles etapis on nii töötajatel kui juhtkonna esindajatel palju vastuseta küsimusi.

Tööandja kannab kulud, mis on seotud läbirääkimiste erikomisjoni liikmete valimisega, erikomisjoni läbirääkimistega Euroopa töö nõukogu kokkuleppe sõlmimiseks ja läbirääkimiste tarvis ekspertide kasutamisega.

Läbirääkijate või läbirääkimiste erikomisjoni liikmete valimine

Valimine toimub vastavalt liikmesriigi siseriiklikule õigusele.

Töötajad peavad oma esindajaks valima vähemalt ühe liikme igast ELi/EMP riigist, kus ettevõtte on üksus. Lisaks eraldatakse igale liikmesriigile üks koht sellise töötajate arvu kohta, mis moodustab kõikide liikmesriikide töötajate koguarvust 10 % või osa sellest. Läbirääkimiste erikomisjoni liikmete arv ei ole piiratud; see otsustatakse juhtumipõhiselt. Erikomitee esindajate volitused kehtivad kogu läbirääkimiste aja.

Euroopa ametiühingute liidud ja/või ametiühingud võivad määrata järgmisi eksperte:

- 1) ekspert, kes on määratud abistama kokkuleppe sõlmimiseks peetavate läbirääkimiste ajal;
- 2) koordinaator, s.t ekspert, kelle ülesandeks on pidevalt ja aktiivselt osaleda ettevõtte Euroopa töö nõukogu tegevuses ja jälgida ettevõtte tegevust üldiselt;
- 3) Euroopa töö nõukogu koosolekul kasutatavad eksperdid, kelle ülesandeks on tutvustada konkreetset teemat ja/või algetada arutelu. Sellesse ekspertide liiki kuuluvad näiteks juristid, majandusteadlased, ametiühingutegelased, kes abistavad vastavalt oma pädevusvaldkonnale.

Euroopa töö nõukogu koordinaatori ja eksperdi ülesandeks on toetada Euroopa töö nõukogu tegevust. Just Euroopa töö nõukogu koordinaatoritel on laialdased teadmised ja suured kogemused Euroopa töö nõukogude, heade tavade ja õigusaktide valdkonnas.

Koordinaator on ettevõtte asukohariigi tööõiguse ja läbirääkimistavade spetsialist.

Euroopa töö nõukogu kokkulepe võib sisaldada sätet ekspertide kasutamise kohta, millega tagatakse eksperdi osalemine Euroopa töö nõukogu tegevuses. See võimaldab kogemustega eksperdil anda oma panus Euroopa töö nõukogu hüvanguks.

Teise olulise nõudena peab kokkulepe sisaldama sätet koordinaatori ja vähemalt ühe eksperdi kasutamise kohta Euroopa töö nõukogu töös.

Koordinaatori ülesandeks on Euroopa töö nõukogu liikmetest töötajate esindajate nõustamine ja juhendamine ning Euroopa töö nõukogu kõrgetasemelise tegevuse tagamine. Koordinaator teavitab esindajaid ka teiste Euroopa töö nõukogude headest

kogemustest ja abistab keerukate küsimuste lahendamisel. Koordinaator on enamasti pärit ettevõtte asukohariigist.

Euroopa tööõukogu asutamise läbirääkimiste väljakuulutamine

Läbirääkimiste erikomisjon peab teatama oma koosseisu liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni keskjuhatusele, liikmesriigiülese kontserni poolt kontrollitavate ettevõtete juhtkonnale või liikmesriigiüleste ettevõtete kohalike üksuste juhtkonnale ning asjaomastele Euroopa töötajate ja tööandjate organisatsioonidele.

Läbirääkimisi tuleb pidada koostöö vaimus.

Euroopa tööõukogu läbirääkimiste protsess:

1 – läbirääkimiste alustamiseks esitatakse taotlus (taotluse esitavad kahe liikmesriigi vähemalt sada töötajat või nende esindajad; läbirääkimisi võib algatada ka ettevõtte keskjuhatuse);

2 – Euroopa organisatsioone teavitatakse läbirääkimiste algatamisest;

3 - luuakse läbirääkimiste erikomisjon, määratakse kindlaks selle suurus ja valitakse liikmed;

4 – läbirääkimiste erikomisjon koostab töötajate eesmärgid läbirääkimisteks ning valmistab ette kokkuleppe projekti;

5 – peetakse Euroopa tööõukogu läbirääkimised:

Töötajate esindajatel peab olema võimalus ilma keskjuhatuse esindajate juuresolekuta kohtuda ja isekeskis konsulteerida; vajadusel tagatakse neil kohtumistel sünkroontõlge ja tõlgitakse nõutavatesse keeltesse dokumendid. Töötajate esindajatel on õigus kasutada omal valikul eksperte;

6 – Läbirääkimiste võimalikud tulemused:

- sõlmitakse Euroopa tööõukogu kokkulepe, mille läbirääkimiste erikomisjon kinnitab;
- kokkuleppele ei jõuta ning võetakse teadmiseks seaduse täiendavate nõuete jõustumine;
- läbirääkimiste erikomisjon otsustab kahe kolmandiku häälteenamusega, et Euroopa tööõukogu ei asutata.

(Uued läbirääkimised võivad alata alles kahe aasta pärast, kui pole teisiti kokku lepitud. Täiendavad nõuded ei jõustu.)

7 - Euroopa tööõukogu tegevuse alustamine:

- ➔ esimene Euroopa tööõukogu koosolek toimub jooksva aastal;
- ➔ läbirääkimiste erikomisjon saadetakse laiali;
- ➔ määratakse Euroopa tööõukogu esindajad (kes võivad kattuda läbirääkimiste erikomisjoni liikmetega);
- ➔ Euroopa tööõukogu on asutatud.

Kuidas läbirääkimised tavaliselt kulgevad?

Läbirääkimiste kulgu mõjutavad poolte teadmised ja arusaamad Euroopa tööõukogu tegevuse kohta ning keskjuhatuse ja töötajate üldine koostöövalmidus.

Läbirääkimised ei või kesta kauem kui kolm aastat. Kui kolme aasta jooksul alates läbirääkimiste algusest ei ole kokkuleppele jõutud, jõustuvad seaduse täiendavad nõuded.

Kui palju esindajaid peaks olema?

Põhimõtteliselt peaks iga riik, kus ettevõtte tegutseb, olema esindatud. Proportsionaalselt töötajate arvuga saab valida täiendavaid esindajaid. Enamasti koosneb tööõukogu 15-30 esindajast, kuid see ei tohiks olla ülemäärane suur võrreldes ettevõtte suurusega. Töötajad võiksid enne juhtkonnaga läbirääkimiste alustamist esindajate arvus omavahel kokku leppida. Kogemused näitavad, et Euroopa tööõukogu, kus suur enamus esindajaid on pärit ühest riigist, ei toimi nii hästi kui tasakaalustatud esindatusega Euroopa tööõukogu.

Kui üks riik või paar riiki on Euroopa tööõukogu tegevuses ülekaalus, võivad teised riigid jääda esindamata või olla nõrgalt motiveeritud selle töös osalema. Sellisel juhul aga ei teeni Euroopa tööõukogu enam oma peaesmärki, milleks on kontsernipõhine töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine.

Missuguseid teemasid hõlmab teavitamine ja konsulteerimine?

Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine on Euroopa tööõukogu tegevuse põhielemendid, mis võivad hõlmata teavet kontserni arengu ja väljavaadete kohta, eelkõige kontserni struktuuri, majandusliku ja rahalise olukorra, äri-, tootmis- ja müügitgevuse võimaliku arengu, tööhõive olukorra ja selle võimaliku arengusuuna, investeeringute, oluliste korralduslike muudatuste, uute tööviiside või tootmisprotsesside juurutamise, tootmise üleviimise, ettevõtete, üksuste või nende oluliste osade ühinemise, vähendamise või sulgemise ning kollektiivsete koondamiste kohta.

Sellesse loetellu võib töötajate algatusel lisada ka muid teemasid.

Põhimõtteliselt toimub teavitamine kõikides strateegilistes küsimustes, mis võivad tulevikus hõlmata vähemalt kahte riiki. On ka küsimusi, mida loetakse riigiülesteks sõltumata asjasse puutuvate riikide arvust, sest need on Euroopa töötajaskonnale olulised oma mõju võimaliku ulatuse poolest või puudutavad tegevuse üleviimist liikmesriikide vahel.

Olulisi meetmeid puudutavad dokumendid tuleb teha esindajatele aegsasti kättesaadavaks, et neil oleks aega kujundada nende suhtes arvamusi. Need dokumendid tõlgitakse kõikidesse asjasse puutuvatesse keeltesse.

Selleks, et Euroopa tööõukogu tegevus sujuks, peaksid töötajate esindajad kohtuma siseriiklikul tasandil nii enne kui pärast Euroopa tööõukogu koosolekut. Euroopa tööõukogu koosolekule eelneval kohtumisel tuleks arutada töötajate seisukohti. Euroopa tööõukogu koosoleku järgsel kohtumisel arutatakse seda, kuidas anda aru siseriiklikele töötajate esindajatele. Euroopa tööõukogu esindajatel peaks olema võimalik kasutada

kõiki kaasaegseid sidevahendeid (telefoni, e-posti, Interneti ja kui võimalik, siis ka Internetifoorumit).

Milles tuleks kokku leppida seoses riigiüleste küsimustega?

Riigiüleste küsimustena käsitatakse direktiivis küsimusi, mis on seotud liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserniga tervikuna või vähemalt kahe kontserni kuuluva ettevõtte või üksusega, või millel on märkimisväärne mõju töötajate olukorrale sõltumata liikmesriikide arvust.

Nende küsimuste määratlemine on väga oluline, eriti nn erakordsete asjaolude puhul, kui tuleb otsustada, kas tegemist on riigiülese küsimusega, mida tuleb arutada Euroopa töönookogus. Riigiüleste küsimuste määratlemisel tuleb arvestada nii võimaliku mõju ulatust kui ka asjakohast juhtkonna ja töötajate esindustasandit.

Olukorda loetakse riigiüleseks, kui otsus võetakse vastu ja selle mõjud ilmnevad ühes riigis, aga need võivad Euroopa töönookogu tegevusvaldkonnas ilmnedagi hiljem ka teises liikmesriigis (näiteks tööviiside muutmine ühes riigis, mis varem või hiljem mõjutab ka teisi riike).

Korraliste koosolekute arv aastas

Vastavalt täiendavatele nõuetele on töönookogul õigus koguneda vähemalt kord aastas. Peale selle on töötajate esindajatel võimalus kohtuda ilma juhtkonna juuresolekuta nii enne kui pärast koosolekut.

Euroopa töönookogu koosolekute sagedus tuleks sätestada kokkuleppes.

Koosolekuteks valmistumine

Euroopa töönookogu koosolekud (nii korralised, erakorralised kui ka vähendatud komitee koosolekud) on tõhusad vaid siis, kui nad on hästi ette valmistatud.

Kes katab Euroopa töönookogu tegevuse kulud?

Ettevõtte katab mitte ainult koosolekutega seotud, vaid kõik Euroopa töönookogu tegevusega seotud kulud.

Tööandja hüvitab ka võimalikud muud kulud, mis tulenevad Euroopa töönookogu tegevusest kontsernis.

Vähendatud komitee ja selle koosseis

Euroopa töönookogu esindajad valivad oma liikmete hulgast vähendatud komitee. Vähendatud komitee ülesandeks on Euroopa töönookogu tegevuse koordineerimine. Vähendatud komiteesse võivad kuuluda vaid töötajate esindajad. Ka komitee esimees peab olema töötajate esindaja. Vähendatud komiteel peavad olema korrapäraseks tegevuseks vajalikud tingimused.

Vastavalt seaduse täiendavatele nõuetele tohib vähendatud komitee olla kõige rohkem viieliikmeline.

Teised töörühmad

Lisaks vähendatud komiteele võib luua ka teisi töörühmi või komiteesid. Need võivad olla nii alalised kui ajutised organid. Alalise komitee või töörühma võiks kokku panna näiteks siis, kui ettevõttel on mõni alaline probleem või eesmärk, mida töötajad ja keskjuhatus ühiselt peaksid arutama.

Esindatavate teavitamine

Koosolekust osavõtjatel ei ole lubatud avaldada konfidentsiaalset teavet väljaspool ettevõtet. Konfidentsiaalsusnõue ei kehti Euroopa töö nõukogu koordinaatorile teabe avaldamise suhtes. Keskjuhatus teavitamise kohustust ei tohi piirata isegi siis, kui töötajate omavahelisel koosolekul on osalejaid väljastpoolt. Töötajate omavahelised koosolekud on vajalikud selleks, et anda töötajate esindajatele võimalus küsimusi vabalt arutada.

Töötajate esindajatel on õigus teavitada teisi töötajate esindajaid või kui esindajaid pole valitud, siis otseselt töötajaskonda teavitamise ja konsulteerimise protsessi sisust ja tulemustest.

Seda õigust saab piirata vaid konfidentsiaalsusnõudega.

Missugune teave on konfidentsiaalne?

Kokkuleppes tuleks selgesõnaliselt sätestada Euroopa töö nõukogu esindajate õigus ja kohustus jagada neile edastatud teavet töötajate riiklike esindajatega. Kokkuleppe peab sisaldama ka sätet, mis annab töötajate esindajatele ja kõigile teistele töötajatele õiguse pöörduda Euroopa töö nõukogu esindajate ja vähendatud komitee poole. Kokkuleppes peab sätestama ka Euroopa töö nõukogu esindajate õiguse ja kohustuse teavitada töötajaid kohalikul ja/või üleriigilisel tasandil. Nõnda tugevneb riikide ja Euroopa ühtsus ning on täidetud ka Euroopa töö nõukogusid reguleerivate õigusaktide nõuded.

Töötajate esindajate vaheline teabevahetus

Töötajate esindajad peaksid juba läbirääkimiste erikomisjoni etapis hakkama vahetama e-posti aadresse ja looma teabevahetuseks vajalikku võrgustikku. Suhtluse lihtsustamiseks võiks Euroopa töö nõukogu esindajatel olla ühine aruteluforum Internetis. Ühise suhtluskeele puudumine võib otsekontakte Euroopa töö nõukogu esindajate vahel raskendada. Seepärast jääb Euroopa töö nõukogu koosolekute vahelisel ajal suhtlus peamiselt vähendatud komitee kanda.

Õigusaktidega on sätestatud, et töötajate läbirääkimiste organi liikmetel ei ole lubatud avaldada neile koostöömenetluse käigus antud teavet, mis on seotud kontserni või ettevõtte äri- ja kaubandussaladustega või finantsseisundiga, eeldusel et nimetatud teavet ei loeta avalikuks teabeks muu õigusakti alusel, ja mille avaldamine võiks riivata kontserni, ettevõtte või nende äri- või lepingupartnerite huve, samuti ei ole lubatud avaldada teavet, mis on seotud kontserni või ettevõtte turvalisuse ja vastavate turvasüsteemidga ja mille avaldamine võiks riivata kontserni, ettevõtte või nende äri- või lepingupartnerite huve.

Konfidentsiaalsuse tagamise eeltingimuseks on see, et kontserni või ettevõtte juhtkond on teavitanud isikuid, kelle suhtes konfidentsiaalsusnõue kehtib sellest, millist teavet loetakse äri- ja kaubandussaladuseks. Konfidentsiaalsusnõue kehtib töötajate ja nende esindajate suhtes kogu töölepingu kehtivuse aja ning ekspertide puhul ka pärast seda, kui nad on oma ülesanded täitnud.

Piiriülesed kokkulepped

SISSEJUHATUS

Projekti „Teavitamine ja konsulteerimine – kohtumine konkreetsete vajaduste arutamiseks“ ettevalmistamise ja läbiviimise ajal käsitleti ka **piiriüleste kokkulepete** teemat ning tutvuti mitme konkreetse näitega. Ruumipuudusel ei vaadelda neid käesolevas materjalis väga põhjalikult, kuid need on kättesaadavad YouTube'is (IC into a New Dimension), projekti Facebooki lehel (<https://www.facebook.com/intoanewdimension?ref=h>) ja projekti kodulehel (<http://icnewdimension.sima.org.pt>), kus on lisaks võimalik lugeda ka muid materjale, näiteks ettekandeid.

Nii meie kui ka partnerite arvates on selline infojagamine vajalik, et tutvustada kokkulepete rolli, potentsiaali ja nende kasutamisest saadud kogemusi. Nõnda saame edendada uusi sotsiaaldialoogi pidamise viise ja leida uuenduslikke vorme töötajate teavitamiseks ja nendega konsulteerimiseks erinevatel tasanditel.

Ettevõtted omandavad üha enam piiriülest mõõdet, kasvab mobiilsus, ning rahvusvaheline integreeritus – kõige sellega kaasnevatele probleemidele püüavad leida lahendust ka nn piiriüleste kokkulepped.

Lepetega määratletakse suhted töötajatega, samuti ettevõtte ja kohaliku kogukonna vahelised suhted ning suhted äripartneritega, kes peavad täitma neile kohalduvaid seadusi. Sätestatakse ka ettevõtte sotsiaalse vastutuse temaatika.

Kokkuleppeid on mitmeid eri liike:

- raamlepingud;
- käitumisjuhendid;
- ühisdeklaratsioonid/-avaldused;
- jne.

Kokkulepped on ühenduse tasandil pälvinud erilist tähelepanu. Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingu mõiste defineeris Euroopa Komisjon 2008. aastal järgmiselt: „mitme riigi territooriumi hõlmav vastastikusi kohustusi sisaldav kokkulepe, mille on sõlminud ühelt poolt ettevõtte või kontserni üks või mitu esindajat ja teiselt poolt üks või mitu töötajate organisatsiooni ning mis reguleerib töötamise ning tööhõive tingimusi ja/või tööandjate ning töötajate või nende esindajate vahelisi suhteid“.

Kaks enimlevinud liiki on Euroopa raamlepingud ja rahvusvahelised raamlepingud. Euroopa raamlepingud hõlmavad kas ainult ELi liikmesriike, või ka teisi Euroopa riike (siin kerkib küsimus, kas sellised lepingud peaksid laienema ka kandidaatriikidele või mitte), neid kohaldatakse rohkem kui ühes (liikmes)riigis ning need sõlmitakse ettevõtete ja töötajate esindajate vahel. Rahvusvahelised raamlepingud on väljaspool Euroopa territooriumi sõlmitud lepingud.

Töötajaid esindab Euroopa raamlepingute puhul Euroopa tasandi ametiühingute föderatsioon, rahvusvaheliste lepingute puhul vastavalt rahvusvaheline töötajate esindusorganisatsioon.

Käitumisjuhendi puhul võidakse, kuid ei pruugita töötajate esindajatega konsulteerida. Käitumisjuhend ei ole formaalselt leping ja algatajaks ning juhendi vastuvõtjaks on reeglina ettevõtte (DAIMLER, COINDU).

Käesolevas dokumendis pööratakse enam rõhku piiriülese ettevõtja kollektiivlepingutele (transnational company agreements (TCA)), mis on kujunenud hargmaistes ettevõtetes sotsiaaldialoogi pidamise vahendiks. Lepingud sõlmitakse ettevõtte ning töötajate organisatsioonide/esindajate vahel vabatahtlikult ning nendega reguleeritakse küsimusi, mis on seotud ettevõttes kavandatavate muudatuste ja restruktureerimisega, koolituse, mobiilsuse, töötervishoiu ja -ohutusega, võrdse kohtlemise ja paljude muude teemadega.

Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine seoses piiriüleste kokkulepetega nõuab erilist tähelepanu, kuna ettevõtte ja töötajate ja/või nende esindajate vahelise lepingu sõlmimine on vabatahtlik ning tuleneb kummagi poole vajaduste vastastikusest tunnustamisest ning ettevõttes kasutusel olevatest protseduuridest. Võiks isegi öelda, et tegemist on täiesti uue tasemega töötajate teavitamisel ja nendega konsulteerimisel.

Euroopa tööõukogud omandavad selles protsessis olulise rolli, kuid ka siseriiklike struktuure ei tohi jätta tähelepanuta, vaid kaasata, kuigi kaasatuse tase riigiti varieerub.

Viimastel kümnenditel on niisuguste lepingute tähtsus üha enam kasvanud. Siiski on pärast 2008. aastat ilmnenud langustrend ning tänapäeval pole nende tulevik nii kindel, kuigi viimasel ajal võib täheldada olukorra paranemist. Lepingutel peab olema seos töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist reguleerivate õigusaktidega ning nad peaksid enam hõlmama ka ELi äärealadele jäävaid riike ja/või väiksemaid ja keskmise suurusega riike.

Piiriülesed kokkulepped aitavad leida probleeme ja neile lahendusi. Ühtlasi soodustavad nad sotsiaaldialoogi rahvusvahelisel tasandil.

Üks hea näide on NOKIA, millel on nn ülemaailmne käitumisjuhend. Vaatamata ettevõttes aastate jooksul toimunud muudatustele järgitakse endiselt samu põhimõtteid. Käitumisjuhendisse on kätketud sellised aluspõhimõtted nagu diskrimineerimise, lapstööjõu ja sunnitöö kasutamise keeld ning võrdsete võimaluste tagamine kõikidele töötajatele.

Käesoleva projekti raames kerkis küsimus kandidaatriikide kaasamisest raamlepingute sõlmimisse. Arutelu tulemusena leiti, et seda ei takista miski. Ei ole mingit põhjust, miks ei võiks Montenegro, Serbia, Albaania, Makedoonia ning neis riikides asuvad ettevõtted raamlepingut sõlmida.

Sellest sünniks palju kasu: paraneksid töösuhted ja suhted tööturu osapoolte vahel, võttes arvesse ka regiooni omapära. Tegemist oleks ikkagi kas Euroopa raamlepinguga, s.t TCAGA või isegi rahvusvahelise lepinguga.

Samuti on tõstatatud küsimus direktiivi 2005/56/EÜ rakendamise tulemusena tekkinud ettevõtetest ja raamlepingust. Siin on tegemist enamasti väikeste ettevõtetega, mis tegutsevad rohkem kui ühes riigis. Põhimõtteliselt ei takista miski ka sellisel puhul raamlepingu sõlmimist, kuigi praktilisi raskusi võib tekkida.

Rahvusvaheline leping või rahvusvaheline raamleping (international framework agreement (IFA)) on leping, mis sõlmitakse hargmaiste ettevõtete ja töötajaid valdkonniti esindavate rahvusvaheliste ametiühingute föderatsioonide vahel. Selliste lepingute eesmärgiks on edendada ja jälgida tööhõivega seonduvaid aluspõhimõtteid hargmaistes ettevõtetes, eriti neid, mis puudutavad ühinemisvabadust, kollektiivläbirääkimisi, häid töösuhteid ja inimväärseid töötingimusi. (Allikas: Papadakis K., Shaping Global Industrial Relations, ILO, Geneva, 2011, lk. 2).

Miks piiriülesed kokkulepped?

Nagu eespool märgitud, paljud hargmaised ettevõtted kasutavad sellist kokkulepet, et saavutada töötajatega konsensus meetmetes, mis puudutavad koolitust, töötervishoidu ja -ohutust ja kavandatavaid ümberkorraldusi, minnes nõnda kaugemale, kui töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise direktiivis nõutakse. Samuti tagab leping nende meetmete ühetaolise rakendamise kogu ettevõttes.

See on viis, kuidas ettevõtted saavad üleilmastumisega tasakaalustatult toime tulla, edendades ettevõttesisest dialoogi ning kasvatades usaldust, ühtehoidmist ning arvestades ettevõtte olemust ja sellele eriomaseid tingimusi.

Mõned ettevõtted on läinud veelgi kaugemale ning standardiseerinud teavitamise ja töötajatega konsulteerimise korra, sätestanud hüvitised (näiteks KEMETi puhul) ja ka kasumi jaotamise viisid.

Kas piiriülene kokkulepe või käitumisjuhend?

Nagu öeldud, piiriüleseid kokkuleppeid on mitut sorti. Näiteks käitumisjuhendeid eristab teistest see, et need kinnitatakse ühepoolset, erinevalt piiriülesest lepingust, mis on kahepoolne instrument.

Käitumisjuhendit iseloomustab see, et ettevõtte ise algatab selle koostamise, määratleb sisu ning muudab juhendi rakendamise kohustuslikuks. Töötajate või nende esindajatega võidakse siiski sisu osas nõu pidada. Paljude arvates on just käitumisjuhendi ühepoolne olemus see, mille tõttu ei saa seda piiriüleseks kokkuleppeks lugeda.

Näiteks Portugali kontserni RAR kuuluval ettevõttel COLEP on ettevõtte väärtusi ja põhimõtteid kajastav käitumisjuhend. Käitumisjuhend kehtib kõikidele, sõltumata sellest, millise vabrikuga on tegemist, või millises riigis ettevõtte asub. Juhendi põhimõtete hulgas on näiteks kohustus austada ametiühinguid, kolleege, nende religiooni jms, aga ka lapstööjõu kasutamise keeld. Mõned põhimõtted on lisatud selleks, et võtte arvesse kultuurilisi erinevusi, aluseks peamiselt austus, usaldus ja õiglus.

Peale ettevõttesiseste suhete reguleerimise on käitumisjuhend abiks ka ettevõtte klientidele, kes viivad läbi sotsiaalseid auditeid, et kontrollida ettevõtte sobivust tarnijana. Selle kaudu tehakse kindlaks, kas COLEP täidab kliendile olulisi nõudeid ja norme.

SODECIA on samuti Portugalist pärit hargmaine ettevõte, millel on oma käitumisjuhend. Juhendis on soovitusel ja kogu kontserni hõlmavad ühised eeskirjad. Käitumisjuhend soodustab ettevõttesisest kommunikatsiooni, ja seda mitte ainult juhtide vahel, vaid ka töötajate ja ettevõtte vahel. Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine on käitumisjuhendis sätestatud ning toimub regulaarselt.

Vaatamata sellele, et käitumisjuhend on ühepoolne instrument, on tema sisu läbi räägitud töötajatega ja/või nende esindajatega ning selles peituv eesmärk osutab tegelikult piiriülesele kokkuleppele.

Ka piiriüleste kokkulepetega seoses tekib mitmeid põhjendatud küsimusi, mis on seotud kokkuleppe pooltega, nende pädevuse ja rolliga, kokkuleppe läbipaistvuse ja rakendamise ning kokkuleppest tulenevate mõjudega. Kõiki neid küsimusi tuleb hoolikalt vaagida.

Vaadeldgem neid ükshaaval:

⇒ Kokkuleppe pooled

Üheks pooleks on ettevõtte ning ettevõtet peaks esindama isik, kellel on vastav esindusõigus ja volitused. Nõnda ei saa hiljem ette tulla olukordi, kus keegi väidab, et temal „pole seda või teista asja voli otsustada“.

Seepärast ongi üldjuhul ettevõtte esindajaks keskjuhatuse.

Teise poole, töötajate, puhul tuleb arvestada mitmesuguste olukordadega ja neist tuleneva pädevusega.

1 – Kokkuleppe läbirääkijaks ja sõlmijaks on ettevõtte eri riikide töötajaskonda esindav töötajate rühm. Siin on oluline, kuidas on valitud või määratud need esindajad, kes ülejäänute nimel läbirääkimisi peavad ja leppele alla kirjutavad. Kui seda pole korralikult tehtud, võib kokkuleppe rakendamine võimatuks osutada.

2 – Kokkuleppe läbirääkijaks ja sõlmijaks on ettevõtte eri riikide töötajaskonda esindavate ametiühingute esindajad. Kas neil on vajalik pädevus pidada läbirääkimisi asjus, mis ületavad riigipiire või lähevad kaugemale kui siseriiklikult toimuvad kollektiivläbirääkimised? See võib saada takistuseks kokkuleppe siseriiklikul rakendamisel. Eraldi teema on veel ametiühingutega mitteühinenud töötajad.

3 – Kokkuleppe läbirääkijaks ja sõlmijaks on Euroopa töönookogu. Siingi on vastuseta küsimusi: kas läbirääkimiste ja kokkuleppe sõlmimisega ületatakse Euroopa töönookogu pädevust ja eesmärke, või kas nõnda ei rikuta kohalike ametiühingute õigusi, sest neil pole võimalust töötajaid abistada.

4 – Kokkuleppe läbirääkijaks ja sõlmijaks Euroopa ametiühingute föderatsioonid, kes omavad nõuetekohast pädevust föderatsiooniga liitunud esindada. Euroopa töönookogu võib, kuid ei pruugi osaleda. Siingi kerkib küsimus kokkuleppe siseriiklikust

rakendamisest, sest seda saab teha vaid siis, kui see on ka kollektiivläbirääkimiste teemaks.

Leiame, et Euroopa töönõukogude, siseriiklike organite ja Euroopa/rahvusvaheliste föderatsioonide kaasamine on hädavajalik. Siseriiklike töötajate esindusorganite kaasamine on keerukas, kuid nende mittekaasamine tekitab siiski rohkem kahtlusi. Arvestada tuleb direktiiviga 2002/14/EÜ hõlmatud temaatikat ja võimalust lahendada probleeme juhtumipõhiselt (näiteks Portugali lennuettevõtte TAP juhtum, kui seal algatati hiljuti erastamisprotsess).

⇒ Kokkuleppe läbipaistvus

Kokkulepete läbipaistvus omandab üha suuremat tähtsust. Väga oluline on see, kuidas osapooled töötajatele leppeid ja nende sisu tutvustavad. Arvestades kokkulepete mõju töötajatele, on neil kahtlemata täielik õigus kõigi neid puudutavate kokkulepetega tutvuda. Kokkulepete tõhusa rakendamise aluseks ettevõttes on nende põhjalik tutvustamine töötajatele.

Sageli tuleb ette juhtumeid, kus ettevõttel ja/või selle töötajatel pole aimugi kokkuleppe sisust või isegi selle olemasolust. Teisalt on aga ettevõtteid (näiteks NOKIA, COLEP), kus kokkulepet ja selle sisu tutvustatakse mitmesuguste töötajatele suunatud ürituste abil.

Vahel on aga riigiti tasakaalustamata olukordi, kui ettevõtte näiteks tutvustab kokkulepet ja selle sisu oma ELi liikmesriigis asuvatele töötajatele, kuid jätab teavitamata oma töötajad kandidaatriigis, pannes töötajad nõnda ebavõrdsesse olukorda.

Seega on kokkulepete läbipaistvus väga tähtis ja teadmine selle sisust aitab vähendada ebavõrdsust ja oma suva järgi käitumist ettevõttes ja/või kontsernis.

Kokkuleppe pooled peavad tagama läbipaistvuse ja seeläbi kokkuleppe rakendatavuse.

Vaatamata sellele, et vaadeldavas valdkonnas arvatakse olevat toimunud edasimineku, leiame meie, et vähene teadlikkus on jätkuvalt probleemiks.

⇒ Rakendatavus

Läbipaistvusega on tihedalt seotud TCA rakendatavus, mis on kogu vaadeldavas temaatikas olulisim. Lepingute siseriiklikku rakendatavust mõjutab ühelt poolt vajadus tagada läbipaistvus ja teiselt poolt poolte suutlikkus leppe sisu ellu viia.

Nagu rõhutatud, teadlikkus lepingust on tähtis, kuid selle rakendamine eri liikmesriikides on samavõrd tähtis, sest leping peab olema elujõuline ning ühetaoliselt rakendatav ettevõtte kõikides üksustes ning edendama ühtekuuluvust rahvusvahelisel tasandil.

Rakendatavus on seega seotud poolte esindatusega siseriiklikul tasandil. Mida parem on esindatus, seda suuremad on ka võimalused lepingu rakendamiseks, eriti selle muutmiseks siseriiklike kollektiivläbirääkimiste objektiks.

Siin on tegemist väga tundlike teemadega, mis on valmistanud pooltele muret, sest mõned kohalike töötajate esindusorganid on ebapiisavalt esindatud, mistõttu lepingu sisu on mõnede ettevõtete tõrksuse tõttu keeruline rakendada. Arvestades, et taolised lepingud on vabatahtlikud ning otsivad lahendusi rahvusvahelisel tasandil, siis on päris

paradoksaalne, et kohalik juhtkond ei ole valmis rahvusvaheliselt läbiräägitud kompromisse tunnustama.

Selleks, et siseriiklikul tasemel tulemusi saavutada, on vaja leping muuta kollektiivläbirääkimiste objektiks, sest vaid sellisel viisil on võimalik seaduslikult tagada kokkulepitu jõustamine. Vaid nii on lepingu rakendamine tulemuslik, sest kohustab pooli lepingut täitma. Kui lepingut kollektiivläbirääkimiste objektiks ei muudeta, sõltub selle rakendamine vaid poolte vabatahtlikust valmidusest seda teha.

Analüüsid neid küsimusi poolte ja teiste osalistega tööme välja lepingute ja nende sõlmimise protsessi plussid ja miinused:

Plussid:

- I. Lepingud aitavad tasakaalustatud viisil üleilmastumisega toime tulla;
- II. Nad soosivad usalduse õhkkonna teket ja dialoogi;
- III. Nad tugevdavad sotsiaaldialoogi;
- IV. Nad aitavad tagada stabiilsust;
- V. Nad suurendavad kokkukuuluvust Euroopas;
- VI. Nad tegelevad ettevõtete konkreetsete probleemidega.

Miinused:

- I. Pooled väidavad, et niisugustest lepingutest pole kasu;
- II. Nad võivad siseriiklike kollektiivläbirääkimisi isegi negatiivselt mõjutada;
- III. Ettevõtete kohalik juhtkond vastandub keskjuhatusele ja võib isegi tekkida konflikt, kui kohalikule tasandile selgub, et nende õigust tegutseda siseriiklike tavade kohaselt on kärbitud.

Eespool juba mainisime hargmaise ettevõtte KEMET üleilmset käitumisjuhendit. Selle osalised leiavad, et juhend hõlmab väga üldisi põhimõtteid, nagu inimõiguste austamine, keskkonnaküsimused, võrdsed võimalused. Nende meelest tuleks rahvusvahelisse instrumenti lisada ka sellised teemad nagu paindlikkus, kollektiivläbirääkimiste reeglid, sest nõnda kehtiks kogu kontsernis ühesugune kord. Ka kriiside lahendamise juhiseid oleks vaja käsitleda, samuti teemasid, mida lahendada juhtumipõhiselt. Osalised arvavad, et taolise üleilmse käitumisjuhendi sisu tuleks laiendada eesmärgiga saavutada ühetaoliste reeglite ja käitumismallide rakendamine.

Kuid kuna ettevõttes pole Euroopa tööõukogu, siis on tegevuste koordineerimine keerulisem. Osalised kardavad ka paindlikkuse kadumist siseriiklikul tasandil, kuna siin tulevad mängu kohalikud ja riigisisised tavad, vaatamata sellele, et tuleb täita eri riikide õigustikku ning kollektiivläbirääkimiste reegleid.

Teistsuguse lähenemise on valinud terasettevõtte SN – Siderurgia Nacional. Ettevõttel ei ole käitumisjuhendit ega muud sarnast instrumenti, sest nende arvates pole neid vaja, kui juba ettevõtte tasandil on sõlmitud kollektiivlepe. Kollektiivlepe räägiti läbi ja sõlmiti töötajate esindajatega ning selles on sätestatud ettevõtte põhimõtted ning ettevõtte ja töötajate suhted. Nii pole kahte erinevat instrumenti tarvis, samuti pole tarvis piiriülest kokkulepet muuta siseriiklike kollektiivläbirääkimiste objektiks, nõnda et sellel oleks ka siseriikliku õiguse kohased tagajärjed ning et see arvestaks vastava riigi eripäraga.

See on kahtlemata väga huvitav lähenemine, kuna võetakse arvesse ettevõtte traditsioone ja kogemusi suhete korraldamisel oma töötajatega ja teiste osalistega ning peetakse silmas takistusi, mis võivad esile kerkida seoses piiriülese ettevõtja kollektiivlepinguga.

Vaadeldagem veel Portugali ettevõtet COINDU, mis tegutseb peamiselt autotööstuses ja omab üksusi kogu maailmas, nüüd ka Rumeenias ja Saksamaal.

Ettevõttel puudub käitumisjuhend, kuid on olemas hea keskkonnatava käsiraamat, mis sisaldab muuhulgas nõuandeid ja juhiseid töötajatele ja teenuseosutajatele loodusressursside kasutamise ja saastuse vähendamise kohta.

Ettevõtte peab käsiraamatut väga oluliseks, sest see aitab ühtlustada tavasid ja praktikaid. Ei välistata ka käitumisjuhendi koostamist, kui tingimused seda nõuavad, kuigi seda ei peeta prioriteediks.

⇒ Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine ning piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud

Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine saab ettevõtete arengus üha tähtsamaks; seda kasutatakse kavandatavate ja juba toimunud muutuste puhul ja eriti kriisiolukordades lahenduste otsimiseks.

Paljud leiavad, et just piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud nende vormide paljususes, on ideaalsed selleks, et kokku leppida küsimustes, mis lähevad kaugemale kui lihtsalt üldiste õiguste deklareerimine. Selleks tuleks lepingutesse hõlmata ka töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise reeglid nii Euroopa tasandil (isegi kui on loodud Euroopa töönõukogu) kui siseriiklikult, eesmärgiga saavutada protseduuride ühtlustamine ning pidades alati silmas vastavaid siseriiklikke tavasid ja seadusi.

Euroopa Liidu territooriumil ei ole töötajate teavitamist ja töötajatega konsulteerimist reguleerivad instrumendid lahutatud neist, mis käsitlevad piiriülese ettevõtja kollektiivlepinguid. Sellega seoses tuleks analüüsida järgmisi olukordi:

- ⇒ Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud, mida rakendatakse Euroopa Liidu territooriumil
- ⇒ Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud, mida rakendatakse (ka teistes) Euroopa riikides. Siin on mitmeid eri võimalusi.

Siinkohal ei analüüsita rahvusvahelisi raamlepinguid nende eripära tõttu.

Kuid siiski on asjakohane vaadelda, kuidas käitumisjuhendid on seotud teavitamise ja konsulteerimise mehhanismidega.

- ⇒ Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud, mida rakendatakse Euroopa Liidu territooriumil

Need on eelistatud toimimisviisid, kui osalised on siseriiklikud üksused (direktiiv 2002/14/EÜ) ja Euroopa töönõukogud (juhul kui see on ettevõttes olemas). Mõnel puhul lähevad Euroopa töönõukogud tavalisest teavitamisest ja töötajatega konsulteerimisest kaugemale ning mängivad olulist rolli läbirääkimistel ja lepingu sõlmimisel, kuigi alati on legitiimsuse tagamiseks abiks ka Euroopa ametiühingute föderatsioonid.

Arvestades direktiivi 2002/14/EÜ ennast ja seda, et lepingu kasulikku mõju võidakse muidu kahtluse alla seada, tuleks alati protsessi kaasata siseriiklikud esindajad – kas Euroopa tööõukogusse oma esindaja määramisega või töötajate teavitamiseks ja nendega konsulteerimiseks loodud siseriikliku mehhanismi kasutamiseks. Leiame, et see organ ei peaks teistest ülimuslikum olema, kuid kõikide huvides ning kõikide huvide, tavade ja erivajaduste kaitseks on oluline, et ta mängiks aktiivset rolli nende lepingute sõlmimise protsessis.

Tegelikke olukordi arvestades on põhimõttelise tähtsusega see, et piiriülese ettevõtja kollektiivlepingu sisu oleks hõlmatud siseriikliku õigusega või oleks kollektiivläbirääkimiste objektiks, sest nõnda saadakse üle sagedasest legitiimsuse probleemist.

Peale eelmainitu on olemas veel Euroopa äriühing (SE), mida reguleerib muuhulgas töötajate kaasamise direktiiv, mis on üsna sarnane seoses Euroopa tööõukoguga kirjeldatud olukorrale. Siin on vaid üks eripära – lisaks teavitamisele ja konsulteerimisele on võimalik ka töötajate esindajate osavõtt, mille eesmärgiks on mõjutada ettevõtte tegevust teatud juhtudel. Käitumisjuhendite puhul annab töötajate osavõtt võimaluse nende sisu mõjutada või vastuväiteid esitada.

Käesoleva projekti käigus ilmnas veel üks võimalus – raamlepingute sõlmimine piiriüleste ühinemiste käigus tekkinud ettevõtetega. Ilma et oleksime nimetatud varianti põhjalikult analüüsinud, leiame siiski, et teoreetiliselt ei tohiks nendegi puhul olla mingit takistust piiriülese ettevõtja kollektiivlepingu sõlmimiseks, sest viimase puhul ei ole seatud piirangut ettevõtte töötajate arvule.

⇒ Piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud, mida rakendatakse (ka teistes) Euroopa riikides

Siin on mitmeid eri võimalusi:

On riike (Liechtenstein, Norra, Island), mis olemata Euroopa Liidu liikmed, on Euroopa tööõukogude direktiivi üle võtnud. Selgi puhul on tegemist hargmaiste ettevõtetega, kuigi Liechtensteinis on need peamiselt pangandussektoris.

NB! Kui protsess algatatakse ühes nimetatud riikidest, siis tuleb arvesse võtta ka direktiivi 2002/14/EÜ sätteid, mis reguleerivad töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist siseriiklikul tasandil.

Võib esitada teoreetilise küsimuse, kas piiriülese ettevõtja kollektiivlepingus saavad osaleda ka kandidaatriikide (Albaania, Makedoonia, Montenegro, Serbia ja Türgi) ettevõtted. Teadaolevalt on seatud prioriteetne eesmärk luua Euroopa tööõukogud kõigis kandidaatriikides, kuid kas nii tehakse, sõltub konkreetsest ettevõttest. Ka meie projekti raames on teatatud ettevõtetest, kes ideesse pooldavalt suhtuvad, aga teateid on ka vastuseisust, näiteks ühes Makedoonias tegutsevas hargmaises ettevõttes.

Sellises olukorras on ettevõtetel vaba voli, sest direktiivid muutuvad siduvaks alles siis, kui riik on ELi liikmeks saanud; seega kui neid protsesse praegu välja ei arendata, omandab vabatahtlikkus erilise tähtsuse.

Sellegipoolest on kandidaatriikideski sotsiaalpartneritel oluline roll nendest protsessidest teavitamisel ja teadlikkuse tõstmisel, et need ühenduse õiguse sätted siseriiklikku õigusesse sobitataks.

Nagu eespool märgitud, tuleb käitumisjuhendite puhul algatus tööandjatelt ning nende allkirjastamine on juhtkonna kohustus.

Sotsiaalpartnerite kaasamise või mittekaasamise kohta on veel teisigi näiteid. Kuna erisusi on tõesti väga palju, tahaksime veelkord osutada võimalusele tutvuda tagantjärele Lissabonis toimunud konverentsi ettekannetega.

Seoses küsimustega, mida reguleerivad töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist käsitlevad direktiivid, tuleb siiski märkida, et ka tööandjate algatusel loodud käitumisjuhendite puhul tuleb töötajaid teavitada ja nendega konsulteerida samade reeglite kohaselt nagu eelpool kirjeldatud näidete puhul.

Kokkuvõtlikult saame öelda, et töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise direktiivid ja piiriülese ettevõtja kollektiivlepingud on omavahel (vahetevahel väga tihedalt) seotud.

Lõpetuseks paar sõna piiriülese ettevõtja kollektiivlepingutest kandidaatriikides. Miski ei takista neil selliste lepingute sõlmimist, tingimusel, et järgitakse ELi vastavate lepingute elemente, kaasatakse sotsiaalpartnereid ja isegi Euroopa ametiühingute föderatsioone. Kandidaatriigid saavad neid instrumente kujundada ELis kasutatavate mudelite eeskujul. Loomulikult tunduvad raskused kandidaatriikides olevat suuremad (vt Makedoonia näidet), kui neis riikides, kus asuvad vaadeldavate ettevõtete peakontorid. Siiski on neil palju arenguvõimalusi, kui kaasatakse liikmesriikides asuvad partnerid.