



Brüssel, 13. märts 2019
REV2 – asendab 28. märtsil 2018
avaldatud teate REV1

TEADE SIDUSRÜHMADALE

ÜHENDKUNINGRIIGI VÄLJAASTUMINE ELIST NING EUROOPA TÖÖNÕUKOGUSID PUUDUTAVAD ELI ÕIGUSNORMID

Ühendkuningriik esitas 29. märtsil 2017 Euroopa Liidu lepingu artikli 50 kohase teate oma kavatsuse kohta liidust välja astuda. See tähendab, et alates 30. märtsist 2019 kell 00.00 Kesk-Euroopa aja järgi („väljaastumise kuupäev“)¹ on Ühendkuningriik „kolmas riik“².

Väljaastumiseks valmistumine on lisaks ELi ja liikmesriikide ametiasutustele oluline ka eraõiguslike isikute jaoks.

Pidades silmas ebamäära olukorda seoses väljaastumislepingu ratifitseerimisega, tuletatakse kõigile huvitatud isikutele ja eelkõige majandustegevuses osalejatele meelde õiguslikke tagajärgi, millega nad peavad arvestama, kui Ühendkuningriigist saab kolmas riik.

Kui seoses väljaastumislepingus³ ettenähtud üleminekuperioodiga ei lepita kokku teisiti, ei kohaldata alates väljaastumise kuupäevast enam Ühendkuningriigi suhtes ELi õigusnorme töötajate riigiülel tasandil teavitamise ja nendega konsulteerimise valdkonnas ning eelkõige direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogude kohta⁴. Sellel on eelkõige järgmised tagajärjed⁵:

¹ Kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artikli 50 lõikega 3 võib Euroopa Ülemkogu otsustada ühehäälselt kokkuleppel Ühendkuningriigiga, et aluslepingute kohaldamine lõpetatakse hilisemal kuupäeval.

² Kolmas riik on riik, mis ei ole ELi liige.

³ Vt Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi Euroopa Liidust ja Euroopa Aatomienergiaühendusest väljaastumise lepingu neljas osa (ELT C 66 I, 19.2.2019, lk 1).

⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 6. mai 2009. aasta direktiiv 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides (ELT L 122, 16.5.2009, lk 28).

⁵ Käesolevas teates ei käsitleta Euroopa äriühinguõigusega seotud küsimusi ja eeskätt Ühendkuningriigi väljaastumise tagajärgi seoses Euroopa äriühinguvormidega. Nende küsimuste puhul osutatakse teatele „Teade sidusrühmadele – Ühendkuningriigi väljaastumine EList ja ELi õigusnormid äriühinguõiguse valdkonnas“ (https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness_en).

1. DIREKTIIVI 2009/38/EÜ KOHALDAMISE KÜNNISED

Direktiivis 2009/38/EÜ on sätestatud Euroopa tööõukogude loomise, toimimise ja võimaliku lõpetamise tingimused. Eelkõige on direktiivi 2009/38/EÜ artiklis 2 „liikmesriigiülene ettevõtte“ määratletud kui mis tahes ettevõtte, millel on liikmesriikide piires vähemalt 1 000 töötajat ja vähemalt kahes liikmesriigis kummaski vähemalt 150 töötajat. „Liikmesriigiülene kontsern“ on järgmiste tunnustega kontsern:

- vähemalt 1000 töötajat liikmesriikide piires,
- vähemalt kaks kontserni kuuluvat ettevõtet eri liikmesriikides

ning

- vähemalt üks 150 töötajaga kontserni ettevõtte ühes liikmesriigis ning vähemalt veel üks vähemalt 150 töötajaga kontserni ettevõtte mõnes teises liikmesriigis.

Selle väljaselgitamisel, kas leidub liikmesriigiülene ettevõtte või liikmesriigiülene kontsern, mille suhtes kohaldatakse direktiivi 2009/38/EÜ, ei loeta Ühendkuningriiki alates väljaastumise kuupäevast enam liikmesriigiks ja Ühendkuningriigi töötajaid ei loeta enam liikmesriikide piires töötajateks.

Sellest tulenevalt, kui Ühendkuningriigi väljaastumise tõttu ei ole enam täidetud asjakohased künnised, ei ole Euroopa tööõukogu, isegi juhul kui see on juba asutatud, enam direktiivi 2009/38/EÜ kohaldamisest tulenevate õiguste ja kohustuste subjektiks. Selline tööõukogu võib jätkata tegutsemist asjaomase siseriikliku õiguse alusel, kuid mitte Euroopa tööõukoguna direktiivi 2009/38/EÜ tähenduses.

Kuna direktiiv 2009/38/EÜ võimaldab kolmandatest riikidest pärit esindajatel osaleda Euroopa tööõukogudes⁶, siis on Ühendkuningriigist pärit esindajatel võimalik osaleda Euroopa tööõukogude töös, kui asjakohane direktiivi 2009/38/EÜ artiklis 6 osutatud kokkulepe seda võimaldab.

Ühendkuningriigi väljaastumine võib mõjutada ka keskjuhatuse kohustust alustada vähemalt kahe liikmesriigi kahe ettevõtte või asutuse vähemalt 100 töötaja või nende esindajate kirjaliku taotluse korral läbirääkimisi Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmiseks (direktiivi 2009/38/EÜ artikli 5 lõige 1).

2. ASUKOHA NÕUDED KESKJUHATUSELE/KESKJUHATUSE ESINDAJALE

Direktiivi 2009/38/EÜ artikli 4 lõigete 1 ja 2 kohaselt peab keskjuhatuse või keskjuhatuse esindaja asuma ELis. Alates väljaastumise kuupäevast kantakse seega liikmesriigile üle selliste Euroopa tööõukogude keskjuhatuse roll, mis täidavad endiselt direktiivi 2009/38/EÜ artiklis 2 toodud künniseid ning mille keskjuhatuse või keskjuhatuse esindaja asuvad Ühendkuningriigis. Kui sellised Euroopa tööõukogud ei määra uut esindajat liikmesriigis, omandab direktiivi 2009/38/EÜ artikli 4 lõike 3 kohaselt "keskjuhatuseks käsitatava organi" rolli selline asutus või kontserni kuuluv ettevõtte, kus on kõige rohkem liikmesriigis töötavaid töötajaid. See vastutus kantakse üle väljaastumise kuupäeval automaatselt ning viivitamatult.

⁶ Vt direktiivi 2009/38/EÜ artikkel 1 lõige 6 koostoimes artikli 6 lõikega 2 punktiga a.

3. DIREKTIIVI 2009/38/EÜ ARTIKLIS 6 OSUTATUD KOKKULEPPELE KOHALDUV ÕIGUS

Direktiivi 2009/38/EÜ artiklis 6 osutatud kokkuleppele kohaldub selle liikmesriigi õigus, kus asub keskjuhatuse, „keskjuhatusena käsitatav organ“ või keskjuhatuse esindaja.

Olukordades, kus olemasolevale Euroopa töönõukogule on kohaldunud Ühendkuningriigi õigus, kohaldub alates väljaastumise kuupäevast automaatselt ja viivitamata ELi jääva liikmesriigi õigus, et tagada töötajate direktiivi 2009/38/EÜ kohaste õiguste täitmisele pööramise võimalikkus liidus.

Kuigi Ühendkuningriigi õigusaktidele viitavate kokkulepete muutmine direktiiviga 2009/38/EÜ kooskõlla jäämiseks ei ole seega õiguslikust seisukohast vajalik, on selguse ja õiguskindluse huvides tungivalt soovitatav taolised kokkulepped muuta ning selgesõnaliselt määratleda kohalduv liikmesriigi õigus (vt allpool, käesoleva teate 5. jaotis).

4. MUUD ASPEKTIID

Ühendkuningriigi väljaastumine võib olla otsustava tähtsusega ka juhul, kui:

- valitakse kohaldatav õigus selle kindlaksmääramiseks, kas ettevõtte on „kontrolliv ettevõtte“ (direktiivi 2009/38/EÜ artikli 3 lõige 6);
- määratakse läbirääkimiste erikomisjoni liikmed, kes valitakse või nimetatakse ametisse proportsionaalselt liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni töötajate arvuga igas liikmesriigis, kusjuures igale liikmesriigile eraldatakse üks koht sellise töötajate arvu kohta, mis moodustab kõikide liikmesriikide töötajate koguarvust 10% või osa sellest (direktiivi 2009/38/EÜ artikli 5 lõike 2 punkt b).

5. DIREKTIIVI 2009/38/EÜ ARTIKLIGA 6 KOOSKÕLAS OLEVAD KOKKULEPPED

Direktiivi 2009/38/EÜ artikli 6 kohaselt tugineb Euroopa töönõukogude loomine ja toimimine kokkuleppele, mille üle peavad läbirääkimisi sotsiaalpartnerid äriühingu tasandil. Neis kokkulepetes tuleks võtta arvesse eespool nimetatud tagajärgi.

Direktiivi 2009/38/EÜ artikkel 13 näeb ette kokkuleppe muutmise protseduurid. Ühendkuningriigi väljaastumine võib viia „liikmesriigiüleste ettevõtete“ või „liikmesriigiüleste kontsernide“ struktuuri olulise muutmiseni kõnealuse sätte mõistes.

Tööõigust käsitlevalt komisjoni veebilehelt (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157>) leiab üldist teavet töötajate riikideülel tasandil teavitamise ja nendega konsulteerimise valdkonna kohta. Vajaduse korral lisatakse veebilehele täiendavat teavet.

Euroopa Komisjon
Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektooraat