



Bryssel, 13. maaliskuuta 2019
REV2 – korvaa 28. maaliskuuta 2018
julkaistun tiedonannon REV1

TIEDONANTO

YHDISTYNEEN KUNINGASKUNNAN ERO EUROOPAN UNIONISTA JA EU:N SÄÄNNÖT, JOTKA KOSKEVAT EUROOPPALAISIA YRITYSNEUVOSTOJA

Yhdistynyt kuningaskunta ilmoitti 29. maaliskuuta 2017 aikomuksestaan erota unionista Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEU-sopimuksen', 50 artiklan mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että Yhdistyneestä kuningaskunnasta tulee 'kolmas maa'¹ 30. maaliskuuta 2019 klo 00.00 (Keski-Euroopan aikaa), jäljempänä 'eroamispäivä'².

Erovalmistelut eivät kosketa ainoastaan EU:ta ja kansallisia viranomaisia, vaan myös yksityisiä tahoja.

Koska erosopimuksen ratifiointiin liittyy epävarmuustekijöitä, kaikkia osapuolia ja erityisesti talouden toimijoita muistutetaan oikeudellisista seurauksista, jotka on otettava huomioon, kun Yhdistyneestä kuningaskunnasta tulee kolmas maa.

Jollei erosopimuksessa³ määrätystä siirtymäajasta muuta johdu, Yhdistyneeseen kuningaskuntaan ei enää eroamispäivästä alkaen sovelleta EU:n sääntöjä, jotka koskevat työntekijöille tiedottamista ja työntekijöiden kuulemista ylikansallisella tasolla, erityisesti eurooppalaisista yritysneuvostoista annettua direktiiviä 2009/38/EY⁴. Tällä on erityisesti seuraavat vaikutukset:

1. DIREKTIIVIN 2009/38/EC SOVELTAMISEN EDELLYTYKSET

Direktiivissä 2009/38/EY vahvistetaan eurooppalaisten yritysneuvostojen perustamisen, toiminnan ja mahdollisen lakkauttamisen edellytykset. Direktiivin 2009/38/EY 2 artiklassa määritellään, että 'yhteisönlajuisella yrityksellä' tarkoitetaan yritystä, jolla on

¹ Kolmas maa on maa, joka ei ole EU:n jäsenvaltio.

² SEU-sopimuksen 50 artiklan 3 kohdan mukaisesti Eurooppa-neuvosto voi yhteisymmärryksessä Yhdistyneen kuningaskunnan kanssa päättää yksimielisesti, että perussopimusten soveltaminen lakkaa jonakin myöhemmänä päivänä.

³ Katso Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan eroamista Euroopan unionista ja Euroopan atomienergiayhteisöstä koskeva sopimus, neljäs osa (EUVL C 66 I, 19.2.2019, s. 1).

⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY, annettu 6 päivänä toukokuuta 2009, eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyyn käyttöönottamisesta yhteisönlajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä (EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28).

vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa ja vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa kussakin vähintään 150 työntekijää. 'Yhteisön laajuisella yritysryhmällä' tarkoitetaan yritysryhmää, joka täyttää seuraavat edellytykset:

- sillä on vähintään 1 000 työntekijää jäsenvaltioissa;
- se käsittää vähintään kaksi ryhmän jäsenyritystä eri jäsenvaltioissa

ja

- vähintään yksi ryhmän jäsenyritys työllistää vähintään 150 työntekijää jäsenvaltiossa ja vähintään toinen ryhmän jäsenyrityksistä työllistää vähintään 150 työntekijää toisessa jäsenvaltiossa.

Eroamispäivästä alkaen Yhdistynyttä kuningaskuntaa ei enää lasketa jäsenvaltioksi eikä Yhdistyneen kuningaskunnan työntekijöitä lasketa jäsenvaltioiden työntekijöiksi määrittäessä direktiivin 2009/38/EY soveltamista varten, onko yritys tai yritysryhmä yhteisönlajuisen.

Tästä seuraa, että jos asianmukaiset työntekijöiden lukumäärää koskevat kynnsarvot eivät enää Yhdistyneen kuningaskunnan eroamisen vuoksi täyty, eurooppalaiseen yritysneuvostoon ei enää sovelleta direktiivin 2009/38/EY mukaisia oikeuksia ja velvollisuuksia, vaikka yritysneuvosto olisi jo perustettu. Kyseinen yritysneuvosto voi jatkaa toimintaansa siihen sovellettavan kansallisen oikeuden mukaisesti, mutta ei direktiivin 2009/38/EY mukaisena eurooppalaisena yritysneuvostona.

Direktiivillä 2009/38/EY sallitaan kolmansien maiden edustajien osallistuminen eurooppalaisiin yritysneuvostoihin⁵, ja siten Yhdistyneen kuningaskunnan edustajat voivat osallistua eurooppalaisiin yritysneuvostoihin direktiivin 2009/38/EY mukaisen asiaa koskevan sopimuksen mukaisesti.

Yhdistyneen kuningaskunnan eroaminen saattaa vaikuttaa myös keskushallinnon velvoitteeseen aloittaa neuvottelut eurooppalaisen yritysneuvoston perustamiseksi tai tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamiseksi, mikä edellyttää vähintään kahden, kahdessa eri jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen tai liikkeen vähintään sadan työntekijän tai heidän edustajiensa kirjallista pyyntöä (direktiivin 2009/38/EY 5 artiklan 1 kohta).

2. KESKUSHALLINTOA/KESKUSHALLINNON EDUSTAJIEN SIJAITIA KOSKEVAT VAATIMUKSET

Direktiivin 2009/38/(EY) 4 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaan keskushallinnon tai keskushallinnon edustajan on sijaittava EU:ssa. Sen vuoksi eroamispäivästä alkaen niiden eurooppalaisten yritysneuvostojen, joiden kohdalla direktiivin 2009/38/(EY) 2 artiklan mukaiset kynnsarvot täytyvät edelleen ja joiden keskushallinto tai keskushallinnon edustaja sijaitsee Yhdistyneessä kuningaskunnassa, keskushallinnon tehtävät siirretään jäsenvaltioon. Sellaisten eurooppalaisten yritysneuvostojen kohdalla, jotka eivät nimeä uutta edustajaa jäsenvaltiossa, kyseiset tehtävät siirretään liikkeelle tai ryhmän jäsenyritykselle, jonka palveluksessa on suurin osa työntekijöistä jäsenvaltiossa, ja josta tulee direktiivin 2009/38(EY) mukainen 'oletettu keskushallinto'. Tämä vastuu siirretään automaattisesti ja välittömästi eroamispäivästä alkaen.

⁵ Katso direktiivin 2009/38/EY 1 artiklan 6 kohta luettuna yhdessä 6 artiklan 2 kohdan a alakohdan kanssa.

3. DIREKTIIVIN 2009/38/EY 6 ARTIKLAN MUKAISEEN SOPIMUKSEEN SOVELLETTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Direktiivin 2009/38/EY 6 artiklassa tarkoitettuun sopimukseen sovellettava lainsäädäntö on sen jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa keskushallinto tai 'oletettu keskushallinto' tai keskushallinnon edustaja sijaitsevat EU:ssa.

Kun Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädäntöä on sovellettu olemassa olevaan eurooppalaiseen yritysneuvostoon, eroamispäivästä alkaen sovelletaan automaattisesti ja välittömästi jäsenvaltion lainsäädäntöä sen varmistamiseksi, että työntekijöiden direktiivin 2009/38(EY) mukaiset oikeudet voidaan edelleen toteuttaa unionissa.

Vaikka oikeudellisesta näkökulmasta direktiivin 200149/38(EY) edelleen noudattaminen ei siten edellytä sellaisten sopimusten muuttamista, joissa viitataan Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädäntöön, on selkeyden ja oikeusvarmuuden vuoksi erittäin suositeltavaa muuttaa kyseisiä sopimuksia ja viitata nimenomaisesti jäsenvaltion lainsäädäntöön (katso jäljempänä tämän tiedonannon kohta 5).

4. MUITA NÄKÖKOHTIA

Yhdistyneen kuningaskunnan ero voi myös olla ratkaiseva seuraavien kannalta:

- laki, jota sovelletaan sen määrittämiseksi, onko yritys ”määräysvaltaa käyttävä yritys” (direktiivin 2009/38/EY 3 artiklan 6 kohta);
- erityisen neuvotteluryhmän jäsenet, jotka valitaan tai nimetään suhteessa kussakin jäsenvaltiossa kyseisessä yhteisönlaajuisessa yrityksessä tai yritysryhmässä työskentelevien työntekijöiden määrään siten, että kullekin jäsenvaltiolle myönnetään yksi edustaja kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevää sellaista työntekijämäärää kohden, joka vastaa kymmentä prosenttia yhteensä kaikissa jäsenvaltioissa työskentelevien työntekijöiden lukumäärästä, tai mainitun työntekijämäärän osaa kohden (direktiivin 2009/38/EY 5 artiklan 2 kohdan b alakohta).

5. DIREKTIIVIN 2009/38/EY 6 ARTIKLAN MUKAISET SOPIMUKSET

Direktiivin 2009/38/EY 6 artiklan mukaan eurooppalaisten yritysneuvostojen perustaminen ja toiminta perustuvat ammattiyhdistysten yritystasolla neuvottelemaan sopimukseen. Näissä sopimuksissa olisi otettava huomioon edellä mainitut vaikutukset.

Direktiivin 2009/38/EY 13 artiklassa säädetään sopimuksen muuttamista koskevasta menettelystä. Yhdistyneen kuningaskunnan eroaminen voi johtaa merkittävään muutokseen kyseisessä artiklassa tarkoitettun 'yhteisönlaajuisen yrityksen' tai 'yhteisön laajuisen yritysryhmän' rakenteessa.

Työlainsäädäntöä koskevalla komission verkkosivustolla (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=fi>) annetaan yleisiä tietoja työntekijöille tiedottamisesta ja työntekijöiden kuulemisesta kansainvälisellä tasolla. Verkkosivuja päivitetään tarpeen mukaan.

Euroopan komissio
Työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto