

32001L0086

10.11.2001

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

L 294/22

**NÕUKOGU DIREKTIIV 2001/86/EÜ,  
8. oktoober 2001,  
millega täiendatakse Euroopa äriühingu põhikirja töötajate kaasamise suhtes**

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 308,

võttes arvesse komisjoni muudetud ettepanekut, <sup>(1)</sup>

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust, <sup>(2)</sup>

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust <sup>(3)</sup>

ning arvestades järgmist:

- (1) Asutamislepingu eesmärkide saavutamiseks kehtestatakse nõukogu määrusega (EÜ) nr 2157/2001 <sup>(4)</sup> Euroopa äriühingu (SE) põhikirja.
- (2) Nimetatud määruse eesmärk on luua ühtne õigusraamistik, mis võimaldaks eri liikmesriikide äriühingutel kavandada ja reorganiseerida oma tegevust ühenduse ulatuses.
- (3) Ühenduse sotsiaalsete eesmärkide saavutamiseks tuleb näha ette erisätted, eelkõige töötajate kaasamise valdkonnas, mille eesmärk on tagada, et SE loomine ei tooks kaasa töötajate senise kaasamise kadumist või vähenemist nendes äriühingutes, mis osalevad SE loomises. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks tuleks kehtestada selles valdkonnas eeskirjad, mis täiendavad kõnealust määrust.
- (4) Kuna eespool kirjeldatud kavandatavate meetmete eesmärke ei saa piisaval määral saavutada liikmesriigid, sest eesmärk on kehtestada töötajate kaasamise eeskirjad, mida kohaldataks SE suhtes, ja seetõttu on nimetatud eesmärk kavandatud meetmete ulatuslikkuse ning mõju tõttu paremini saavutatav ühenduse tasandil, võib ühendus võtta

meetmeid kooskõlas asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kaugemale sellest, mis on vajalik nimetatud eesmärkide saavutamiseks.

- (5) Liikmesriikide eeskirjad ja tavad selles suhtes, kuidas töötajate usaldusisikud on kaasatud otsuste tegemisse äriühingutes, on väga erinevad ja seetõttu ei ole soovitatav ette näha SE suhtes kohaldatavat töötajate kaasamise ühtset Euroopa mudelit.
- (6) Sellele vaatamata tuleks SE loomisel igal juhul tagada teavitamise ja ärakuulamise menetlused riikidevahelisel tasandil.
- (7) Kui osavõtuõigused on olemas ühes või mitmes äriühingus, kes loovad SE, tuleb need õigused säilitada kogu SE-le üleminekuaja jooksul, kui pooled ei lepi kokku teisiti.
- (8) Kõigi SEde suhtes kohaldatavad töötajate riikidevahelise teavitamise ja ärakuulamise menetlused ning vajaduse korral osavõtumenetlused tuleks kõigepealt kindlaks määrata asjaomaste poolte kokkuleppega või selle puudumisel kõrvalteeskirjade kohaldamise teel.
- (9) Arvestades töötajate kaasamist käsitlevate siseriiklike süsteemide mitmekesisust, peaks liikmesriikidele jääma võimalus ühinemise korral mitte kohaldada osavõtuga seotud standardeeskirju. Sellisel juhul tuleb osalevates äriühingutes säilitada olemasolev osalussüsteem ja -tava registreerimiseeskirjade kohandamise teel.
- (10) Töötajaid esindava spetsiaalse läbirääkimisorgani hääletamiskord, eriti kui sõlmitakse kokkuleppeid, millega nähakse ette ühes või mitmes osalevas äriühingus kohaldatavast osavõtutasemest madalam tase, peaks olema vastavuses olemasolevate osavõtussüsteemide ja -tavade kadumise või nõrgenemise ohuga. Võrreldes emaettevõtja või

<sup>(1)</sup> EÜT C 138, 29.5.1991, lk 8.

<sup>(2)</sup> EÜT C 342, 20.12.1993, lk 15.

<sup>(3)</sup> EÜT C 124, 21.5.1990, lk 34.

<sup>(4)</sup> EÜT L 294, 10.11.2001, lk 1.

- ühise tütarettevõtja loomisega on see oht suurem, kui SE luuakse äriühingu ümberkujundamise või ühinemise teel.
- (11) Kui töötajate usaldusisikute ja osalevate äriühingute pädevate organite läbirääkimistele ei järgne kokkulepet, tuleks ette näha teatavad standardnõuded, mida kohaldada SE suhtes alates tema loomisest. Need standardnõuded peaksid tagama töötajate riikidevahelise teavitamise ja ärakuulamise menetluste tõhusa toimimise, samuti töötajate osavõtu SE asjaomaste organite tööt, kui sellist osavõttu on kohaldatud osalevates äriühingutes enne SE loomist.
- (12) Käesoleva direktiivi alusel tegutsevatele töötajate usaldusisikutele tuleb nende ülesannete täitmisel tagada samasugune kaitse ja tagatised, nagu on töötajate usaldusisikutel tööle võtva riigi õigusaktide ja/või tava alusel. Neid ei tohiks nende seadusliku tegevuse tõttu mingil viisil diskrimineerida ning vallandamise ja muude sanktsioonide korral tuleks tagada neile piisav kaitse.
- (13) Tundliku informatsiooni konfidentsiaalsus tuleks säilitada ka pärast töötajate usaldusisikute ametiaja lõppu ning näha ette, et SE pädev organ võib jätta edastamata teabe, mis avalikustamise korral võiks tõsiselt kahjustada SE toimimist.
- (14) Kui SE ja tema tütarettevõtjate ja üksuste suhtes kehtib nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiiv 94/45/EÜ (Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides), <sup>(1)</sup> tuleks nimetatud direktiivi sätteid ja selle siseriiklikesse õigusaktidesse ülevõtmist käsitlevaid sätteid SE ja tema tütarettevõtjate ja üksuste suhtes kohaldada üksnes juhul, kui spetsiaalne läbirääkimisorgan otsustab läbirääkimisi mitte alustada või juba alustatud läbirääkimised lõpetada.
- (15) Käesolev direktiiv ei peaks mõjutama muid kehtivaid õigusi, mis käsitlevad kaasamist, ning ei pruugi mõjutada muid olemasolevaid esindusstruktuure, mis on ette nähtud ühenduse või siseriiklike õigusaktide ja tavadega.
- (16) Liikmesriigid peavad võtma asjakohaseid meetmeid juhul, kui käesoleva direktiiviga kehtestatud kohustusi ei täideta.
- (17) Asutamislepingus ei ole kavandatava direktiivi vastuvõtmiseks sätestatud komisjonile muid vajalikke volitusi peale nende, mis on ette nähtud artikliga 308.
- (18) Käesoleva direktiivi oluline põhimõte ja deklareeritud eesmärk on tagada töötajatele nende omandatud õigused olla kaasatud äriühingu otsuste tegemisse. Enne SE loomist kehtinud töötajate õigused peaksid moodustama aluse töötajate kaasamiseks SEs ("enne ja pärast" põhimõte). Järelikult tuleks kõnealust lähenemisviisi kohaldada mitte ainult SE asutamise puhul, vaid ka olemasoleva SE struktuuri muutuste korral ja niisuguste äriühingute suhtes, mida mõjutavad struktuurimuutused.
- (19) Liikmesriikidel peaks olema võimalik sätestada, et ametiühingute esindajad võivad olla spetsiaalse läbirääkimisorgani liikmed olenemata sellest, kas nad töötavad äriühingus, mis osaleb SE loomises. Sellega seoses peaks liikmesriikidel olema eelkõige võimalik seda õigust kasutada juhtudel, kui ametiühingu esindajatel on siseriiklike õigusaktide kohaselt õigus kuuluda ettevõtte haldus- või järelevalveorgani koosseisu ja neis hääletada.
- (20) Mitmes liikmesriigis on töötajate kaasamise ja muude töösuhete aluseks siseriiklikud õigusaktid ja tavad, mis selles seoses hõlmavad ka eri riiklikul, sektorilisel ja/või äriühingu tasandil sõlmitud kollektiivlepinguid,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I JAGU

ÜLDOSA

Artikkel 1

Eesmärk

<sup>(1)</sup> EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64. Direktiivi on viimati muudetud direktiiviga 97/74/EÜ (EÜT L 10, 16.1.1998, lk 22).

1. Käesolev direktiiv reguleerib töötajate kaasamist määruses (EÜ) nr 2157/2001 nimetatud Euroopa aktsiaseltside (*Societas Europaea*, edaspidi "SE") tegevusse.

2. Selleks kehtestab iga SE töötajate kaasamise korra vastavalt artiklites 3–6 nimetatud läbirääkimismenetlusele või artiklis 7 kindlaksmääratud tingimustel lisa sätete kohaselt.

## Artikkel 2

### Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) SE – äriühing, mis on loodud määruse (EÜ) nr 2157/2001 kohaselt;
- b) *osalevad äriühingud* – äriühingud, kes otseselt osalevad SE loomises;
- c) *äriühingu tütarettevõtja* – ettevõtte, mille üle sellel äriühingul on määrav mõjuvõim, nagu on määratletud direktiivi 94/45/EÜ artikli 3 lõigetes 2–7;
- d) *asjaomane tütarettevõtja või üksus* – osaleva äriühingu tütar-ettevõtja või üksus, millest kavandatakse SE loomisel viimase tütar-ettevõtjat või üksust;
- e) *töötajate usaldusisikud* – siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate esindajad;
- f) *esindusorgan* – töötajaid esindav organ, mis on loodud artiklis 4 nimetatud kokkulepete kohaselt või vastavalt lisa sätetele ja mille eesmärk on teavitada ja nõustada SE ja tema ühenduses asuvate tütar-ettevõtjate ja üksuste töötajaid ning vajaduse korral kasutada osalemisõigusi SE suhtes;
- g) *spetsiaalne läbirääkimisorgan* – organ, mis on moodustatud artikli 3 kohaselt selleks, et pidada läbirääkimisi osalevate äriühingute pädevate asutustega töötajate kaasamise korra kehtestamise üle SEs;
- h) *töötajate kaasamine* – mis tahes menetlus, sealhulgas teavitamine, ärakuulamine ja osavõtt, mille kaudu töötajate usaldusisikud võivad mõjutada äriühingus tehtavaid otsuseid;
- i) *teavitamine* – SE pädev organ teavitab töötajate esindusorganit ja/või töötajate usaldusisikuid küsimustest, mis puudutavad SED ennast või tema teises liikmesriigis asuvaid tü-

tarettevõtjaid või üksusi, või küsimustest, mis ületavad ühe liikmesriigi otsuseid langetavate organite pädevuse, sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, et töötajate usaldusisikud saaksid võimalikke mõjusid põhjalikult hinnata ja vajaduse korral ette valmistada ärakuulamise SE pädeva organiga;

j) *ärakuulamine* – dialoogi arendamine ja arvamuste vahetamine töötajate esindusorgani ja/või töötajate usaldusisikute ja SE pädeva organi vahel sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga, et töötajate usaldusisikud saaksid esitatud teabe põhjal avaldada arvamust pädeva organi kavandatavate meetmete kohta, mida võib SE-siseses otsustamisprotsessis arvesse võtta;

k) *osavõtt* – töötajate esindusorgani ja/või töötajate usaldusisikute mõju äriühingu tegevusele järgmiste õiguste kasutamise kaudu:

— 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.

II JAGU

## LÄBIRÄÄKIMISMENETLUS

### Artikkel 3

#### Spetsiaalse läbirääkimisorgani moodustamine

1. Kui osalevate äriühingute haldus- või järelevalveorganid koostavad SE loomise kava, võtavad nad pärast heakskiitmata ühine-mislepingu avaldamist, ematettevõtja loomist või tütar-ettevõtja loomise või SEks muutmise kava heakskiitmist niipea kui võimalik meetmeid, kaasa arvatud teabe edastamine osalevate äriühin-gute, asjaomaste tütar-ettevõtjate või üksuste iseloomu ja töötajate arvu kohta, et alustada äriühingute töötajate esindajatega läbirää-kimisi SE töötajate kaasamise korra üle.

2. Selleks luuakse osalevate äriühingute ja asjaomaste tütar-ettevõtjate või üksuste töötajaid esindav spetsiaalne läbirääkimis-or-gan järgmiste sätete kohaselt:

a) spetsiaalse läbirääkimisorgani liikmete valimisel või nimetamisel tuleb tagada:

i) et need liikmed valitakse või nimetatakse ametisse vastavalt igas liikmesriigis osalevate äriühingute või asjaomaste tütarettevõtjate või üksuste töötajate arvule, eraldades igale liikmesriigile ühe koha selle riigi töötajate arvu kohta, mis moodustab 10 % või osa sellest kõikides liikmesriikides asuvate osalevate äriühingute ja tütarettevõtjate või üksuste töötajate koguarvust;

ii) et juhul, kui SE on loodud ühinemise teel, määratakse igast liikmesriigist vastavalt vajadusele lisaliikmed, et spetsiaalse läbirääkimisorgani töös osaleks vähemalt üks esindaja iga osaleva äriühingu kohta, mis on registreeritud selles liikmesriigis, millel on seal töötajaid ja mille suhtes on tehtud ettepanek, et ta SE registreerimise järel lõpetaks tegevuse seseisva juriidilise isikuna, tingimusel et:

— kõnealuste lisaliikmete arv ei ületa 20 % punkti i kohaselt määratud liikmete arvust, ja

— spetsiaalse läbirääkimisorgani koosseis on selline, et asjaomastel töötajatel ei ole kahekordset esindatust.

Kui selliste äriühingute arv on suurem esimese lõigu sätetele vastavast lisakohtade arvust, jaotatakse lisakohad eri liikmesriikide äriühingute vahel kahanevas järjestuses vastavalt töötajate arvule;

b) liikmesriigid määravad kindlaks nende territooriumil valitavate või ametisse nimetatavate spetsiaalse läbirääkimisorgani liikmete valimise või ametisse nimetamise korra. Nad võtavad vajalikke meetmeid, et võimaluse korral oleks kõnealuste liikmete hulgas vähemalt üks liige iga osaleva äriühingu kohta, millel on asjaomases liikmesriigis töötajaid. Selliste meetmete ga ei või suurendada liikmete koguarvu.

Liikmesriigid võivad ette näha, et kõnealuste liikmete hulgas võib olla ametiühingute esindajaid, olenemata sellest, kas tege mist on osalevate äriühingute või asjaomaste tütarettevõtjate või üksuste töötajate ga või mitte.

Ilma et see piiraks esindusorgani moodustamise suhtes ettenähtud arvulist künnist käsitlevate siseriiklike õigusaktide ja/või tavade kohaldamist, näevad liikmesriigid ette, et niisuguste ettevõtete või üksuste töötajatel, kus ei ole töötajate usaldusikuid töötajatest olenematutel põhjustel, on õigus valida või ametisse nimetada spetsiaalse läbirääkimisorgani liikmeid.

3. Spetsiaalne läbirääkimisorgan ja osalevate äriühingute pädevad organid määravad kirjaliku kokkuleppega kindlaks töötajate SEs kaasamise korra.

Selleks annavad osalevate äriühingute pädevad organid spetsiaalse läbirääkimisorganile teavet SE loomise kava ja tegeliku protsessi kohta kuni SE registreerimiseni.

4. Vastavalt lõikele 6 võtab spetsiaalne läbirääkimisorgan otsuseid vastu oma liikmete absoluutse häälteenamusega, tingimusel et see esindab ka töötajate absoluutset enamust. Igal liikmel on üks hääl. Kui aga läbirääkimiste tulemused viiksid osavõtuõiguste vähendamiseni, on sellise kokkuleppe heakskiitmiseks võetava otsuse jaoks vajalik häälteenamus kaks kolmandikku spetsiaalse läbirääkimisorgani liikmete häältest, mis esindavad vähemalt kaht kolmandikku töötajatest, kaasa arvatud nende liikmete hääled, kes esindavad vähemalt kahes liikmesriigis töötavaid töötajaid

— kui SE on loodud ühinemise teel ja kui osalus hõlmab vähemalt 25 % osalevate äriühingute töötajate koguarvust, või

— kui SE on loodud ematettevõtja või tütarettevõtja loomise teel ja kui osalus hõlmab vähemalt 50 % osalevate äriühingute töötajate koguarvust.

Osavõtuõiguste vähendamine tähendab sellist artikli 2 punkti k kohaste SE organite liikmete suhtarvu, mis on väiksem kui osalevate äriühingute suurim suhtarv.

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

6. Spetsiaalne läbirääkimisorgan võib allpool kirjeldatud enamusse võtta vastu otsuse läbirääkimisi mitte alustada või lõpetada juba alustatud läbirääkimised ning tugineda töötajate teavitamist ja ärakuulamist käsitlevatele eeskirjadele, mis kehtivad selles liikmesriigis, kus SE-l on töötajaid. Niiugune otsus peatab artiklis 4 viidatud kokkuleppe sõlmimise menetluse. Kui on tehtud selline otsus, ei kohaldata lisa toodud sätteid.

Läbirääkimiste alustamata jätmise või läbirääkimiste lõpetamise otsuseks nõutav hääleteenamus on kaks kolmandikku liikmete häältest, kes esindavad vähemalt kaht kolmandikku töötajatest, kaasa arvatud nende liikmete hääled, kes esindavad vähemalt kahes liikmesriigis hõivatud töötajaid.

Kui SE on loodud ümberkujundamise teel, ei kohaldata käesolevat lõiget juhul, kui tegemist on kaasamisega ümberkujundatavas äriühingus.

Spetsiaalne läbirääkimisorgan kutsutakse uuesti kokku kõige varem kaks aastat pärast eespool nimetatud otsuse tegemist, kui vähemalt 10 % SE, tema tütarettvõtjate ja üksuste töötajatest või nende usaldusisikud seda kirjalikult nõuavad, välja arvatud juhul, kui pooled lepivad kokku taasalustada läbirääkimisi juba varem. Kui spetsiaalne läbirääkimisorgan otsustab taasalustada läbirääkimised juhtkonnaga, aga läbirääkimiste tulemusena kokkuleppele ei jõuta, lisa sätteid ei kohaldata.

7. Kõiki kulusid, mis on seotud spetsiaalse läbirääkimisorgani tegevusega ja läbirääkimistega üldiselt, kannavad osalevad äriühingud nii, et spetsiaalne läbirääkimisorgan saaks oma ülesandeid nõuetekohaselt täita.

Vastavalt sellele põhimõttele võivad liikmesriigid kehtestada spetsiaalse läbirääkimisorgani tegevuse eelarvenormid. Eelkõige võivad nad piirduda ainult ühe eksperdi kulude katmisega.

#### Artikkel 4

#### Kokkuleppe sisu

1. Osalevate äriühingute pädevad organid ja spetsiaalne läbirääkimisorgan peavad läbirääkimisi koostöö vaimus ja eesmärgiga jõuda kokkuleppele SE töötajate kaasamise korra suhtes.

2. Ilma et see piiraks poolte iseseisvust ja kui lõikes 4 ei sätestata teisiti, määratakse lõikes 1 nimetatud osalevate äriühingute pädevate organite ja spetsiaalse läbirääkimisorgani vahelise kokkuleppega kindlaks:

- a) kokkuleppe kohaldamisala;
- b) selle esindusorgani koosseis, liikmete arv ja kohtade jaotus, kes on SE pädeva organi arutelupartner SE, tema tütarettvõtjate ja üksuste töötajate teavitamise ja ärakuulamise korra küsimuses;
- c) esindusorgani tööülesanded ning teavitamis- ja ärakuulamismenetlus;
- d) esindusorgani koosolekute sagedus;
- e) esindusorganile eraldatud rahalised ja materiaalsed vahendid;
- f) kui läbirääkimiste käigus otsustavad pooled esindusorgani moodustamise asemel kehtestada ühe või mitu teavitamis- ja ärakuulamismenetlust, siis nende menetluste rakendamise kord;
- g) kui läbirääkimiste käigus otsustavad pooled kehtestada osalemiskorra, selle korra sisu, kaasa arvatud (kui vaja) SE haldus- või järelevalveorgani liikmete arv, keda töötajad võivad valida, nimetada, soovitada või tagasi lükata, ja nende liikmete valimise, nimetamise, soovitamise või tagasilükkamise kord;
- h) kokkuleppe jõustumise kuupäev ja kokkuleppe kestus, samuti asjaolud, mille esinemisel tuleb kokkulepet uuesti arutada, ja kokkuleppe uuendamise menetlus.

3. Kokkuleppe suhtes ei kohaldata lisa nimetatud standardeeskirju, kui kokkuleppes ei ole sätestatud teisiti.

4. Kui SE on loodud ümberkujundamise teel, tagab kokkulepe, et töötajate kaasamine on igas suhtes vähemalt samal tasemel kui selles äriühingus, mis kujundatakse ümber SEks, ilma et see piiraks artikli 13 lõike 3 punkti a kohaldamist.

## Artikkel 5

**Läbirääkimiste kestus**

1. Läbirääkimised algavad niipea, kui spetsiaalne läbirääkimisorgan on moodustatud, ja võivad kesta kuus kuud pärast seda.

2. Pooled võivad ühisel kokkuleppel otsustada läbirääkimisi pikendada üle lõikes 1 nimetatud tähtaja kokku ühe aastani alates spetsiaalse läbirääkimisorgani moodustamisest.

## Artikkel 6

**Läbirääkimismenetluse suhtes kohaldatavad õigusaktid**

Kui käesoleva direktiiviga ei ole ette nähtud teisiti, kohaldatakse artiklites 3–5 sätestatud läbirääkimismenetluse suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus on SE registrijärgne asukoht.

## Artikkel 7

**Standardeeskirjad**

1. Artiklis 1 kirjeldatud eesmärgi saavutamiseks kehtestavad liikmesriigid, piiramata allpool esitatud lõike 3 kohaldamist, töötajate kaasamise standardeeskirjad, mis peavad vastama lisa sätetele.

Standardeeskirju, mis vastavad selle liikmesriigi õigusaktidele, kus on SE registrijärgne asukoht, kohaldatakse alates SE registreerimise kuupäevast, kui

a) pooled lepivad nii kokku või

b) artiklis 5 sätestatud tähtjaks ei ole kokkulepet sõlmitud, ja:

— iga osaleva äriühingu pädev organ otsustab hakata kohaldama standardeeskirju SE suhtes ja seega jätkata SE registreerimist, ja

— spetsiaalne läbirääkimisorgan ei ole vastu võtnud artikli 3 lõikes 6 ettenähtud otsust.

2. Lisaks sellele kohaldatakse standardeeskirju, mis on kinnitatud registreerimisliikmesriigi õigusaktidega, kooskõlas lisa 3. osaga üksnes järgmistel juhtudel:

a) kui SE on loodud ümberkujundamise teel ja kui liikmesriigis kehtivad eeskirju töötajate osavõtu kohta haldus- või järelevalveorgani töös kohaldati SEks ümberkujundatud äriühingu suhtes;

b) ühinemise teel loodud SE suhtes:

— kui enne SE registreerimist kohaldati ühes või mitmes osalevas äriühingus üht või mitut osalemisvormi, mis hõlmab vähemalt 25 % kõigi osalevate äriühingute töötajate koguarvust, või

— kui enne SE registreerimist kohaldati ühes või mitmes osalevas äriühingus üht või mitut osalemisvormi, mis hõlmab vähem kui 25 % kõigi osalevate äriühingute töötajate koguarvust, ja kui spetsiaalne läbirääkimisorgan nii otsustab;

c) kui SE on loodud emaettevõtja või tütarettevõtja loomise teel:

— kui enne SE registreerimist kohaldati ühes või mitmes osalevas äriühingus üht või mitut osalemisvormi, mis hõlmab vähemalt 50 % kõigi osalevate äriühingute töötajate koguarvust, või

— kui enne SE registreerimist kohaldati ühes või mitmes osalevas äriühingus üht või mitut osalemisvormi, mis hõlmab vähem kui 50 % kõigi osalevate äriühingute töötajate koguarvust, ja kui spetsiaalne läbirääkimisorgan nii otsustab.

Kui erinevate osalevate äriühingute hulgas esines mitu osalemisvormi, otsustab spetsiaalne läbirääkimisorgan, milline neist vormidest kehtestada SEs. Liikmesriigid võivad määrata kindlaks eeskirjad, mida kohaldada siis, kui nende territooriumil registreeritud SE kohta ei ole sellist otsust tehtud. Spetsiaalne läbirääkimisorgan teavitab osalevate äriühingute pädevaid organeid kõikidest käesoleva lõigu kohaselt tehtud otsustest.

3. Liikmesriigid võivad ette näha, et lisa 3. osa sätteid ei kohaldata lõike 2 punktis b sätestatud juhul.

III JAGU

**MUUD SÄTTED**

## Artikkel 8

**Salajas pidamine ja konfidentsiaalsus**

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

Sama kehtib ka teavitamis- ja ärakuulamismenetluses osalevate töötajate usaldusisikute kohta.

Artikkel 10

### Töötajate usaldusisikute kaitse

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

2. Iga liikmesriik näeb ette, et erandjuhtudel ning siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimustel ja piires ei ole SE või selle liikmesriigi territooriumil loodud osaleva äriühingu järelevalve- või haldusorgan kohustatud teavet edastama, kui tegemist on niisuguse teabega, mille edastamine objektiivsete kriteeriumide kohaselt kahjustaks tõsiselt SE (või osaleva äriühingu) või tema tütarettevõtjate ja üksuste toimimist või oleks neile ohtlik.

Liikmesriik võib sellise kohustusest vabastamise teha sõltuvalt eelnevast haldus- või kohtuloast.

3. Iga liikmesriik võib kehtestada oma territooriumil paiknevate SEde suhtes erisätteid, mille otseseks ja põhiliseks eesmärgiks on teavitamise ja arvamuste väljendamise ideoloogiline suunamine, tingimusel et käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval on siseriiklikes õigusaktides sellised sätted juba olemas.

4. Lõigete 1, 2 ja 3 kohaldamisel sätestavad liikmesriigid haldusliku või kohtuliku edasikaebamise menetlused, mida töötajate usaldusisikud võivad kasutada, kui SE või osaleva äriühingu järelevalve- või haldusorgan nõuab konfidentsiaalsust või ei anna teavet.

Nimetatud menetlused võivad hõlmata ka kõnealuse teabe konfidentsiaalsuse kaitsmiseks kavandatud korda.

Artikkel 9

### Esindusorgani tegevus ja töötajate teavitamis- ja ärakuulamismenetlus

SE pädev organ ja esindusorgan töötavad koostöö vaimus ja arvestades vastastikuseid huve ja kohustusi.

Sama kehtib SE järelevalve- või haldusorgani ja töötajate usaldusisikute vahelise koostöö kohta seoses töötajate teavitamis- ja ärakuulamismenetlusega.

Spetsiaalse läbirääkimisorgani liikmetel, esindusorgani liikmetel, töötajate usaldusisikutel, kes täidavad töötajate teavitamis- ja ärakuulamismenetlusega seotud ülesandeid, ja SE järelevalve- või haldusorganisse kuuluvatel töötajate usaldusisikutel, kes on SE, tema tütarettevõtjate või üksuste või osaleva äriühingu töötajad, on tööülesannete täitmisel samasugune kaitse ja tagatised, nagu on siseriiklike õigusaktide ja/või tavaga ette nähtud töötajate usaldusisikutele selles riigis, kus nad töötavad.

Eelkõige kehtib see spetsiaalse läbirääkimisorgani või esindusorgani koosolekul või mis tahes muudel artikli 4 lõike 2 punktis f nimetatud kokkuleppe alusel toimuvatel koosolekudel või haldus- või järelevalveorgani koosolekul osalemise kohta, samuti ka palga väljamaksmise kohta osaleva äriühingu või SE või tema tütarettevõtjate või üksuste liikmetele töölt puudumise ajal, kui see on neile vajalik oma kohustuste täitmiseks.

Artikkel 11

### Menetluste väärkasutus

Liikmesriigid võtavad ühenduse õigusele vastavaid asjakohaseid meetmeid, et ära hoida SE väärkasutust, mille eesmärk on võtta töötajatelt õigused olla kaasatud või kõnealuste õiguste kasutamist edasi lükata.

Artikkel 12

### Käesoleva direktiivi täitmine

1. Iga liikmesriik tagab, et tema territooriumil paikneva SE üksuste juhtkond ja tütarettevõtjate ja osalevate äriühingute järelevalve- või haldusorganid ning töötajate usaldusisikud või olukorrale vastavalt töötajad ise täidavad käesoleva direktiiviga sätestatud kohustusi, hoolimata sellest, kas SE registrijärgne asukoht on tema territooriumil või mitte.

2. Kui käesolevat direktiivi ei täideta, näevad liikmesriigid ette asjakohased meetmed; eelkõige tagavad nad, et käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise tagamiseks oleksid kättesaadavad haldus- ja kohtumenetlused.

## Artikkel 13

**Seos käesoleva direktiivi ja muude sätete vahel**

1. Kui SE on üleühenduseline ettevõtja või üleühenduselist kontserni kontrolliv ettevõtja direktiivi 94/45/EÜ tähenduses või vastavalt direktiivile 97/74/EÜ, <sup>(1)</sup> millega laiendatakse nimetatud direktiivi Ühendkuningriigi suhtes, ei kohaldata nimetatud direktiivide sätteid ja nende siseriiklikesse õigusaktidesse ülevõtmiseks kehtestatud sätteid SE või tema tütarettevõtja suhtes.

Kui aga spetsiaalne läbirääkimisorgan otsustab vastavalt artikli 3 lõikele 6 läbirääkimisi mitte alustada või lõpetada juba alustatud läbirääkimised, kohaldatakse direktiivi 94/45/EÜ või direktiivi 97/74/EÜ sätteid ja nende siseriiklikesse õigusaktidesse ülevõtmiseks kehtestatud sätteid.

2. Siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega ettenähtud sätteid, mis käsitlevad töötajate osalemist äriühingu juhtorganite töös, välja arvatud käesoleva direktiivi rakendamiseks kehtestatud sätteid, ei kohaldata äriühingute suhtes, mis on loodud vastavalt määrusele (EÜ) nr 2157/2001 ja mis kuuluvad käesoleva direktiivi kohaldamisalasse.

3. Käesolev direktiiv ei piira:

a) muid kaasamisõigusi peale SE juhtorganitest osavõtmise õiguse, mida SE ja tema tütarettevõtjate ja üksuste töötajad kasutavad vastavalt liikmesriikide siseriiklike õigusaktidele ja/või tavadele;

b) SE tütarettevõtjate suhtes kohaldatavaid siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega ettenähtud sätteid, mis käsitlevad osavõttu äriühingu juhtorganitest.

4. Lõikes 3 nimetatud õiguste säilitamiseks võivad liikmesriigid võtta vajalikke meetmeid tagamaks, et iseseisva juriidilise isikuna tegutsemast lakkavate osalevate äriühingute töötajate esindatus säiliks pärast SE registreerimist.

## Artikkel 14

**Lõppsätted**

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigusnormid vastu hiljemalt 8. oktoobril 2004 või tagavad hilje-

malt selleks kuupäevaks, et tööturu osapooled kehtestavad nõutavad sätteid kokkuleppimise teel; seejuures on liikmesriigid kohustatud võtma kõik vajalikud meetmed, mis alati tagaksid käesoleva direktiiviga ettenähtud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

2. Kui liikmesriigid need meetmed võtavad, lisavad nad nendes meetmetesse või nende meetmete ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Viitamise vormi kehtestavad liikmesriigid.

## Artikkel 15

**Komisjonipoolne läbivaatamine**

Hiljemalt 8. oktoobriks 2007 vaatab komisjon koostöös liikmesriikide ja ühenduse tasandi tööturu osapooltega uuesti läbi, kuidas käesolevat direktiivi on kohaldatud, et vajaduse korral esitada nõukogule asjakohased muudatusettepanekud.

## Artikkel 16

**Jõustumine**

Direktiiv jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval.

## Artikkel 17

**Adressaadid**

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Luxembourg, 8. oktoober 2001

Nõukogu nimel

eesistuja

L. ONKELINX

<sup>(1)</sup> EÜT L 10, 16.1.1998, lk 22.



LISA

**STANDARDEESKIRJAD**

(osutatud artiklis 7)

**1. osa: töötajate esindusorgani koosseis**

Artiklis 1 kirjeldatud eesmärgi saavutamiseks ja artiklis 7 nimetatud juhtudeks moodustatakse esindusorgan vastavalt järgmistele eeskirjadele:

- a) esindusorgan koosneb SE, tema tütarettvõtjate ja üksuste töötajatest, kelle valivad või nimetavad ametisse töötajate usaldusisikud või viimaste puudumisel kõik töötajad;
- b) esindusorgani liikmete valimine või ametisse nimetamine toimub vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavale.

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad, millega tagatakse, et esindusorgani liikmete arvu ja kohtade jaotust muudetakse arvestades SEs ja tema tütarettvõtjates ja üksustes toimunud muudatusi;

- c) kui esindusorgani suurus seda õigustab, valib ta oma liikmete hulgast kõige rohkem kolmeliikmelise komitee;
- d) esindusorgan võtab vastu oma töökorra;
- e) esindusorgani liikmed valitakse või nimetatakse ametisse vastavalt igas liikmesriigis osalevate äriühingute või asjaomaste tütarettvõtjate või äriühingute töötajate arvule, eraldades igale liikmesriigile ühe koha selle riigi töötajate arvu kohta, mis moodustab 10 % või osa sellest kõikides liikmesriikides asuvate osalevate äriühingute ja tütarettvõtjate või üksuste töötajate koguarvust;
- f) SE pädevale organile teatakse esindusorgani koosseis;
- g) neli aastat pärast asutamist uurib esindusorgan, kas alustada läbirääkimisi käesoleva direktiivi artiklites 4 ja 7 nimetatud kokkuleppe sõlmimiseks või jätkata kooskõlas käesoleva lisaga vastuvõetud standardeeskirjade kohaldamist.

Kui on vastu võetud otsus pidada läbirääkimisi kokkuleppe üle vastavalt artiklile 4, kohaldatakse *mutatis mutandis* käesoleva direktiivi artikli 3 lõikeid 4–7 ja artikleid 4–6, mille puhul sõnad "spetsiaalne läbirääkimisorgan" asendatakse sõnaga "esindusorgan". Kui läbirääkimiste lõpetamiseks kehtestatud tähtjaks ei ole kokkulepet sõlmitud, jätkatakse vastavalt standardeeskirjadele vastuvõetud esialgse korra kohaldamist.

**2. osa: teavitamise ja ärakuulamise standardeeskirjad**

SE moodustatud esindusorgani pädevust ja volitusi reguleerivad järgmised eeskirjad:

- a) esindusorgani pädevus on piiratud küsimustega, mis puudutavad SEd ennast ja tema mõnda tütarettvõtjat või üksust, mis asub teise liikmesriigi territooriumil, või küsimustega, mille puhul ühe liikmesriigi otsuseid tegevad organid ei ole pädevad otsustama;
- b) esindusorganil on õigus olla teavitatud või ära kuulatud pädeva organi koostatud korrapärase aruannete alusel ning sel eesmärgil kohtuda SE pädeva asutusega vähemalt kord aastas, piiramata koosolekute pidamist vastavalt punktile c. Sellest teavitatakse ka kohalikke juhtkondi.

SE pädev organ esitab esindusorganile haldusorgani või vajaduse korral juhtimis- või järelevalveorgani koosoleku päevakorra ja koopiad kõigist dokumentidest, mis on esitatud aktsionäride üldkoosolekule.

Eelkõige käsitletakse koosolekul ettevõtete struktuuri, majanduslikku ja rahalist olukorda, äri-, tootmis- ja müügitegevuse võimalikku arengut, tööhõivet ja selle võimalikku arengusuunda, investeeringuid, olulisi korralduslikke muudatusi, uute tööviiside või tootmisprotsesside juurutamist, tootmise üleviimist, ettevõtete, üksuste või nende oluliste osade ühinemisi, vähendamisi või sulgemisi ning kollektiivseid koondamisi;

- c) esindusorganil on õigus saada teavet töötajate huve olulisel määral mõjutavate erakordsete asjaolude kohta, eelkõige ümberpaigutamiste, üleviimiste, üksuste või ettevõtete sulgemise või kollektiivsete koondamiste kohta. Esindusorganil või kui ta asja kiireloomulisuse tõttu nii otsustab, siis kitsamal komiteel on õigus oma taotluse alusel kohtuda SE pädeva organiga või mis tahes asjakohasema tasandi SE juhtorganiga, kellel on iseseisev otsustusõigus, et olla teavitatud ja ära kuulatud töötajate huve oluliselt mõjutavate meetmete küsimuses.

Kui pädev asutus otsustab mitte tegutseda vastavalt esindusorgani arvamusele, on esindusorganil õigus korraldada uus kohtumine SE pädeva organiga, et jõuda kokkuleppele.

Kui korraldatakse kohtumine kitsama komiteega, on õigus osaleda ka nendel esindusorgani liikmetel, kes esindavad töötajaid, keda kõnealused meetmed otseselt mõjutavad.

Eespool nimetatud koosolekud ei mõjuta pädeva organi õigusi;

- d) liikmesriigid võivad kehtestada teavitamis- ja ära kuulamiskoosolekute juhatamise eeskirja.

Enne kohtumist SE pädeva organiga on esindusorganil või kitsamal komiteel, mille koosseisu on vajaduse korral laiendatud vastavalt punkti c kolmandale lõigule, õigus omavahel kohtuda pädeva organi esindajate juuresviibimiseta;

- e) esindusorgani liikmed teatavad SE ja tema tütarettvõtjate ja üksuste töötajate usaldusisikutele teavitamis- ja ära kuulamismenetluse sisu ja tulemused, ilma et see piiraks artikli 8 kohaldamist;
- f) esindusorgan või kitsam komitee võib kasutada enda valitud ekspertide abi;
- g) esindusorgani liikmetel on õigus koolituse saamiseks palka kaotamata töölt puududa, kui see on vajalik nende ülesannete täitmiseks;
- h) esindusorgani kulud kannab SE, kes tagab esindusorgani liikmetele rahalised ja materiaalsed vahendid, mis võimaldavad neil oma ülesandeid nõuetekohaselt täita.

Kui ei ole kokku lepitud teisiti, tasub SE eelkõige esindusorgani ja kitsama komitee liikmete koosolekute korraldamise, tõlketeenuste, majutus- ja reisikulude maksumuse.

Vastavalt sellele põhimõttele võivad liikmesriigid kehtestada spetsiaalse läbirääkimisorgani tegevuse eelarvenormid. Eelkõige võivad nad piirduda ainult ühe eksperdi kulude katmisega.

### 3. osa: osavõtu standardeeskirjad

Töötajate osavõttu SEs reguleerivad järgmised eeskirjad:

- a) kui SE on loodud ümberkujundamise teel ja kui liikmesriigis kehtivaid eeskirju töötajate osavõtu kohta haldus- või järelevalveorgani töös kohaldatakse enne SE registreerimist, kohaldatakse SE suhtes jätkuvalt kõiki töötajate osalemise aspekte. Selleks kohaldatakse punkti b *mutatis mutandis*;
- b) kui SE on loodud muul viisil, on SE, tema tütarettvõtjate ja üksuste töötajatel ja/või nende esindusorganil õigus valida, ametisse nimetada, soovitada või tagasi lükata selline arv liikmeid SE haldus- või järelevalveorganisse, mis vastab asjaomaste osalevate äriühingute suurimale suhtarvule enne registreerimist.

Kui ühegi osaleva äriühingu suhtes enne SE registreerimist töötajate osavõtu eeskirju ei kohaldata, ei ole SE kohustatud kehtestama töötajate osalemist käsitlevaid sätteid.

Esindusorgan otsustab vastavalt SE töötajate arvule igas liikmesriigis haldus- või järelevalveorgani kohtade jaotuse eri liikmesriikide töötajaid esindavate liikmete vahel või määrab kindlaks, mil viisil SE töötajad võivad nimetatud organite liikmete ametisse nimetamise suhtes soovitusi esitada või vastuseisu väljendada. Kui ühe või mitme liikmesriigi töötajate suhtes ei ole proportsionaalsuskriteeriume, nimetab esindusorgan ametisse liikme ühest sellisest liikmesriigist, kui on asjakohane, siis eelkõige liikmesriigist, kus on SE registrisse kantud asukoht. Iga liikmesriik võib otsustada, kuidas talle eraldatud haldus- või järelevalveorgani kohad jaotatakse.

Iga SE haldusorgani või kui on asjakohane, järelevalveorgani liige, keda on valinud, ametisse nimetanud või soovitanud esindusorgan või sõltuvalt asjaoludest töötajad, on täisliige, kellel on samasugused õigused ja kohustused kui aktsionäre esindavatel liikmetel, kaasa arvatud õigus hääletada.

---