



Brüssel, 21. aprill 2020
REV3 – asendab 13. märtsi 2019.
aasta teate (REV2)

TEADE SIDUSRÜHMAMADELE

ÜHENDKUNINGRIIGI VÄLJAASTUMINE ELI NING EUROOPA TÖÖNÕUKOGUSID PUUDUTAVAD ELI ÕIGUSNORMID

Alates 1. veebruarist 2020 on Ühendkuningriik Euroopa Liidust välja astunud ja temast on saanud kolmas riik¹. Väljaastumislepinguga² on ette nähtud üleminekuperiood, mis lõpeb 31. detsembril 2020³. Kuni selle kuupäevani kohaldatakse ELi õigust täies ulatuses Ühendkuningriigi suhtes ja Ühendkuningriigis⁴.

Üleminekuperioodi jooksul peavad EL ja Ühendkuningriik läbirääkimisi uue partnerluslepingu üle, millega nähakse eeskätt ette vabakaubanduspiirkond. Ei ole aga kindel, kas uus partnerlusleping sõlmitakse ja jõustub üleminekuperioodi lõpus. Igal juhul hakkavad uuel lepingul põhineva suhte korral turulepääsu tingimused olema väga erinevad sellest, kuidas Ühendkuningriik osaleb siseturul,⁵ ELi tolliliidus ning käibemaksu- ja aktsiisivaldkonnas.

Lisaks saab Ühendkuningriigist pärast üleminekuperioodi lõppu kolmas riik seoses ELi õiguse rakendamise ja kohaldamisega ELi liikmesriikides.

Seetõttu tuletatakse kõigile huvitatud isikutele ja eeskätt ettevõtjatele meelde, milline on õiguslik olukord pärast üleminekuperioodi lõppu.

Soovitused sidusrühmadele

¹ Kolmas riik on riik, mis ei ole ELi liige.

² Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi Euroopa Liidust ja Euroopa Aatomienergiaühendusest väljaastumise leping, ELT L 29, 31.1.2020, lk 7 (edaspidi „väljaastumisleping“).

³ Üleminekuperioodi võib pikendada ühe korra enne 1. juulit 2020 ühe kuni kahe aasta võrra (väljaastumislepingu artikli 132 lõige 1). Ühendkuningriigi valitsus on siiani üleminekuperioodi pikendamise välistanud.

⁴ Võttes arvesse teatavaid väljaastumislepingu artiklis 127 sätestatud erandeid, mis ei ole käesoleva teate kontekstis asjakohased.

⁵ Eelkõige ei ole vabakaubanduslepinguga ette nähtud (kaupade ja teenuste valdkonnas) selliseid siseturu põhimõtteid nagu vastastikune tunnustamine, päritoluriigi põhimõte ja ühtlustamine. Samuti ei kõrvalda vabakaubandusleping tolliformaalsusi ja -kontrolle, sealhulgas neid, mis puudutavad kaupade päritolu ja nende valmistamiseks kasutatud sisendeid, ega impordi- ja ekspordikeeldusid ja -piiranguid.

Direktiivi 2009/38/EÜ (Euroopa tööõukogu asutamise või töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides)⁶ kohaldamisalasse kuuluvatel äriühingutel, kellel on töötajaid Ühendkuningriigis, soovitatakse eelkõige hinnata üleminekuperioodi lõppemise tagajärgi, pidades silmas käesolevat teadet.

NB!

Selles teates ei käsitleta ELi äriühinguõigusega seotud küsimusi ja eeskätt Ühendkuningriigi väljaastumise tagajärgi seoses Euroopa äriühinguvormidega.

Nende küsimuste kohta koostatakse või on avaldatud eraldi teated⁷.

Pärast üleminekuperioodi lõppu ei kohaldata Ühendkuningriigi suhtes enam direktiivis 2009/38/EÜ sätestatud õigusnorme töötajate riikideüleisel tasandil teavitamise ja nendega konsulteerimise valdkonnas. Sellel on eelkõige alljärgnevad tagajärjed.

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 ettevõte“ määratletud kui mis tahes ettevõte, 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 ettevõte ühes liikmesriigis ning vähemalt veel üks vähemalt 150 töötajaga kontserni ettevõte mõnes teises liikmesriigis.

Selle väljaselgitamisel, kas leidub liikmesriigiülene ettevõte või liikmesriigiülene kontsern, mille suhtes kohaldatakse direktiivi 2009/38/EÜ, ei loeta Ühendkuningriiki pärast üleminekuperioodi lõppu enam liikmesriigiks ja Ühendkuningriigi töötajaid ei loeta enam liikmesriikide piires töötajateks.

Sellest tulenevalt, kui üleminekuperioodi lõpuks 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 oma tegevust asjakohase siseriikliku õiguse alusel.

⁶ 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).

⁷ <https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period-en>

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

2. ÜHENDKUNINGRIIGI ETTEVÕTTE TÖÖTAJATE OSALEMINE EUROOPA TÖÖNÕUKOGUDES

Kuigi pärast üleminekuperioodi lõppu ei loeta Ühendkuningriigi ettevõtte töötajate osalemist liikmesriigis asuva ettevõtte töötajate osalemiseks (vt eespool), võimaldab direktiiv 2009/38/EÜ kolmandatest riikidest pärit esindajate osalemist Euroopa töönõukogudes⁸. Seetõttu on Ühendkuningriigist pärit esindajatel võimalik osaleda Euroopa töönõukogude töös, kui asjakohane direktiivi 2009/38/EÜ artiklis 6 osutatud kokkulepe seda võimaldab.

3. KESKJUHAATUSE/KESKJUHAATUSE ESINDAJA ASUKOHAGA SEOTUD NÕUDED

Direktiivi 2009/38/EÜ artikli 4 lõigete 1 ja 2 kohaselt peab keskjuhatuse või keskjuhatuse esindaja asuma ELis. Seetõttu tuleb pärast üleminekuperioodi lõppu nende Euroopa töönõukogude puhul, millel on direktiivi 2009/38/EÜ artiklis 2 sätestatud künnised liidus jätkuvalt täidetud, kuid mille keskjuhatuse või keskjuhatuse esindaja asub Ühendkuningriigis, kas anda keskjuhatuse roll üle liikmesriigile või peab keskjuhatuse määrama uue esindaja liikmesriigis. Kui keskjuhatuse ei tee enne üleminekuperioodi lõppu ühte neist sammudest, läheb esindaja roll alates sellest kuupäevast automaatselt üle asutusele või kontserni ettevõttele, kus on kõige rohkem liikmesriigis töötavaid töötajaid ning millest saab direktiivi 2009/38/EÜ artikli 4 lõike 3 kohane „keskjuhatuseks käsitletav organ“.

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

Pärast üleminekuperioodi lõppu kohaldatakse keskjuhatuse, „keskjuhatuseks käsitletava organi“ või keskjuhatuse esindaja asukoha liikmesriigi õigust, tagamaks, et direktiivist 2009/38/EÜ tulenevaid töötajate õigusi on ka edaspidi võimalik ELis täitmisele pöörata.

Kuigi Ühendkuningriigi õigusaktidele viitavate kokkulepete muutmine ei ole seega vajalik, on selguse ja õiguskindluse huvides tungivalt soovitatav taolised kokkulepped muuta ning selgesõnaliselt kindlaks määrata kohaldatav liikmesriigi õigus (vt allpool, käesoleva teate 6. jaotis).

5. MUUD KÜSIMUSED

Üleminekuperioodi lõpp võib olla otsustava tähtsusega ka juhul, kui:

- valitakse kohaldatav õigus selle kindlaksmääramiseks, kas ettevõtte on „kontrolliv ettevõtte“ (direktiivi 2009/38/EÜ artikkel 3);

⁸ Vt direktiivi 2009/38/EÜ artikli 1 lõige 6 koostoimes artikli 6 lõike 2 punktiga a.

- 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).

6. DIREKTIIVI 2009/38/EÜ ARTIKLIGA 6 KOOSKÖLAS OLEVAD KOKKULEPPED

Direktiivi 2009/38/EÜ artikli 6 kohaselt tugineb Euroopa töönohukogude loomine ja toimimine kokkuleppele, mille üle peavad läbirääkimisi sotsiaalpartnerid keskjuhatuse tasandil.

Üleminekuperioodi lõpp võib viia „liikmesriigiüleste ettevõtete“ või „liikmesriigiüleste kontsernide“ struktuuri olulise muutumiseni kõnealuse sätte mõistes ning mõjutada ka asutatud Euroopa töönohukogu toimimist. Nende kokkulepete üle peetavatel läbirääkimistel võib olla vaja võtta arvesse eespool nimetatud tagajärgi. Olemasolevate kokkulepete puhul võib olla vaja teha muudatusi, et võtta arvesse eelnimetatud tagajärgi. Direktiivi 2009/38/EÜ artiklis 13 on sätestatud kokkuleppe muutmise kord juhuks, kui kehtivates kokkulepetes puuduvad kohandamissätted.

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

Euroopa Komisjon

Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat