

Seletuskiri
Vabariigi Valitsuse protokollmärgitava otsuse
„Eesti seisukohad Euroopa töönõukogude direktiivi kohta“ eelnõu juurde

Euroopa Komisjon avaldas 24. jaanuaril 2024. aastal direktiivi eelnõu, millega muudetakse direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa töönõukogude asutamise ja toimimise ning riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisõiguste tõhusa tagamise osas (edaspidi direktiivi eelnõu)¹.

Direktiivi eelnõu eesmärk on parandada sotsiaaldialoogi Euroopa Liidus liikmesriikideülelset tegutsevates ettevõtetes. Praegu kehtiv Euroopa töönõukogude direktiiv näeb ette töötajate esindamise süsteemi juhtudeks, kui tegemist on EL liikmesriikideüleste suurte ettevõtetega ehk üleühenduselise ettevõtja või ettevõtjate grupiga. Euroopa töönõukogu asutamist on õigus paluda nende ettevõtete töötajatel, millel on EL liikmesriikides kokku vähemalt 1000 töötajat ja kahes liikmesriigis kummaski vähemalt 150 töötajat. Töönõukogu eesmärk on tagada töötajatele info ettevõttes toimuva kohta ja anda neile võimalus oma arvamuse avaldamiseks töötajate huve mõjutavates küsimustes. Euroopa töönõukogu asutamisel tuleb järgida direktiivis ette nähtud korda (nt millal ja kuidas läbirääkimisi alustada, millistes tingimustes peaksid pooled kokkuleppele jõudma jne).

Kavandatavad muudatused peaksid muu hulgas tugevdama töönõukogude rolli, tagama töötajate sisukama teavitamise ja konsulteerimise, parandama piiriüleste asjade määratlust, näevad ette kohustuse töötajaid kaasata enne otsuste vastuvõtmist ja täpsustavad töönõukogude korraldamise kulude kandmist. Lisaks on eesmärgiks soolise tasakaalu parandamine Euroopa töönõukogudes.

Vabariigi Valitsuse seisukoha kujundamine direktiivi eelnõu osas on vajalik, kuna direktiivi vastuvõtmine toob kaasa vajaduse muuta Eesti õigusakte, eelkõige töötajate üleühenduselise kaasamise seadust².

Eelnõu võimalik mõju Eestile on minimaalne, kuna Eestis ei ole asutatud Euroopa töönõukogusid ning Eestis ei asu ühtegi üleühenduselise ettevõtja keskjuhatust, kes vastutab Euroopa töönõukogu asutamise ja selle toimimisega seotud kulude kandmise eest. Samas ei saa välistada Euroopa töönõukogude ja keskjuhatuste olemasolu Eestis tulevikus. Küll aga on Eestis töötajaid, kes kuuluvad teises EL liikmesriigis asutatud Euroopa töönõukogusse, mis tähendab, et sellised töötajad valitakse üleühenduselise ettevõtja töötajate esinduskogusse Eestist, esindamaks Eestis töötavaid töötajaid. Seetõttu mõjutab eelnõu Eestis peamiselt töötajaid ning eelnõul on positiivne mõju, sest muudatuste eesmärk on parandada töötajate informeerimise ja nendega konsulteerimise õiguseid.

Eesti toetab eesmärki suurendada õiguskindlust ning tõhustada töötajate riigiüleste teavitamise ja nendega konsulteerimise raamistikku. Peame oluliseks, et direktiivi uuesti sõnastamine ei too ettevõtetele kaasa täiendavat põhjendamatu halduskoormust ja kulusid. Samuti peame oluliseks, et liikmesriikidele jääks maksimaalne pandlikkus direktiivis sõnastatud õiguste või kohustuste rikkumise korral sanktsioonimäära, -liigi ja menetluse valiku osas.

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=comnat%3ACOM_2024_0014_FIN

² <https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017007?leiaKehtiv>.

SISSEJUHATUS

Euroopa Komisjon esitas 24. jaanuaril 2024. a direktiivi eelnõu, millega muudetakse direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa töönõukogude asutamise ja toimimise ning riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisõiguste tõhusa tagamise kohta (edaspidi direktiivi eelnõu). Direktiivi eelnõu eesmärk on parandada sotsiaaldialoogi Euroopa Liidus liikmesriikideüleselt tegutsevates ettevõtetes. Kehtiv direktiiv, mida eelnõuga muudetakse, näeb ette töötajate esindamise süsteemi juhtudeks, kui tegemist on EL liikmesriikideüleste suurte ettevõtetega ehk üleühenduselise ettevõtja või ettevõtjate grupiga.

Direktiiv võetakse vastu seadusandliku tavamenetluse raames. Nõukogus on eelnõu vastuvõtmiseks vajalik kvalifitseeritud häälteenamus³. EL Nõukogu sotsiaalküsimuste töörühmas alustati eelnõu menetlemist veebruaris Belgia eesistuja juhtimisel, kelle eesmärk on saavutada üldine lähenemisviis. Rahvusparlamentide subsidiaarsuskontrolli tähtaeg oli 16.04.2024. a.⁴ Direktiivi on viimati muudetud 2009. aastal.

Vabariigi Valitsuse otsuse eelnõu ja seletuskirja koostasid Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töösuhete ja töökeskkonna osakonna nõunik Maria-Helena Rahumets (5916 2680, maria-helena.rahumets@mkm.ee) ja töösuhete juht Liis Tõnismaa (5914 4161, liis.tonismaa@mkm.ee), EL ja rahvusvahelise koostöö osakonna nõunik Triinu Nurmjõe (526 6860, triinu.nurmjoe@mkm.ee) ning tööküsimuste nõunik Eesti Vabariigi alalises esinduses EL juures Thea Treier (thea.treier@mfa.ee). Direktiivi eelnõu vastuvõtmisega kaasnevaid võimalikke mõjusid on hinnanud strateegiaosakonna analüütik Marian Juurik (5916 2966, marian.juurik@mkm.ee).

Seisukohad on kooskõlastanud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööala asekanstler Ulla Saar (ulla.saar@mkm.ee).

DIREKTIIVI EELNÕU SISU JA VÕRDLEV ANALÜÜS

Reguleerimisese ja kohaldamisala

Eelnõu artikli 1 punkt 1 (direktiivi art 1 lg 4)

Direktiivi kohaselt tuleb Euroopa töönõukogusid teavitada ja nendega konsulteerida **ainult riigiülestes küsimustes**. Eelnõu materjalides tuuakse kehtiva direktiivi kitsaskohana, et riigiüleste küsimuste ulatus ei ole alati selge ja see on kaasa toonud erinevaid vaidlusi ja tõlgendusküsimusi (nt võib tekitada vaidlusi, kas küsimus on riigiülene või riigisisene, teisisõnu kas direktiivi sätteid tuleb kohaldada või mitte).

Kehtiva direktiivi kohaselt käsitatakse riigiüleste küsimustena neid küsimusi, mis on seotud liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserniga tervikuna või vähemalt kahe ettevõttesse või kontserni kuuluva ettevõtte või asutusega, mis asuvad kahes eri liikmesriigis.

³ Eelnõu on vastu võetud, kui poolt hääletab 55% liikmesriikidest, kes esindavad vähemalt 65% liidu elanikkonnast.

⁴ Subsidiaarsuse põhimõtte järgimise kontrolli mehhanismist lähemalt: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/adopting-eu-law/relations-national-parliaments/subsidiarity-control-mechanism_et.

Direktiivi eelnõu järgi käsitatakse riigiüleste küsimustena neid küsimusi, mille puhul võib põhjendatult eeldada, et need on seotud liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserniga tervikuna või vähemalt kahe ettevõttesse või kontserni kuuluva ettevõtte või asutusega, mis asuvad kahes eri liikmesriigis.

Muudatusega soovitakse seega riigiülese küsimusena hõlmata ka juhtumid, kus võib põhjendatult eeldada, et teatavad meetmed: a) mõjutavad töötajaid rohkem kui ühes liikmesriigis või b) mõjutavad töötajaid ainult ühes liikmesriigis, kuid nende meetmete tagajärjed mõjutavad töötajaid vähemalt veel ühes liikmesriigis (nt kui ettevõtte kavandab koondamisi ühe riigi ettevõttes, kuid selle tulemusena võib põhjendatult eeldada, et see avaldab mõju ka töötajatele teises riigis seoses muudatustega piiriüleses tootmistegevuses või töökorralduses).

Eestis reguleerib riigiülese küsimuse olemust töötajate üleühenduselise kaasamise seaduse (TÜÜKS) § 13¹, põhinedes kehtival direktiivil ja olles seetõttu direktiivi eelnõu põhimõttest erinev.

Soolise võrdsuse edendamine

Eelnõu artikli 1 punktid 3 ja 4 (direktiivi art 5 lg 2 p (b) ja art 6 lg 2 a)

Kehtiv direktiiv ei reguleeri soolise võrdsuse edendamist töötajate üleühenduselise kaasamise küsimustes. Direktiivi eelnõuga lisatakse teksti soolist võrdsust käsitlevad põhimõtted eesmärgiga tõhusamalt ja tulemuslikumalt aidata kaasa, et Euroopa töönõukogud oleksid sooliselt tasakaalustatumad. Praegu on enamik Euroopa töönõukogusid asutatud tööstusharudes nagu näiteks tootmine ja ehitus, mistõttu kuulub üldiselt Euroopa töönõukogudesse rohkem mehi kui naisi.

Direktiivi eelnõu näeb ette põhimõtte, et uute Euroopa töönõukogu kokkulepete sõlmimiseks või kehtivate kokkulepete uuendamiseks peetavate läbirääkimiste käigus peavad osalised kindlaks määrama korra, et saavutada võimalusel Euroopa töönõukogu ja vajadusel erikomisjoni sooliselt tasakaalustatud koosseis. Selle eesmärk on tagada, et 40% kohtadest Euroopa töönõukogus või selle erikomisjonis kuuluks kummastki soost liikmetele. 40% eesmärki kohaldatakse tingimusel, et see on õiguslikult ja faktiliselt teostatav ega piira töötajate esindajate valimist käsitlevate riigisiseste õigusaktide kohaldamist.

Eestis seab soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) küll tööandjale kohustuse soolist võrdsust edendada, kuid SoVS ega ka TÜÜKS ei reguleeri soolise tasakaalu saavutamist töönõukogudes. Vastavalt Eesti Euroopa Liidu prioriteetidele 2023-2025 punktile 94 on Eestile oluline, et ELis edendatakse kõigis poliitikavaldkondades soolist võrdsust ja võrdseid võimalusi, sh ligipääsetavust. Sooline võrdsus tähendab, et naistele ja meestele on tagatud võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus kõigis ühiskonnaelu valdkondades. Naiste ja meeste võrdne osalemine erinevatel otsustus- ja juhtimistasanditel, sh töötajate ja tööandjate esinduskogudes on oluline aspekt organisatsioonide töös osalemiseks ja otsustes kaasa rääkimiseks.

Läbirääkimiste erikomisjoni moodustamine, koosseis ja vahendid

Eelnõu artikli 1 punktid 3 ja 5 (direktiivi art 5 lg 6 ja art 7 lg 1)

Direktiivi eelnõuga täpsustatakse, et läbirääkimistega seotud kulud, mida kannab keskjuhatuse, hõlmavad muu hulgas ka läbirääkimiste erikomisjoni⁵ tegevusest tulenevaid õigusabikuluseid ning juriidilise esindamise ja haldus- või kohtumenetluses osalemisega seotud mõistlikke kuluseid. Kehtiv direktiiv antud küsimust ei reguleeri, mistõttu on eelnõu materjalide kohaselt küsimus tekitanud vaidlusi ja õigusselgusetust. Samuti leitakse, et Euroopa tööõukogudele ei eraldata praktikas piisavalt rahalisi vahendeid. Seetõttu on eelnõu eesmärk tagada, et keskjuhatuse nimetatud kulud kannab. Eestis reguleerib läbirääkimiste erikomisjoni kulude kandmist TÜÜKS § 20 lg 6 ja Euroopa tööõukogu kulude kandmist TÜÜKS § 32. Tsiviilkohtumenetluse põhimõtete järgi kehtib Eestis nn. kaotaja maksab põhimõtte ehk menetluskulud kannab üldjuhul pool, kelle kahjuks otsus tehti (tsiviilkohtumenetluse seadustik § 162).

Samuti täpsustatakse direktiivi eelnõuga põhimõtet, millal kohalduvad direktiivi lisas nr 1 toodud nõuded. Teisisõnu, millal asutatakse Euroopa tööõukogu seadusjärgselt. Kehtiva direktiivi järgi asutatakse Euroopa tööõukogu seadusjärgselt siis, kui keskjuhatuse keeldub läbirääkimiste alustamisest kuue kuu jooksul alates sellekohase taotluse esitamisest. Direktiivi eelnõuga täpsustatakse, et Euroopa tööõukogu asutatakse seadusjärgselt muuhulgas siis, kui keskjuhatuse ei kutsu kokku läbirääkimiste erikomisjoni. Muudatuse ajendiks on see, et on esinenud juhtumeid, mil keskjuhatuse ei võta midagi Euroopa tööõukogu taotluse esitamise järgselt ette (sh ei keeldu selgesõnaliselt läbirääkimiste alustamisest). Seetõttu täpsustatakse, et direktiivi lisas olevaid nõudeid kohaldatakse juhul, kui läbirääkimiste erikomisjoni esimest koosolekut ei kutsuta kokku kuue kuu jooksul pärast seda, kui on esitatud taotlus Euroopa tööõukogu asutamise läbirääkimisteks. Eestis reguleerib seadusjärgse Euroopa tööõukogu asutamist TÜÜKS 2. ptk 2. jao 3. jaotis (vt ka TÜÜKS § 23 p 2), mida tuleks direktiivi muudatuste korral vastavalt muuta.

Euroopa tööõukogu kokkuleppe ja läbirääkimiste sisu

Eelnõu artikkel 1 punkt 4 (direktiivi art 6 lg 2)

Kehtiv direktiiv näeb ette, et läbirääkimiste erikomisjoni ja keskjuhatuse kokkuleppe Euroopa tööõukogu asutamise kohta peab olema kirjalik ning selles peavad sisalduma vähemalt teatud kohustuslikud tingimused (nt teave üleühenduselise ettevõtja ettevõtete ja Euroopa tööõukogu koosseisu kohta, Euroopa tööõukogu ülesanded, Euroopa tööõukogude koosolekute pidamise koht, sagedus ja kestus, Euroopa tööõukogule eraldatud rahalised ja materiaalsed vahendid jne).

Direktiivi eelnõuga täiendatakse kokkuleppe kohustuslike tingimuste loetelu. Edaspidi tuleb kokkuleppes kindlaks määrata vähemalt sellised rahalised ja materiaalsed vahendid, mis eraldatakse Euroopa tööõukogudele ekspertide kasutamise, õigusabi ja koolitusega seotud kulude katmiseks. Samuti tuleb kindlaks määrata Euroopa tööõukogu koosolekute vorm (nt virtuaalne, füüsiline).

⁵ Kehtiva direktiivi artikli 5 lõike 1 kohaselt moodustatakse läbirääkimiste erikomisjon keskjuhatuse omal algatusel või vähemalt kahe liikmesriigi kahe ettevõtte või vähemalt 100 töötaja kirjaliku taotluse korral läbirääkimiste pidamiseks Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja konsulteerimiskorra sisseseadmiseks.

Eesmärgiga tõhustada olemasolevate Euroopa tööõukogude tööd, kohaldatakse rahaliste ja materiaalsete vahendite ning Euroopa tööõukogu koosolekute vormiga seotud uusi nõudeid ka kehtivate Euroopa tööõukogu kokkulepete suhtes, mida võib seetõttu olla vajadus kohandada. Üleminekuperioodil peaksid kehtivate Euroopa tööõukogu kokkulepete osalised kontrollima, kas kokkulepped vastavad uutele nõuetele. Kui kokkulepped ei vasta uutele nõuetele, tuleb pidada läbirääkimisi kokkuleppe uuendamiseks. Olukorras, mil kokkuleppe uuendamiseks peetavad läbirääkimised lõppevad tulemusteta ehk kokkuleppele ei jõuta, siis kohaldatakse direktiivi lisas nr 1 toodud nõudeid (asutatakse Euroopa tööõukogu seadusjärgselt).

Eesti õiguses reguleerib kokkuleppe kohustuslikke tingimusi TÜÜKS § 21, mis vajaks muudatuste tulemusena täiendamist. Kuivõrd Eestis ei ole asutatud Euroopa tööõukogusid, siis ei ole ka selliseid kokkuleppeid, mida üleminekuperioodil oleks vaja muuta.

Konfidentsiaalne teave

Eelnõu artikkel 1 punktid 6 ja 7 (direktiivi art 8 ja 8a)

Kehtiva direktiivi kohaselt tuleb liikmesriikidel ette näha, et läbirääkimiste erikomisjoni või Euroopa tööõukogude liikmetel ja neid abistavatel ekspertidel ei ole lubatud avaldada otseselt neile antud konfidentsiaalset teavet. See kohustus kehtib ka pärast ametiaja lõppu. Lisaks tuleb liikmesriikidel ette näha, et erijuhtudel ja riigisiseste õigusaktidega sätestatud tingimustel ning piires ei ole nende territooriumil paiknev keskjuhatuse kohustatud edastama sellist teavet, mis objektiivsete kriteeriumide järgi võiks oma olemuselt asjaosaliste ettevõtete tegutsemist tõsiselt kahjustada ja nende huve riivata.

Direktiivi eelnõu täiendab konfidentsiaalse teabega seotud põhimõtteid. Edaspidi peab keskjuhatuse töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise käigus konfidentsiaalset teavet andes esitama mõistliku põhjenduse, selgitamaks, miks tuleb teavet hoida konfidentsiaalsena. Kohustus teavet konfidentsiaalsena hoida kehtib sarnaselt kehtiva direktiiviga ka pärast ametiaja lõppu, kuid seda ajani, kuni keskjuhatusega lepitakse kokku, et esitatud põhjendused on aegunud.

Lisaks on keskjuhatusel edaspidi piiratum õigus jätta teatud konfidentsiaalne teave edastamata, kuivõrd edaspidi võib teabe andmisest keelduda vaid siis, kui teabe andmine kahjustaks tõsiselt ettevõtte tegutsemist. Edaspidi ei ole keskjuhatusel õigus jätta teavet andmata juhul, kui see kahjustab ettevõtete tegevust. Seni tekitab õiguselgusetust, et millal saab teabe avaldamist pidada ettevõtete tegutsemist kahjustavaks ja millal nende huve riivavaks. Samuti nähakse eelnõus ette uus põhimõte, et kui keskjuhatuse jätab konfidentsiaalse teabe avaldamata, peab ta teavitama Euroopa tööõukogu liikmeid, läbirääkimiste erikomisjoni liikmeid või töötajate esindajaid selle põhjustest.

Eestis reguleerivad konfidentsiaalse teabe hoidmise kohustust TÜÜKS § 38 (Euroopa tööõukogu liikmed) ja § 78 (läbirääkimiste erikomisjoni liikmed, töötajate esinduskogu liikmed, kaasatud eksperdid jt).

Töötajate teavitamine ja nendega konsulteerimine

Eelnõu artikli 1 punktid 2 ja 8 (direktiivi art 2 lg 1 p-d (f) ja (g) ja art 9)

Direktiivi eelnõus lühendatakse õigusselguse huvides informeerimise ja konsulteerimise mõisteid ning liigutatakse need osaliselt artiklisse 9, mis reguleerib informeerimise ja konsulteerimisega seotud poolte õiguseid ja kohustusi. Konsulteerimisnõuete suhtes tehakse ka sisulisi muudatusi: artiklis 9 täpsustatakse, et konsulteerimine peab võimaldama töötajate esindajatel esitada oma arvamus enne otsuste vastuvõtmist ning et keskjuhatuse peab esitama sellise arvamuse kohta põhjendatud kirjaliku vastuse enne, kui ta võtab vastu kavandatavat meetet käsitleva otsuse.

Informeerimine on direktiivi eelnõu kohaselt töandjapoolne andmete edastamine töötajate esindajale, et need saaksid asjaomase teemaga tutvuda ja seda uurida. Konsulteerimine on direktiivi eelnõu kohaselt dialoogi loomine ja arvamuste vahetamine töötajate esindajate ja keskjuhatuse või mõne muu vastava juhtimistaseme vahel.

Eestis on informeerimise ja konsulteerimise mõisted töötajate üleühenduselise kaasamise tähenduses toodud TÕÜKS § 3 p-des 1 ja 2, põhinedes kehtival direktiivil.

Töötajate esindajate ülesanded ja kaitse

Eelnõu artikkel 1 punkt 8 (direktiivi art 10)

Direktiivi eelnõuga suurendatakse läbirääkimiste erikomisjoni liikme, Euroopa töönõukogu liikme ja töötajate esindaja tööalast kaitset ja tagatiseid. Ka praegu tuleb neile tagada tööülesannete täitmisel samasugune kaitse ja tagatiseid, nagu on riigisiseste õigusaktide ja/või tavadege ette nähtud teistele töötajate esindajatele selles riigis, kus nad töötavad. Õigusselguse huvides selgitatakse, et nõuet tagada samaväärne kaitse kohaldatakse ka survemeetmete või vallandamise suhtes. Lisaks soovitakse muudatustega tagada, et direktiivist tulenevate õiguste kohaldamiseks vajalikud vahendid on lisaks Euroopa töönõukogu liikmetele tagatud läbirääkimiste erikomisjoni liikmetele. Euroopa töönõukogu liikmetel peavad olema vajalikud vahendid ja õigus teavitada asjaomaseid töötajate esindajaid riigiülesest teavitamis- ja konsulteerimiskorrast enne ja pärast keskjuhatusega peetavaid koosolekuid. Ühtlasi sätestab direktiivi eelnõu, et keskjuhatuse peab kandma Euroopa töönõukogu ja läbirääkimiste erikomisjoni liikmete esindusülesannete täitmiseks vajaliku koolitusega seotud kulud, millest tuleb keskjuhatust eelnevalt teavitada.

EL õiguses on tavapärane näha ette kaitse negatiivsete tagajärgede eest, kui töötaja või töötajate esindaja kasutab talle ette nähtud õiguseid.⁶ Seetõttu sisaldab ka Eesti õigus erinevaid kaitsemeetmeid juhuks, kui töötajate esindajatega soovitakse töösuhte lõpetada (vt nt töölepingu seaduse § 92 lg 3, § 94 ja § 109 lg 2). TÕÜKS § 40 kohaselt kohaldatakse Eestis töötavate läbirääkimiste erikomisjoni liikmete, Euroopa töönõukogu liikmete ning konsulteerimismenetluses osalevate töötajate esindajate, kes on üleühenduselise ettevõtja või ettevõtjate grupi töötajad, tagatiste suhtes töölepingu seaduses töötajate esindajatele ettenähtud tagatiste kohta sätestatut. Seega eelduslikult on Eesti õigus konkreetse nõudega kooskõlas, kuid võib õigusselguse huvides vajada täpsustamist. Direktiivi eelnõu vastuvõtmisel pakutud kujul vajaks Eesti õigus üle vaatamist seoses teiste muudatustega (nt keskjuhatuse kohustus kanda koolitusega seotud kulud). Seoses koolituskulude kandmisega

⁶ Vt nt [töö- ja eraelu tasakaalu direktiivi 2010/18/EL](#) artikkel 14, [läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste direktiivi 2019/1152](#) artikkel 17.

näeb TÜÜKS § 40¹ ette, et läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa tööõukogu liikmele tuleb tagada koolitus seesuguse sisuga ja ulatuses, mis on vajalik tema ülesannete täitmiseks rahvusvahelisel tasandil. Samuti säilitatakse koolituses osalemise aja eest keskmine töötasu.

Karistused ja juurdepääs õiguskaitsele

Eelnõu artikkel 1 punkt 9 (direktiivi art 11 lg-d 2–4)

Direktiivi eelnõu täpsustab ja täiendab direktiivi jõustamist puudutavaid põhimõtteid.

Kehtiv direktiiv kohustab riike nägema ette asjakohaseid meetmeid, kui direktiivi ei täideta, eelkõige tagama vastavad haldus- ja kohtumenetlused. Samuti kohustab direktiiv juhul, kui keskjuhatas peab andmeid konfidentsiaalseks või ei anna konfidentsiaalset teavet, tagama riigil töötajate esindajatele haldusliku või kohtuliku edasikaebamise korra.

Direktiivi eelnõu kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste õigeaegsaks ja tõhusaks rakendamiseks on kehtestatud asjakohased menetlused ning nende rikkumise korral kohaldatakse tõhusaid, hoiatavaid ja proportsionaalseid karistusi. Riikidel tuleb karistuste kindlaksmääramisel arvesse võtta konkreetseid kriteeriume: rikkumise raskusaste, kestus, tagajärjed ja asjaolu, kas rikkumine oli tahtlik või tulenes hooletusest. Rahaliste karistuste puhul tuleb arvesse võtta ka asjaomase ettevõtte või kontserni suurust ja rahalist olukorda (nt aastakäive) ning muid asjakohaseid kriteeriume. Seejuures täpsustab direktiiv, et informeerimist ja konsulteerimist puudutavate rikkumiste puhul tuleb ette näha just rahalised karistused (seejuures ei takista direktiiv riigil kehtestamast ka muid liiki karistusi) ja arvestada eeltoodud kriteeriumeid.

Seoses konfidentsiaalse teabe vaidlustega lisatakse direktiivi sõnaselge täpsustus, et haldusliku või kohtuliku edasikaebamise võimalus peab lisaks töötajate esindajatele olema tagatud ka läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa tööõukogu liikmetele. Nii samuti täiendatakse direktiivi põhimõttega, et selliste menetluste kestus peab olema kooskõlas teavitamise ja konsulteerimise õiguste tõhusa kasutamisega (nt menetlus tohi kesta sedavõrd kaua, et nende õiguste kasutamine oleks takistatud).

Juhul, kui liikmesriik näeb ette vaidluste kohtuvälise lahendamise mehhanismi enne kohtumenetluse algatamist, siis ei tohi kohtuväliselt vaidlust lahendava organi tulemus olla pooltele siduv otsus ega mõjutada muul viisil nende õigust kohtusse pöörduda.

Eestis reguleerib vastutust direktiiviga ette nähtud õiguste ja kohustuse rikkumise eest TÜÜKS 5. peatükk, paragrahvid 85–88. Sätted annavad Tööinspeksioonile pädevuse menetleda rikkumisi seoses: 1) riikidevahelise informeerimise ja konsulteerimise ning töötajate kaasamise takistamise keelu rikkumisega, 2) konfidentsiaalse teabe hoidmise kohustuse rikkumisega, 3) töötajate arvu või nende jaotuse kohta teabe esitamise kohustuse rikkumisega, 4) iga-aastase või erakorralistel asjaoludel toimuva informeerimise või konsulteerimise kohustuse rikkumisega. TÜÜKS-is riiklikku järelevalvet ja vastutust reguleerivate sätete osas hiljutine rakenduspraktika puudub.

TÜÜKS § 39 kohaselt on TÜÜKS § 38 lg 2 punktides 1 ja 2 nimetatud töötajate esindajatel õigus pöörduda edastatud teabe konfidentsiaalsusest ja teabe andmisest keeldumisest tuleneva vaidluse lahendamiseks kohtusse. Eestis on küll kõigile tagatud õigus pöörduda oma õiguste kaitseks kohtusse, kuid TÜÜKS võib õigusselguse huvides vajada siiski täpsustamist (nt

sõnaselge viite lisamine, et antud küsimuses kohtusse pöördumise õigus on teiste hulgas ka Euroopa tööõukogu liikmetel). Kohus peab vaidlusi lahendama mõistliku aja jooksul. Eestis ei ole ette nähtud kohtuvälist vaidluste lahendamise mehhanismi töötajate ülehenduselise kaasamise küsimustes.

Direktiivi eelnõu vastu võtmisel väljapakutud kujul vajaksid karistust ja vastutust reguleerivad normid Eesti õiguses muutmist.

Vabatahtlikud kokkulepped

Eelnõu artikkel 1 punktid 11 ja 12 (direktiivi art 14 ja 14a)

Kehtiva direktiivi kohaldamisala ei hõlma praegu kahte liiki kokkuleppeid: 1) nn. vabatahtlikke kokkuleppeid ehk selliseid liikmesriigiüleseid teavitamis- ja konsulteerimiskokkuleppeid, mis on sõlmitud enne direktiivi 94/45/EÜ ülevõtmist ehk enne 23.09.1996, 2) kokkulepe on sõlmitud ajavahemikul 05.06.2009–05.06.2011 ehk kahe aasta jooksul pärast direktiivi vastuvõtmist, mil ettevõtetele anti võimalus sõlmida vabatahtlik informeerimise ja konsulteerimise kokkulepe, kui see katab kõiki töötajaid. Selliseid kokkuleppeid, millele direktiiv ei kohaldu, on ligikaudu 350. Kehtiv direktiiv ei anna neile töötajatele, kellega sõlmitud kokkulepped jäävad direktiivi kohaldamisalast välja, võimalust taotleda Euroopa tööõukogu asutamist.

Direktiivi eelnõuga soovitakse seni direktiivi kohaldamisalast välja jäänud kokkulepped hõlmata direktiivi kohaldamisalasse. Muudatuse eesmärk on tagada kõikidele liikmesriigiüleste ettevõtete töötajatele ühesugune kaitsetase. Seetõttu soovitakse, et kõigi liikmesriigiüleste ettevõtete või kontsernide töötajatel ja nende esindajatel on õigus taotleda Euroopa tööõukogu asutamist. Nende kokkulepete puhul, millele direktiiv praegu ei kohaldu, on edaspidi vähemalt 100 töötaja vastava taotluse korral keskjuhatusel kohustus alustada läbirääkimisi Euroopa tööõukogu asutamiseks või teavitamis- ja konsulteerimiskorra kehtestamiseks. Keskjuhatus võib selliseid läbirääkimisi alustada ka omal algatusel.

Eestis ei ole teadaolevalt liikmesriigiüleseid teavitamis- ja konsulteerimiskokkuleppeid, mis on sõlmitud enne 23. septembrit 1996 või EWC direktiivi ülevõtmisperioodi ajal.

Lõppsätted

Eelnõu artiklid 2–4

Direktiivi eelnõu järgi tuleb riikidel võtta vastu ja avaldada direktiivi järgimiseks vajalikud õigusmuudatused hiljemalt **üks aasta** pärast direktiivi jõustumist. EL tööõiguse vaatest on komisjon määranud ebatavalise direktiivi ülevõtmistähtaja, kuivõrd üldiselt sätestatakse direktiivi ülevõtmiseks kaheaastane ülevõtmistähtaeg. Muude lõppsätete puhul lähtub eelnõu tavapäraestest tingimustest.

Direktiivi I lisa muudatused

Kehtiva direktiivi kohaselt luuakse piisava hulga töötajate vastavasisulise taotluse korral igas liikmesriigiüleises ettevõttes või kontsernis Euroopa tööõukogu või kehtestatakse töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kord. Direktiivi lisa I näeb ette Euroopa Tööõukogu

moodustamise nn. vaikimisi olukorras, kui: a) keskjuhatuse ja läbirääkimiste erikomisjon teevad vastava otsuse, b) keskjuhatuse keeldub läbirääkimiste alustamisest kuue kuu jooksul töötajate vastava taotluse esitamisest arvates või c) kolme aasta möödumisel taotluse esitamisest ei ole käesoleva seaduse Euroopa tööõukogu või informeerimis- ja konsulteerimismenetluse kokkulepet sõlmitud ja läbirääkimiste erikomisjon ei ole otsustanud läbirääkimisi mitte alustada või lõpetada. Neil juhtudel luuakse Euroopa tööõukogu direktiivi lisas I sätestatud korras ehk seadusjärgselt, eesmärgiga näha töötajatele ette siiski teatud miinimumõigused (nt õigus kord aastas keskjuhatusega kohtuda). Üldiselt jõuavad osapooled siiski kokkuleppele ja seadusjärgse Euroopa tööõukogu moodustamine on pigem erandlik (selliseid tööõukogusid on kokku suurusjärgus 20 tk).

Direktiivi eelnõu lisas kohendatakse seadusjärgse Euroopa tööõukogu tegutsemise korda. Selleks, et tõhustada seadusjärgselt moodustatud Euroopa tööõukogude riigiülest teavitamist ja nendega konsulteerimist, suurendatakse iga-aastasest keskjuhatusega kohtumiste korda. Seni on neil Euroopa tööõukogudel olnud õigus kohtuda keskjuhatusega üks kord aastas, et saada teavet ja konsulteerida asjaomase liikmesriigiülese ettevõtte või liikmesriigiülese kontserni äritegevuse edenemise ja väljavaadete üle. Edaspidi on õigus keskjuhatusega kohtuda **kaks korda aastas**. Samuti tehakse lisas teisi sarnast laadi muudatusi nagu direktiivi teksti (nt selgitatakse, et Euroopa tööõukogu tegevuskulud, mida keskjuhatuse peab kandma, hõlmavad mõistlikke õigusabi- ja kohtuesinduskulusid, millest tuleb keskjuhatust eelnevalt teavitada).

DIREKTIIVI EELNÕU VASTAVUS PÄDEVUSE ANDMISE, SUBSIDIAARSUSE JA PROPORTSIONAALSUSE PÕHIMÕTETELE

Eelnõu õiguslik alus

Eelnõu õiguslik alus on Euroopa Liidu toimimise lepingu (edaspidi ELTL)⁷ artikkel 153 lõige 1 punkt e koostoides artikli 153 lõike 2 punktiga b, mille alusel liit toetab ja täiendab liikmesriikide meetmeid, millega parandatakse töötajate teavitamist ja nendega konsulteerimist. Selles valdkonnas võimaldab ELTL artikli 153 lõike 2 punkt b Euroopa Parlamendil ja nõukogul võtta seadusandliku tavamenetluse kohaselt vastu direktiive, millega kehtestatakse miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks, võttes arvesse igas liikmesriigis kehtivaid tingimusi ja tehnilisi eeskirju.

Seega on ELil tulenevalt ELTList pädevus direktiivi eelnõu vastuvõtmiseks ning eelnõu on kooskõlas ELTL eesmärkidega.

Subsidiaarsus ja proportsionaalsus

Komisjoni ettepanek on kooskõlas subsidiaarsuse põhimõttega, kui eelnõu eesmärged ei ole võimalik piisavalt saavutada liikmesriikide tasandil võetavate meetmetega ning need on oma ulatuse ja toime poolest paremini saavutatavad EL tasandil. Nõustume komisjoniga, et ühised eeskirjad, mida EL-is kohaldatakse töötajate riigiülel tasandil teavitamise ja nendega konsulteerimise suhtes, on võimalik kehtestada ainult EL algatusega. Arvestades direktiivi kohaldamisalasse kuuluvate ettevõtete piiriülest iseloomu ning riigiülese teavitamis- ja konsulteerimisenõuetega seotud küsimuste riigiülest iseloomu, ei ole kavandatud meetmete

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

eesmärke võimalik piisavalt saavutada üksnes liikmesriikide tasandi tegevuse kaudu ning eesmärgid on paremini saavutatavad EL tasandil. Seega saab lugeda direktiivi eelnõu subsidiaarsuse põhimõttele vastavaks.

Direktiivi eelnõus nähakse ette miinimumnõuded ning liikmesriikidele jääb õigus kehtestada ja säilitada direktiivist soodsamad õigusnormid. Ette nähtud meetmed ei lähe eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale ning on vastavuses proportsionaalsuse põhimõttega.

ESIALGSE MÕJUDE ANALÜÜSI KOKKUVÕTE

Mõjud ettevõtjatele, kodanikele ja riigile

Eelnõuga soovitakse täiendada Euroopa töönõukogude asutamise ja toimimise korda, et tagada tõhusad riigiüleised teavitamis- ja konsulteerimisõigused. Direktiivi eelnõu eesmärk on parandada sotsiaaldialoogi Euroopa Liidus liikmesriikideülevalt tegutsevates ettevõtetes. Muudatuse kohaselt täiendatakse direktiivi mitmeid põhimõtteid, mõisteid ja tingimusi, et ära hoida vaidlusi tõlgenduste üle ning lisatakse soolist võrdsust käsitlevad põhimõtted, et aidata kaasa sooliselt tasakaalustatud esinduse saavutamisele Euroopa töönõukogudes.

Eelnõu võimalik mõju Eestile on minimaalne, kuna Eestis ei ole asutatud Euroopa töönõukogusid ning Eestis ei asu ühtegi üleühenduselise ettevõtja keskjuhatust, kes vastutab Euroopa töönõukogu asutamise ja selle toimimisega seotud kulude kandmise eest. Samas ei saa välistada Euroopa Töönõukogude ja keskjuhatuste olemasolu Eestis tulevikus. Euroopa töönõukogu asutatakse üleühenduselise ettevõtja keskjuhatuse omal algatusel või vähemalt kahe liikmesriigi vähemalt 100 töötaja või nende esindaja kirjalikul taotlusel (seejuures on Eestis ettevõtteid, kes kuuluvad üleühenduselise ettevõtja mõiste alla, nt AS Tallink Grupp, OÜ Eesti Gaas, AS Eesti Energia). Küll aga on Eestis töötajaid, kes kuuluvad teises EL liikmesriigis asutatud Euroopa töönõukogusse, mis tähendab, et sellised töötajad valitakse üleühenduselise ettevõtja töötajate esinduskogusse Eestist, esindamaks Eestis töötavaid töötajaid. Sihtrühma täpset suurust ning mõju ulatust ja olulisust on keeruline hinnata. Seega mõjutab eelnõu Eesti elanikest peamiselt töötajaid ning kuivõrd muudatuste eesmärk on parandada töötajate informeerimise ja nendega konsulteerimise õiguseid, on eelnõul Eestile positiivne mõju.

Liikmesriigiüleste ettevõtete töötajate jaoks kaasneksid direktiivi muudatuste jõustumisega võrdsemad õigused, sh lisanduksid direktiivi soolist võrdsust puudutavad põhimõtted. Seega on eelnõul töötajatele positiivne mõju. Tööandjate vaatest on mõju samuti positiivne, sest kuivõrd eelnõu eesmärk on luua õigusselgust, väheneb eelduslikult vaidluste hulk direktiivi tõlgenduste üle. Samuti aitab direktiiv parandada töötajatega konsulteerimise ja nende informeerimise õigusi, aidates kaasa töötajate heaolule ja seeläbi stabiilse töökeskkonna loomisele. Direktiivi muudatused võivad keskjuhatustele (mida Eestis praegu ei asu) kaasa tuua **mõnede spetsiifiliste kulude kasvu** (nt põhjusel, et muudatustega suurendatakse direktiivi rikkumistega kaasnevaid karistusi ja kohustatakse keskjuhatust läbirääkimistega seotud kulusid kandma). Kokkuvõttes võib eelnõu mõju Eesti riigile pidada positiivseks.

Mõju riigieelarvele

Kavandatavate muudatustega ei kaasne täiendavat kulu riigieelarvele.

VALITSUSE SEISUKOHAD JA NENDE PÕHJENDUSED

1.1.Toetame liikmesriigiülestes suurtes ettevõtetes töötajate teavitamise ja töötajatega konsulteerimise raamistiku tõhustamist ja õiguskindluse suurendamist.

Selgitus: Eesti toetab eesmärki parandada töötajate riigiülese teavitamise ja nendega konsulteerimise raamistikku, suurendada õiguskindlust ja kõrvaldada direktiivi senised kitsaskohad. Peame oluliseks, et direktiivi sätted on selged ega soosi tõlgendusvaidlusi. Näiteks peame oluliseks, et direktiivi tekstist selguks arusaadavalt, milliseid küsimusi tuleb käsitleda riigiülestenä ja milliseid mitte (kuivõrd sellest oleneb, millistel juhtudel direktiiv kohaldub ja millal mitte). Samuti saame toetada töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise mõistete kohendamist ning õigusakti süsteemsuse huvides töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise korra käsitlemist eraldiseisvalt, eeldusel, et töötajate esindajate reguleerimine arvestab riigisiseseid õigusakte ja tavasid (nt esindavad Eestis töötajaid lisaks ametiühingutele ka töötajate usaldusisikud).

1.2.Peame oluliseks, et direktiivi muudatused ei too ettevõtetele kaasa põhjendamatu halduskoormust ja kulusid. Leiame, et läbirääkimiste erikomisjoni ja Euroopa töönookogude kohtumenetluse kulude kandmine liikmesriigiülese ettevõtte keskjuhatuse poolt peaks olema direktiivis sõnastatud paindlikult.

Selgitus: Eesti peab oluliseks, et direktiivi eelnõuga ei kaasne ettevõtetele täiendavat põhjendamatu halduskoormust ja kulusid. Kui eelnõuga kaasneb ettevõtetele täiendav haldushoormus või kulud, peab see olema selgelt põhjendatud ja muudatuste tervikpilti arvestades proportsionaalne. Näiteks eelistame seetõttu mitte eemaldada direktiivist põhimõtet, mis annab liikmesriigile selge õiguse riigisiselt piirata seda, kui mitme eksperdi kulusid on keskjuhatuse kohustatud kandma. Läbirääkimiste erikomisjon võib läbirääkimiste pidamisel küsida oma töös abi enda valitud ekspertidelt (nt ühenduse tasandi töötajate organisatsiooni esindajad, kes annavad läbirääkimiste käigus nõu). Seni on direktiivi tekst näinud ette, et riik võib kehtestada, et keskjuhatusel tuleb kanda vaid ühe eksperdi kulud (nt tasu, transport), kuid eelnõuga soovitakse antud põhimõte kustutada, jättes ekspertide arvu lahtiseks.

Kehtiva direktiivi kohaselt kannab läbirääkimistega seotud kulud keskjuhatuse. Samas ei reguleeri kehtiv direktiiv sõnaselgelt küsimust sellest, et kes kannab läbirääkimiste erikomisjoni tegevusest tulenevaid **õigusabikuluseid ja haldus- või kohtumenetluses osalemisega seotud mõistlikke kulusid**. Direktiivi eelnõuga täpsustatakse, et läbirääkimistega seotud kulud, mida kannab keskjuhatuse, hõlmavad läbirääkimiste erikomisjoni tegevusest tulenevaid eelamainitud esinduskulu kohtumenetluses, kuid mitte individuaalsetest töövaidlustest tulenevaid kulusid. Kulude kandmine on eelnõu materjalide kohaselt tekitanud vaidlusi ja õigusselgusetust, mistõttu soovitakse eelnõuga tagada, et keskjuhatuse nimetatud kulud kannab. Lisaks, keskjuhatused praktikas ka juba kannavad kõnealuseid kulusid. **Eesti eelistab, et kohtumenetluses esindamise kulude kandmise kohustust ei määrata kitsalt ja üksnes keskjuhatusale**. Tulenevalt Eesti tsiviilkohtumenetluse põhimõtetest oleneb see, milline osapool ja millises määras on kohustatud kandma menetluskulusid, vaidluse tulemist (nt kehtib hagimenetluses nn. kaotaja maksab põhimõte ehk menetluskulud kannab üldjuhul pool, kelle kahjuks otsus tehti). Eesti hinnangul ei esine ülekaalukaid asjaolusid, miks teha antud põhimõttest erand. **Õigus sellele,**

et keskjuhatuse kannaks esinduskulud, ei või ebamõistlikult sekkuda liikmesriigi riigisisesse menetlusautonoomiasse. Eelkõige võiks eelnõu kohendada seda rohkem keskjuhatuse huve ja liikmesriikide erinevaid kohtumenetluspõhimõtteid arvesse võtvaks (nt lisades viite kulude kandmisele arvestades riigisisest õigust, tagades kohtule vaidluse korral õiguse otsustada kulude jaotuse üle, võimaldades liikmesriigil muude alternatiivsete meetmetega tagada piisav töötajate õiguste kaitse vms).

1.3.Saame nõustuda, et direktiivis sätestatud õiguste ja kohustuste rikkumise eest näevad liikmesriigid ette mõjusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused. Eesti toetab üldisemat sätet direktiivi jõustamise ja karistuste kohta ning leiab, et liikmesriikidel peab jääma võimalus valida sobivam sanktsioonisüsteem ja liik. Eesti jaoks on oluline, et direktiiv ei rõhutataks karistuste haldusõiguslikku iseloomu.

Selgitus: Peame oluliseks, et direktiivi eelnõu põhimõtted direktiivi jõustamise ja karistuste kohta ei ole liialt detailsed ja üksikasjalikud. Direktiivi eelnõu artikkel 11(2) näeb liikmesriikidele ette kohustuse sätestada direktiivist tulenevate õiguste ja kohustuste rikkumiste eest mõjusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused. Saame sellise üldisema kohustusega nõustuda. Toetame eelnõu põhimõtet, mille kohaselt tuleb liikmesriigil direktiivi reeglite rikkumise eest sätestada rahalised karistused ning peame oluliseks, et läbirääkimiste käigus ei muutuks eelnõu tekst viisil, mis rõhutaks karistuse haldusõiguslikku iseloomu (nt haldustrahvi kehtestamine). Liikmesriikidel peaks jääma maksimaalne pandlikkus sanktsioonimäära, -liigi ja menetluse osas. Samuti peame oluliseks, et tekst ei muutuks läbirääkimiste käigus viisil, et viidatakse „*administrative*“ karistuste mõistele. EL õiguses ei ole ühtset arusaama, mida see mõiste tähendab ning halduskaristuste mõistet ei ole sisustatud. EL õiguses on vaid kriminaalõiguslikud ja mitte-kriminaalõiguslikud karistused. Seejuures viimaste korral, kui õigusakt ei viita sanktsiooni liigile, on liikmesriigil diskretsioon neid mistahes menetluses kohaldada.

Direktiiv peab jätma liikmesriikidele piisavat paindlikkust sobivate menetlusõigust ja sanktsioone puudutavate küsimuste reguleerimisel ega tohi põhjendamatult sekkuda liikmesriigi autonoomsusele karistuspoliitika kujundamisel. Näiteks võib põhjendamatult liikmesriigi sanktsioonisüsteemi ja karistusi rakendavate asutuste sõltumatusse sekkuvaks pidada direktiivi eelnõu artikli 11(2) viimases lauses toodud põhimõtet, mille järgi tuleb karistuste kindlaksmääramisel arvesse võtta teatud kindlaid kriteeriume nagu rikkumise raskusastet, kestust, tagajärgi ja seda, kas rikkumine oli tahtlik või tulenes hooletusest, ning rahaliste karistuste puhul ka asjaomase ettevõtte suurust ja rahalist olukorda ning muid asjakohaseid kriteeriume. Samuti eelistame tekstist kaotada viite tahtlusele ja hooletusele (*intentional or negligent nature of the offence*), mis ei ole EL tasandil harmoneeritud mõisted.

1.4.Eelistame, et direktiivi muudatuste riigisisesse õigusesse ülevõtmisele kehtiks kaheaastane tähtaeg.

Selgitus: Direktiivi eelnõuga soovitakse kehtestada liikmesriikidele ühe-aastane muudatuste ülevõtmistähtaeg, et asjakohased õigus- ja haldusnormid muudatustega vastavusse viia. Eesti hinnangul peaks olema ülevõtmistähtaeg pikem, eelistatult kaks aastat. Üldiselt on direktiivide ja nende muudatuste ülevõtmistähtaeg kaks aastat ja praegu ei esine kaalukaid põhjuseid, miks tuleks näha ette tavapärasest oluliselt lühem tähtaeg. Tavapärase kaheaastane tähtaeg võimaldab direktiivi vastuvõtmisel piisavalt aega eelnõu väljatöötamiseks ja menetlemiseks ning aitab tagada kvaliteetset seadusloomet.

ARVAMUSE SAAMINE JA KOOSKÕLASTAMINE

Direktiivi eelnõu edastati arvamuse avaldamiseks Justiitsministeeriumile, Eesti Ametiühingute Keskliidule, Eesti Tööandjate Keskliidule, Eesti Kaubandus-Tööstuskojale, Eesti Meremeeste Sõltumatule Ametiühingule, AS Tallink Grupile, AS Eesti Energiale, AS Eesti Gaasile ja AS Bolt Technology'le.

Tagasiside laekus Eesti Ametiühingute Keskliidult ja Justiitsministeeriumilt.

Saabunud sisendid on esitatud kaasamise tabelis (lisa 1) ning saabunud ettepanekutega on arvestatud.

Ministeeriumid on seisukohad kooskõlastanud Euroopa Liidu koordineerimiskogus.