



## Nytt direktiv om europeiska företagsråd 2023/24:FPM38

---

Arbetsmarknadsdepartementet

2024-02-27

### Dokumentbeteckning

COM(2024) 14 final

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv som ändrar direktiv 2009/38/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.

SWD(2024) 9 final

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Subsidiarity Grid Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 2009/38/EC as regards the establishment and functioning of European Works Councils and the effective enforcement of transnational information and consultation rights.

SWD(2024) 10 final

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT IMPACT ASSESSMENT REPORT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2009/38/EC as regards the establishment and functioning of European Works Councils and the effective enforcement of transnational information and consultation rights.

SWD(2024) 11 final

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EXECUTIVE SUMMARY OF THE IMPACT ASSESSMENT REPORT Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2009/38/EC as regards the establishment and functioning of European Works Councils and the effective enforcement of transnational information and consultation rights.

Tidigare faktapromemorior i ärendet: 2007/08:FPM137

Förslaget innehåller ändringar av det nu gällande direktivet från 2009 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Detta direktiv reglerar att när ett företag eller en grupp av företag bedriver verksamhet i två eller flera medlemsländer ska den centrala ledningen informera och samråda med representanter för de arbetstagare som berörs av deras beslut samt för detta ändamål inrätta ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd.

Enligt förslaget till revidering ska undantag för avtal om information och samråd som fattats i enlighet med, samt innan, tidigare direktiv på området från 1994, samt nu gällande direktiv från 2009 tas bort. Vidare föreslås att processen för att inrätta nya företagsråd ska förtydligas och bidra till en bättre könsbalans, bland annat genom förtydliganden om vilka kostnader som den centrala ledningen ska stå för och genom bestämmelser om att sträva mot en viss angiven könsbalans. Processen för information och samråd effektiviseras genom tydligare bestämmelser kring när och hur information ska lämnas. Vidare ändras bestämmelser om efterlevnaden av direktivet genom att bestämmelser om sanktioner och efterlevnad förtydligas.

Regeringens uppfattning är att det är viktigt att regelverket för arbetstagares rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag är ändamålsenligt och utgör ett komplement till regler om arbetstagarinflytande på nationell nivå. Det är viktigt att nya regler är förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen och vårt nationella system för arbetstagares rätt till information och samråd. Allmänt sett bör också försiktighet iakttas i fråga om regelförändringar som kan fördröja eller försvåra omstruktureringar. Vidare bör förslaget utformas så att de administrativa och andra kostnaderna för berörda företag begränsas så långt som möjligt.

## 1 Förslaget

### 1.1 Ärendets bakgrund

Rådets direktiv (1994/45/EG) om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare antogs 1994. I en utvärderingsrapport år 2000 om tillämpningen av direktivet (KOM [2000] 188) förklarade kommissionen att man avsåg att återkomma med en eventuell revidering av direktivet på basis av ytterligare överväganden och i ljuset av utvecklingen av angränsande EU-lagstiftning. Kommissionen lade sedermera fram ett reviderat förslag till direktiv (KOM [2008] 419) efter att det konstaterats att några förhandlingar mellan parterna inte kunnat inledas. Beslut om ett omarbetat direktiv (2009/38/EG) samt upphävande av direktiv

1994/45/EG togs i maj 2009 och skulle vara genomfört i medlemsstaterna i juni 2011.

2023/24:FPM38

2018 tog kommissionen fram en utvärderingsrapport (COM [2018] 292 final) om genomförandet av det nu gällande direktivet. Rapporten konstaterade att en stor majoritet av medlemsstaterna hade genomfört direktivet på ett korrekt sätt, att flertalet intressenter instämde i att det juridiska ramverket hade tydliggjorts i det nu gällande omarbetade direktivet och att alla intressenter ansåg att reglerna var relevanta och gav ett signifikant mervärde för att säkerställa en social dialog för företag på gemenskapsnivå. Rapporten konstaterade att det nu gällande omarbetade direktivet hade förbättrat kvaliteten och omfattningen av vilken information som delgavs arbetstagare men att det inte ökat takten på bildandet av nya företagsråd. Kommissionen avsåg därför att återkomma med en handbok med syfte att öka bildandet av nya företagsråd, öka effektiviteten samt för att dela goda exempel.

I Europaparlamentets resolution av den 2 februari 2023 med rekommendation till kommissionen om revidering av direktivet om europeiska företagsråd (2019/2183[INL]) ombads kommissionen att senast den 31 januari 2024 publicera ett förslag till reviderat direktiv. I resolutionen föreslogs ändringar bland annat avseende meningsfulla samråd i god tid, ett slut på undantag för avtal om europeiska företagsråd som ingåtts före direktivens ikraftträdande, skärpta sanktioner och säker tillgång till rättslig prövning för europeiska företagsråd.

Mot bakgrund av Europaparlamentets resolution och kommissionsordförande von der Leyens politiska åtagande att noggrant ta ställning till och svara på denna typ av resolutioner, liksom kommissionens utvärdering 2018 samt den tvåstegskonsultation i april och juli 2023 som kommissionen genomförde med de sociala parterna på EU-nivå angående en möjlig revidering av det befintliga direktivet (2009/38/EG), presenterade kommissionen ett förslag till reviderat direktiv den 24 januari 2024.

## 1.2 Förslagets innehåll

### *Kort om nu gällande regler*

Direktivet syftar till att säkerställa rättigheter till information och samråd i gränsöverskridande frågor för anställda vid gemenskapsföretag (med minst 1 000 anställda i mer än ett EU-land och 150 anställda i minst två av dem) eller grupper av gemenskapsföretag (en grupp med minst 1 000 anställda totalt, två företag i olika EU-länder och 150 anställda i minst två av dem). Detta uppnås genom direktivets bestämmelser om att inrätta ett europeiskt företagsråd eller andra lämpliga förfaranden.

Genom europeiska företagsråd informeras och rådfrågas arbetstagare på gemenskapsnivå om utvecklingen i affärsverksamheten och om alla betydande beslut som kan påverka dem. Den centrala ledningen ansvarar för att tillhandahålla information som möjliggör förhandlingar om att inrätta ett

uropeiskt företagsråd eller informations- och samrådsförfarande. De närmare riktlinjerna utarbetas mellan den centrala ledningen och arbetstagarrepresentanter i ett särskilt förhandlingsorgan. Arbetstagarrepresentanter, eller eventuella experter som ger dem råd, får inte röja någon information som de uttryckligen fått i förtroende.

Ledamöterna i det europeiska företagsrådet ska förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av lagstiftningen. Detta inkluderar utbildning av arbetstagarrepresentanter med bibehållen lön.

#### *Direktivförslagets syfte*

Direktivförslaget syftar till att hantera identifierade brister i det nuvarande direktivet och därigenom öka effektiviteten i ramverket för information och samråd med arbetstagare på gemenskapsnivå.

#### *Genomgång av direktivförslaget i de delar de innebär en ändring av befintliga regler*

De undantagsbestämmelser för avtal om information och samråd som fattats innan samt i enlighet med direktiv 1994/45/EG samt nu gällande direktiv 2009/38/EG tas bort. Undantagen beskrivs göra regelverket komplicerat och fragmenterat, vilket skapar olika skyddsnivåer för anställda i gemenskapsföretag. Förslaget syftar till att undvika oberättigade skillnader i anställdas minimirättigheter till information och samråd på gemenskapsnivå.

Bestämmelserna om inrättande av ett europeiskt företagsråd förtydligas gällande vilka kostnader den centrala ledningen ska ansvara för samt kompletteras med bestämmelser som syftar till jämnare könsfördelning.

Förslaget innehåller bestämmelser som syftar till att säkerställa en effektivare process för information och samråd genom att tydliggöra hur och när information ska lämnas och vilka resurser företagsråden kan nyttja. Det tydliggörs bland annat genom att arbetstagarrepresentanterna ska kunna lämna synpunkter på beslutsförslag som rör gränsöverskridande frågor samt att den centrala ledningen måste lämna ett motiverat skriftligt yttrande innan beslut sedan fattas.

Villkoren under vilka den centrala ledningen kan kräva konfidentiell behandling av information eller besluta att inte lämna ut viss information till företagsråd förtydligas genom att den centrala ledningen ska motivera varför information måste hållas konfidentiell och i de fall då den centrala ledningen kan besluta att inte lämna ut information föreslås begränsas till tillfällen då delande av informationen allvarligt skulle kunna skada företaget.

Enligt kommissionen har rättighetsinnehavare enligt direktivet inte alltid tillgång till effektiva rättsmedel för att utnyttja sina rättigheter. Medlemsstatens skyldighet att säkerställa tillgång till rättslig prövning flyttas från beaktandesatserna till den operativa delen av direktivet samt

### 1.3 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

Gällande svenska regler finns i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd vilken genomförde det reviderade direktivet 2009/38/EG och den innehåller bestämmelser som motsvarar det direktivet. I det fall ändringar av de befintliga EU-reglerna beslutas aktualiseras motsvarande ändringar i den svenska lagstiftningen. I lagen om europeiska företagsråd finns i dag bestämmelser om att avtal som reglerar företagsrådets verksamhet bland annat ska behandla företagsrådets sammansättning, vilken ska vara avvägd bland annat med hänsyn till arbetstagarnas kön.

### 1.4 Budgetära konsekvenser / Konsekvensanalys

Kommissionens bedömning i dess konsekvensanalys, SWD(2024) 11 final, är att förslaget inte har någon påverkan på EU:s budget.

Regeringen delar preliminärt bedömningen att förslaget inte har påverkan på EU:s budget samt bedömer att den svenska statsbudgeten inte heller påverkas av direktivförslaget.

Däremot kommer förslaget enligt kommissionens bedömning få budgetära konsekvenser för de företag och grupper av företag som har företagsråd eller motsvarande förfarande för information och samråd i enlighet med tidigare undantag som nu tas bort. Kostnaden för att förhandla fram ett nytt avtal beräknas till 148 000 € per förhandling. I de fall ett avtal behöver omförhandlas beräknas kostnaden vara lägre och beroende på komplexiteten kan behovet av flera möten öka. Kostnaden per möte i dessa fall beräknas till 18 400 €. Dock bedöms det vara så i de allra flesta fall att inga ytterligare möten krävs för omförhandling än de som redan enligt nuvarande bestämmelser ska hållas vilket då inte föranleder några ytterligare kostnader för omförhandling. Företag med europeiskt företagsråd bedöms ha kostnader kopplat till företagsrådet som uppgår till ca 300 000 €. Denna kostnad bedöms kunna öka med anledning av nya krav bland annat på tillgång till utbildning och juridisk rådgivning. Kommissionen anger att underlag för att bedöma hur stor ökning det kan röra sig om inte finns men att det är en försumbar del av företagets globala årliga omsättning.

## 2 Ståndpunkter

### 2.1 Preliminär svensk ståndpunkt

Regeringen ser generellt sett inget direkt behov av mer EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området. Regering välkomnar klargörande regler som underlättar tillämpningen men är kritiska till regler som kan få negativa

konsekvenser för företagens konkurrenskraft. När det gäller arbetstagarinflytande i gränsöverskridande förhållanden, som i det nu aktuella förslaget, kan det dock finnas skäl att se över de befintliga bestämmelserna. Globalisering av ekonomi och näringsliv gör gränsöverskridande företag och gränsöverskridande verksamheter vanligare och här bedöms finnas ett EU-mervärde med mer ändamålsenliga regler.

Regeringens uppfattning är att det är viktigt att regelverket för arbetstagares rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag är ändamålsenligt och utgör ett komplement till regler om arbetstagarinflytande på nationell nivå. Regeringen instämmer i kommissionens bedömning att det är viktigt att sträva mot en jämnare könsfördelning i företagsråden, samtidigt som detaljerade bestämmelser på EU-nivå är överflödiga och dessutom kan vara svåra att tillämpa i alla verksamheter. Tydligare och mer enhetliga regler kan sänka företagets kostnader för information och samråd samt skapa en jämnare spelplan på den inre marknaden. Det bör dock allmänt sett iaktas försiktighet i fråga om regelförändringar som kan fördröja eller försvåra omstruktureringar eller innebära ytterligare ekonomiska eller andra förpliktelser för företag och verksamheter. Eventuellt ändrade bestämmelser bör vara tydliga och utformas så att de inte medför nya administrativa och andra kostnader för företagen som inte står i proportion till syftet med direktivet. De administrativa och andra kostnaderna för företagen som uppstår bör begränsas så långt som möjligt. Det är viktigt att nya regler är tydliga och förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen och att det nationella systemet för arbetstagares rätt till information och samråd kan upprätthållas.

## 2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

De andra medlemsstaterna ståndpunkter är ännu (februari 2024) inte kända.

## 2.3 Institutionernas ståndpunkter

Än så länge har ingen annan institution yttrat sig över kommissionens förslag. Europaparlamentet har ännu inte antagit sin ståndpunkt men från ovan nämnd resolution från 2023 kan noteras att Europaparlamentet efterlyser följande.

- ett utökat tillämpningsområde genom en vidare beskrivning av "gränsöverskridande frågor" i vilka information och samråd med ett företagsråd bör äga rum,
- bestämmelser med syfte att uppnå bättre könsbalans,
- en ändrad definition av "samråd", vilket innebär krav på att företagsrådet får ett motiverat svar på sina synpunkter innan den centrala ledningen fattar beslut samt att dessa synpunkter måste beaktas av den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå,

- att företagsbeslut kan skjutas upp om informations- och samrådskrav kränkts,
- skärpta ekonomiska sanktioner på upp till 20 miljoner euro eller 4 % av den årliga omsättningen, och uteslutning från offentlig upphandling och subventioner,
- utökade skyldigheter för företag när de vill begränsa information till företagsråd,
- snävare tidsfrister för att inrätta ett företagsråd,
- upphörande av undantaget för företag med avtal baserade på de nu gällande undantagsbestämmelserna.

## 2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

Direktivförslaget har remitterats.

# 3 Förslagets förutsättningar

## 3.1 Rättslig grund och beslutsförfarande

Förslagets rättsliga grund är artikel 153.(1 e och artikel 153.2 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget). Beslut fattas enligt det ordinarie lagstiftningsförfarandet i artikel 294 i EUF-fördraget, dvs. Europaparlamentet är medbeslutande. Rådet beslutar med kvalificerad majoritet. Ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén ska höras.

## 3.2 Subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen

Kommissionen anför att enbart åtgärder på EU-nivå kan hantera de identifierade bristerna i nuvarande regelverk avseende information och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. Förslaget är enligt kommissionen därmed förenligt med subsidiaritetsprincipen.

Regeringen konstaterar att förslagets uttalade syfte enbart kan uppnås genom en rättsakt på EU-nivå och att förslaget därmed är förenligt med subsidiaritetsprincipen.

Kommissionen anför vidare att eftersom direktivförslaget endast fastslår minimikrav så säkerställer det minsta möjliga intervention för att nå målen i förslaget. Kommissionen anser därför att är förslaget även är i linje med proportionalitetsprincipen.

Regeringen bedömer att förslaget i stort är förenligt med proportionalitetsprincipen. Regeringen ser dock ett behov av att ytterligare

analysera förslaget i vissa delar utifrån proportionalitetsprincipen när det gäller specifika krav i direktivet. 2023/24:FPM38

## 4 Övrigt

### 4.1 Fortsatt behandling av ärendet

Det belgiska ordförandeskapet har satt upp direktivförslaget på rådets dagordning för våren och har ännu inte kommunicerat hur långt de avser att komma med förslaget.

### 4.2 Fackuttryck/termer