

Ny lag om europeiska företagsråd



REGERINGSKANSLIET

Arbetsmarknadsdepartementet

Innehåll

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Sammanfattning | 7 |
| 2 | Lagförslag | 9 |
| 2.1 | Förslag till lag om europeiska företagsråd..... | 9 |
| 2.2 | Förslag till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag | 31 |
| 2.3 | Förslag till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ | 34 |
| 2.4 | Förslag till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner | 37 |
| 2.5 | Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda | 40 |
| 3 | Gällande rätt | 43 |
| 4 | Det nya direktivet om europeiska företagsråd | 47 |
| 4.1 | Direktivets tillkomst..... | 47 |
| 4.2 | Direktivets huvudsakliga innehåll och ändringar jämfört med nuvarande regler | 48 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.2.1 | Ingressen | 48 |
| 4.2.2 | Avsnitt 1 – Allmänt | 49 |
| 4.2.3 | Avsnitt II - Inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare..... | 51 |
| 4.2.4 | Avsnitt III Övriga bestämmelser..... | 53 |
| 4.2.5 | Bilaga 1..... | 59 |
| 4.3 | Expertgrupp inom EU | 60 |
| 5 | En ny lag om europeiska företagsråd | 61 |
| 5.1 | Allmänt om genomförandet av det nya direktivet, m.m. | 61 |
| 5.2 | Lagens innehåll och syfte..... | 62 |
| 5.3 | Definitioner och begrepp | 63 |
| 5.4 | Tillämpningsområde, m.m. | 66 |
| 5.5 | Avvikelser i kollektivavtal..... | 72 |
| 5.6 | Företagets ansvar..... | 73 |
| 5.7 | Överlämnandet av information inför förhandlingar | 74 |
| 5.8 | Inledande av förhandlingar | 78 |
| 5.9 | Förhandlingsdelegation för arbetstagarna | 80 |
| 5.9.1 | Inrättandet av en förhandlingsdelegation..... | 80 |
| 5.9.2 | Förhandlingsdelegationens sammansättning | 81 |
| 5.9.3 | Hur ledamöter från Sverige utses | 83 |
| 5.10 | Förhandlingar m.m..... | 84 |
| 5.10.1 | Förhandlingsmöten..... | 84 |
| 5.10.2 | Enskilda möten | 85 |
| 5.10.3 | Avstående från och avbrytande av förhandlingar | 86 |
| 5.10.4 | Experter | 86 |

| | |
|---|------------|
| 5.10.5 Omröstningsregler | 87 |
| 5.10.6 Kostnader | 88 |
| 5.11 Avtal..... | 88 |
| 5.12 Vad som gäller när avtal inte träffas..... | 91 |
| 5.12.1 När reglerna ska tillämpas | 91 |
| 5.12.2 Det europeiska företagsrådets sammansättning | 93 |
| 5.12.3 Hur ledamöter från Sverige utses | 95 |
| 5.12.4 Arbetsutskott..... | 95 |
| 5.12.5 Rätt till information och samråd | 96 |
| 5.12.6 Arbetsordning m.m. | 98 |
| 5.12.7 Kostnader | 100 |
| 5.13 Övriga bestämmelser | 101 |
| 5.13.1 Rättskapacitet..... | 101 |
| 5.13.2 Det europeiska företagsrådet ska informera arbetstagarna..... | 102 |
| 5.13.3 Fortsatt tillämpning av gällande ordning under förhandlingar om nya avtal..... | 102 |
| 5.13.4 Skydd och rättigheter för arbetstagarrepresentanter | 103 |
| 5.13.5 Tystnadsplikt | 105 |
| 5.13.6 Skadestånd och rättegång..... | 106 |
| 5.14 Ikraftträdande och övergångsregler | 108 |
| 6 Ändringar i annan lagstiftning | 111 |
| 6.1 Ändrade rättegångsbestämmelser i vissa lagar | 111 |
| 6.2 Följdändringar i andra lagar..... | 112 |
| 7 Konsekvensbeskrivning | 113 |
| 8 Författningskommentar | 121 |
| 8.1 Förslaget till lag om europeiska företagsråd | 121 |

| | | |
|--|---|------------|
| 8.2 | Förslaget till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag..... | 150 |
| 8.3 | Förslaget till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ..... | 151 |
| 8.4 | Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner | 152 |
| 8.5 | Förslaget till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda | 153 |
| Bilaga 1 Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG | | 155 |
| Bilaga 2 Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council | | 173 |

1 Sammanfattning

Denna promemoria innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.

Lagen (1996:359) om europeiska företagsråd föreslås ersättas av en ny lag om europeiska företagsråd. Jämfört med den nuvarande lagen innehåller den föreslagna lagen ett antal nya bestämmelser.

Det föreslås bestämmelser som tydliggör begreppen gränsöverskridande fråga, information och samråd. I förslaget finns också vissa nya bestämmelser beträffande förhandlingarna om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande, bland annat preciseras vilka skyldigheter som åvilar gemenskapsföretaget eller företagsgruppen beträffande den information som ska överlämnas till arbetstagar sidan inför sådana förhandlingar.

Vidare föreslås att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen får ett ansvar för att arbetstagarrepresentanterna ges den utbildning som behövs för att de ska kunna hantera sina uppgifter under förhandlingar om ett avtal och därefter i det europeiska företagsrådet. Det föreslås vidare regler som ska tillämpas vid en väsentlig omstrukturering i företaget eller företagsgruppen. Därtill föreslås vissa ändringar i de bestämmelser som ska tillämpas i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om inte ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande inrättas genom avtal.

Förslaget innebär också att gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa avtal i huvudsak kommer att vara undantagna från den nya lagen.

Den nya lagen föreslås träda ikraft den 6 juni 2011.

2 Lagförslag

2.1 Förslag till lag om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens innehåll och syfte

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av europeiska företagsråd bestående av arbetstagarrepresentanter eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor i gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-stater.

2 § Förfaranden för information till och samråd med arbetstagare ska vara ändamålsenliga och genomföras så att gemenskapsföretag och företagsgrupper kan fatta beslut på ett effektivt sätt. Därför ska

1. information ges vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna ingående kan bedöma de eventuella konsekvenserna och vid

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, (Celex 32009L0038).

behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, och

2. samråd ske genom upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen, vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna inom rimlig tid kan lämna synpunkter, vilka kan beaktas av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i beslutsprocessen.

Definitioner

3 § I denna lag avses med

– *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

– *företag*: en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,

– *gemenskapsföretag*: ett företag som har verksamhet i minst två EES-stater,

– *kontrollerande företag*: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag,

– *kontrollerat företag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över,

– *företagsgrupp*: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-stater, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår, och

– *gränsöverskridande fråga*: en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater eller som, oberoende av antalet EES-stater som den berör, är viktig för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser den kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan EES-staterna.

Lagens tillämpningsområde

4 § Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har
 - minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, och
 - minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater,

samt

2. företagsgrupper som har
 - minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, och
 - minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i en EES-stat och minst ett annat av sina företag med minst 150 arbetstagare i en annan EES-stat.

Antalet arbetstagare i Sverige beräknas som ett medeltal av antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren.

5 § Denna lag gäller när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har säte i Sverige.

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i någon EES-stat, gäller denna lag när

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare², eller

2. ingen verksamhet eller inget företag i någon EES-stat har utsetts att svara för förpliktelserna enligt direktiv 2009/38/EG och den filial eller det kontrollerade företag inom EES som har flest arbetstagare finns i Sverige.

Bestämmelserna i 17 § andra stycket om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige, i 22, 23 och

² EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, (Celex 32009L0038).

36–38 §§ om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses och i 50 § om skydd för arbetstagarrepresentanter gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

Undantag för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper

6 § För följande gemenskapsföretag eller företagsgrupper ska enbart 53–56 §§ om skadestånd och rättegång gälla:

1. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som sedan den 22 september 1996 haft ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattat gemenskapsföretagets eller företagsgruppens samtliga verksamheter i EES-staterna med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland.

2. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper med ett avtal enligt 1, vilket senast från den 1 juli 2000 omfattat även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland.

3. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som fallit inom tillämpningsområdet för lagen (1996:359) om europeiska företagsråd sedan den 1 mars 2000 endast på grund av att lagens tillämpningsområde då utvidgades till att omfatta även verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland och som vid den tidpunkten hade ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, vilket avtal omfattade alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-staterna.

4. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som någon gång under perioden den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 ingått eller förnyat gällande avtal enligt 21 eller 22 § lagen om europeiska företagsråd.

Vid en väsentlig omstrukturering av gemenskapsföretag eller företagsgrupper enligt första stycket ska dock även 1, 4, 5, 7–

17 §§, 18 § andra och tredje styckena, 19–33 §§, 47 § första stycket samt 49, 50 och 52 §§ gälla.

Om ett avtal enligt första stycket har löpt ut eller löper ut ska lagen gälla i sin helhet för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om avtalet har förnyats eller förnyas gäller dock lagen fortfarande endast enligt första stycket.

Europabolag

7 § Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag³, ska denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterföretag. Lagen ska dock tillämpas på europabolag och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europabolag efter dess bildande, ska denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Europakooperativ

8 § Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europakooperativ enligt rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar), ska denna lag inte tillämpas på europakooperativet eller dess dotterföretag. Lagen ska dock tillämpas på europakooperativ och dess

³ EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 24 § lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet eller beslutat att avbryta pågående förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europakooperativ efter dess bildande, ska denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Verksamhet med ideell eller opinionsbildande inriktning

9 § Gemenskapsföretags eller företagsgruppers verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde i fråga om verksamhetens mål och inriktning.

Avvikelser genom kollektivavtal

10 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagens bestämmelser. Detta gäller dock endast om avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare⁴.

⁴ EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, (Celex 32009L0038).

Kontrollerande företag

11 § Om inte annat visas, ska ett företag anses utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, om det i eget eller någon annans namn

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företagets styrelse eller motsvarande ledningsorgan,
2. kontrollerar mer än hälften av rösterna för aktierna eller andelarna i företaget, eller
3. äger mer än hälften av aktierna eller andelarna i företaget.

12 § Om flera företag inom en företagsgrupp anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, ska i första hand det företag som avses i 11 § 1 och i andra hand det företag som avses i 11 § 2 anses som kontrollerande företag. Detta gäller om det inte visas att ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande.

13 § Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer⁵ ska inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktie- eller andelsinnehav. Detta gäller även om kraven i 11 § är uppfyllda.

14 § En konkursförvaltare, rekonstruktör eller likvidator ska vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

Företagets ansvar

15 § I fall som avses i 5 § andra stycket gäller vad som sägs i denna lag om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i

⁵ EUT L 24, 29.1.2004, s. 1, (Celex 32004R0139).

en företagsgrupp för den filial eller det företag som enligt nämnd bestämmelse gör lagen tillämplig i Sverige.

16 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Överlämnande av information

17 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska till arbetstagarna lämna nödvändig information för att förhandlingar enligt 24 § ska kunna inledas. Sådan information ska lämnas via ett annat företag inom företagsgruppen eller en verksamhet i gemenskapsföretaget om arbetstagarna begär det.

Kontrollerade företag i en företagsgrupp och filialer till ett gemenskapsföretag ska till kontrollerande företag i en företagsgrupp eller gemenskapsföretag inom EES lämna de uppgifter som behövs för att kontrollerande företag och gemenskapsföretag ska kunna fullgöra sin skyldighet att lämna nödvändig information till arbetstagarna.

Inledande av förhandlingar

18 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarna inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare när företaget eller företagsgruppen enligt 4–9 §§ omfattas av lagens tillämpningsområde. Detta gäller dock inte när det finns ett gällande avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare i företaget eller

företagsgruppen och som har ingåtts enligt lagen (1996:359) om europeiska företagsråd eller när 24–35 §§ den lagen har tillämpats.

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen ska på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarna inleda nya förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen. Detta gäller dock inte när gällande avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare inom EES i företaget eller företagsgruppen reglerar vad som ska gälla vid väsentliga omstruktureringar.

En begäran av arbetstagarna om förhandlingar enligt första eller andra stycket ska göras skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

19 § Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp även är ett kontrollerat företag i en företagsgrupp, ska företaget inte anses som gemenskapsföretag eller kontrollerande företag vid tillämpning av denna lag.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättandet av en förhandlingsdelegation

20 § När en förhandlingsframställan gjorts enligt 18 § ska en förhandlingsdelegation för arbetstagarna inrättas i enlighet med 21–23 §§.

När förhandlingsdelegationen har inrättats ska den underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen om sin sammansättning.

Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i förhandlingar om ett avtal

om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Sammansättning

21 § Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

När nya förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureningar ska utöver de platser som fördelas enligt första stycket, i förekommande fall, vart och ett av befintliga europeiska företagsråd i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen tilldelas tre platser i förhandlingsdelegationen. Ledamöter till dessa platser väljs inom aktuellt företagsråd.

Hur ledamöter från Sverige utses

22 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarnas förhandlingsdelegation utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse ledamöterna.

Om det är fråga om att utse en ledamot, ska denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om att utse flera ledamöter, ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som anges i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

23 § Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, ska ledamöterna från Sverige utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

Förhandlingar m.m.

Förhandlingsmöten

24 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska kalla till förhandlingar. Företaget ska informera berörda verksamheter eller kontrollerade företag i företagsgruppen om förhandlingsdelegationens sammansättning och om när förhandlingarna ska äga rum.

Företaget ska informera behöriga europeiska arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer om när förhandlingarna ska inledas och om hur arbetstagarnas förhandlingsdelegation är sammansatt.

Enskilda möten

25 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation har rätt att sammanträda enskilt inför och efter varje möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Vid sådant möte ska förhandlingsdelegationen ha tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel.

Avstående från och avbrytande av förhandlingar

26 § Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna eller att avbryta pågående förhandlingar.

Tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket, får en ny förhandlingsframställan enligt 18 § göras. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Experter

27 § Vid förhandlingarna får arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträdas av experter som delegationen utser. På begäran av förhandlingsdelegationen får dessa experter i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingarna.

Omröstningsregler

28 § För ett beslut om att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 26 § krävs röster från minst två tredjedelar av ledamöterna. För övriga beslut som förhandlingsdelegationen fattar gäller den mening som stöds av en majoritet bland ledamöterna.

Kostnader

29 § Kostnaderna för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna ska kunna bildas och utföra sina uppgifter ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Avtal

30 § Ett avtal om europeiskt företagsråd ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES.

I avtalet ska fastställas

1. de företag eller verksamheter som ska omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning, vilken ska vara avvägd med hänsyn till verksamhetsgrenar inom gemenskapsföretag eller företagsgrupper samt arbetstagarnas kön och arbetsuppgifter,
3. företagsrådets mandatperiod,
4. företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan detta förfarande och motsvarande förfaranden på nationell nivå,
5. platsen för företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd,
6. de ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till företagsrådets förfogande,
7. avtalets löptid, hur avtalet kan ändras eller sägas upp och när det måste omförhandlas samt, för de fall då avtalet ska omförhandlas, hur detta ska gå till, och
8. i förekommande fall sammansättning av samt arbetsuppgifter och mötesordning för arbetsutskottet.

31 § I stället för ett avtal om europeiskt företagsråd kan parterna skriftligen avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Ett sådant avtal ska omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES och innehålla riktlinjer för informations- och samrådsförfarandet samt behandla

1. arbetstagarrepresentanternas rätt till information, särskilt om frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen, och
2. arbetstagarrepresentanternas rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna ska tillämpas

32 § Ett europeiskt företagsråd som omfattar all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES ska inrättas enligt 34–46 §§ om

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,

2. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom sex månader från det att förhandlingar har begärts enligt 18 §, eller

3. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år från den tidpunkt då någon av parterna tog initiativ till förhandlingar enligt 18 §.

33 § Bestämmelserna i 34–46 §§ ska dock inte tillämpas om förhandlingsdelegationen fattat beslut enligt 26 § första stycket att avstå från att inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal enligt denna lag.

Det europeiska företagsrådets sammansättning

34 § Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i det europeiska företagsrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

Om inte annat avtalas, ska företagsrådet vartannat år pröva om förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen

leder till att företagsrådet ska ges en ny sammansättning. Vid denna prövning ska första stycket tillämpas.

35 § Det europeiska företagsrådet ska underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

Hur ledamöter från Sverige utses

36 § Ledamöterna från Sverige i det europeiska företagsrådet utses bland de anställda i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

37 § Ledamöterna i företagsrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse ledamöterna.

Om det är fråga om att utse en ledamot, ska denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om att utse flera ledamöter, ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som anges i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

38 § Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, ska ledamöterna från Sverige i företagsrådet utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid gemen-

skapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

Arbetsutskott

39 § Det europeiska företagsrådet ska inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst fem ledamöter.

Arbetsutskottet ska ha möjlighet att löpande driva verksamhet.

Rätt till information och samråd

40 § Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation, den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, dess produktion och dess försäljning.

Informationen till och samrådet med företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen och få motiverade svar på eventuella yttranden.

41 § Det europeiska företagsrådet har rätt att minst en gång om året sammanträffa med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och därvid få infor-

mation och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

Inför mötet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge företagsrådet en skriftlig rapport om de förhållanden som mötet ska handla om.

42 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska, så snart det kan ske, underrätta arbetsutskottet om särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetsutskottet begär det ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget sammanträffa med arbetsutskottet för att informera och samråda med detta om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. Vid sådana möten har dessutom de ledamöter i det europeiska företagsrådet rätt att delta som företrädare arbetstagarna vid de verksamheter eller företag som är direkt berörda av omständigheterna.

Inför mötet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om det som mötet ska handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten. Om det inte finns något arbetsutskott, ska vad som sägs om arbetsutskottet avse företagsrådet.

Arbetsordning och experter

43 § Det europeiska företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

Företagsrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

Enskilda möten

44 § Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet har rätt att sammanträda enskilt inför sammanträffanden med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp.

Nya förhandlingar

45 § Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats ska företagsrådet pröva om förhandlingar ska inledas för att sluta ett avtal som avses i 30 eller 31 § eller om 34–46 §§ ska tillämpas även i fortsättningen.

Avtal enligt 30 eller 31 § ingås av företagsrådet och kräver stöd av en majoritet bland ledamöterna i rådet. Om förhandlingar inte inleds inom sex månader eller inte leder till något avtal inom tre år från det att företagsrådet begärt förhandlingar enligt första stycket ska 34–46 §§ gälla även i fortsättningen.

Kostnader

46 § Det europeiska företagsrådets kostnader ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Övriga bestämmelser

47 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett företagsråd börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i avtalet om europeiskt företagsråd.

48 § Det europeiska företagsrådet ska informera representanter för arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, ska samtliga arbetstagare informeras.

49 § Under den tid som förhandlingar pågår om ett nytt avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare, med anledning av väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i företagsgruppen, ska avtal eller andra ordningar för information och samråd fortsätta att gälla med de anpassningar som parterna enas om.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

50 § Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 och 6–8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ska gälla på motsvarande sätt för arbetstagarrepresentanter som vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.

Utbildning av arbetstagarrepresentanter

51 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska ge ledamöterna i förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet den utbildning som är nödvändig för att dessa ska kunna utföra sina uppdrag.

Tystnadsplikt

52 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får besluta om tystnadsplikt för arbetstagarre-

presentanter och experter som utför uppgifter enligt denna lag, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som enligt första stycket har fått information under tystnadsplikt, får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra arbetstagarledamöter eller experter i samma organ. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten ska, så länge det finns behov av den, fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört.

Skadestånd

53 § Den som bryter mot denna lag, mot ett avtal enligt denna lag eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag ska ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 55 och 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket samt 61 och 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagararnas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

En arbetstagare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation.

54 § Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller någon förhandlingsdelegation som kan föra talan enligt denna lag, är gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skadeståndsskyldigt gentemot berörda arbetstagarorganisationer.

Rättegång

55 § Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

Vid tillämpningen av lagen om rättegången i arbetstvister ska vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare. Vad som där sägs om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillämpningen av 52 § ska handläggas skyndsamt.

56 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar vad som sägs i 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § ska gemenskapsföretag, kontrollerande företag i en företagsgrupp, europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för information till och samråd med arbetstagare anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast ska väckas ska vara åtta månader.

1. Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011, då lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ska upphöra att gälla.

2. Den upphävda lagen gäller dock, med undantag för 39–41 §§, fortfarande för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där gällande avtal enligt 21 eller 22 § den lagen ingåtts eller förnyats under tiden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 samt där ett sådant avtal senare förnyas.

3. Om en förhandlingsdelegation etablerats och påbörjat förhandlingar enligt den upphävda lagen ska dessa förhandlingar fortsätta enligt den nya lagen.

4. För ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som tillämpar 24–35 §§ i den upphävda lagen ska 34–46 §§ i den nya lagen gälla.

5. I fall som avses i punkten 4 ska ett företagsråd som etablerats enligt 24 § den upphävda lagen fortsätta sin verksamhet enligt den nya lagen till dess att företagsrådet omprövat sin sammansättning enligt 34 § andra stycket den nya lagen.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs att 5 och 69 §§ lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

I denna lag avses med

– *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

– *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag¹,

– *deltagande bolag*: de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag,

– *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,

– *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 11–14 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd,

– *berörda dotterbolag eller berörda filialer*: dotterbolag eller filialer till ett deltagande bolag och som föreslås bli dotterbolag eller filialer till ett europabolag när detta bildas,

– *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att

a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller

¹ EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan,

– *arbetstagarråd*: organ som företräder arbetstagarna i ett europabolag och dess dotterbolag och filialer vid information och samråd samt, i förekommande fall, utövar rätten till medverkan i europabolaget.

69 §

Mål om tillämpningen av denna lag *skall* handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Mål om tillämpningen av denna lag *ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.*

Vid tillämpningen av *den lagen skall* vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europabolag och deltagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. Vad som där sägs om kollektivavtal *skall* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister ska* vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europabolag och deltagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. Vad som där sägs om kollektivavtal *ska* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *skall* handläggas skyndsamt. Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *ska* handläggas skyndsamt.

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ

Härigenom föreskrivs att 7 och 74 §§ lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

I denna lag avses med

– *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

– *europakooperativ*: en kooperativ förening som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar)¹,

– *deltagande juridisk person*: bolag enligt civil- eller handelslagstiftning med undantag av sådana som inte drivs i vinstsyfte, inbegripet kooperativa sammanslutningar samt andra offentligrättsliga eller privaträttsliga juridiska personer som bildas och regleras enligt lagstiftningen i en EES-stat, som direkt deltar i bildandet av ett europakooperativ,

– *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmandeinflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,

– *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmandeinflytande över i enlighet med vad som anges i 11–14 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd,

– *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till en deltagande juridisk person och som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett europakooperativ när detta bildas,

¹ EUT L 207, 18.8.2003, s. 1 (Celex 32003R1435).

– *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att

a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller

b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan,

– *arbetstagarråd*: organ som företräder arbetstagarerna i ett europakooperativ och dess dotterföretag och filialer vid information och samråd samt, i förekommande fall, utövar rätten till medverkan i europakooperativet.

74 §

Mål om tillämpningen av denna lag *skall* handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Vid tillämpningen av *den lagen skall* vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europakooperativ och deltagande juridisk person samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. Vad som där sägs om kollektivavtal *skall* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillämpningen av denna lag *ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare,* handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. *I sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.*

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister ska* vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europakooperativ och deltagande juridisk person samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. Vad som där sägs om kollektivavtal *ska* gälla även för sådana avtal som avses i denna

lag.

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *skall* handläggas skyndsamt.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *ska* handläggas skyndsamt.

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Härigenom föreskrivs att 4 och 46 §§ lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §

I denna lag avses med

– *fusion*: en sammanslagning av två eller flera företag som innebär att ett företag övertar ett eller flera andra företags tillgångar och skulder och att det eller de sistnämnda företagen därvid upplöses utan likvidation,

– *företag*: ett sådant företag som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar,

– *gränsöverskridande fusion*: en fusion mellan företag i olika stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES),

– *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

– *övertagande företag*: det företag som blir resultatet av en fusion,

– *deltagande företag*: de företag som direkt deltar i en fusion,

– *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmandeinflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,

– *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmandeinflytande över i enlighet med vad som anges i 11–14 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd,

– *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,

– *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att

a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan, eller

b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan.

46 §

Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Vid tillämpningen av *den lagen* ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för övertagande företag och deltagande företag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation. Det som sägs om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillämpningen av denna lag ska, *i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare*, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. *I sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.*

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister* ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för övertagande företag och deltagande företag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation. Det som sägs om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt.

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Med företag avses i denna lag aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening samt europakooperativ för vilket lagen gäller enligt 1 b §.

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt bestämmelserna i 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker, 1 kap. 9 § försäkringsrörelselagen (1982:713) eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra eller företag som enligt 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt bestämmelserna i 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker, 1 kap. 9 § försäkringsrörelselagen (1982:713) eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra eller företag som enligt 11–14 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de

¹ Senaste lydelse 2006:479.

över vilka detta inflytande företag över vilka detta
utövas. inflytande utövas.

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

3 Gällande rätt

Lagen (1996:359) om europeiska företagsråd trädde ikraft den 22 september 1996. Lagen genomför rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EGT L 254, 30.9.1994, s. 64).

Lagen gäller för företag som har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna (det vill säga EU-länderna samt Norge, Island och Liechtenstein) och minst 150 arbetstagare i vart och ett av minst två EES-länder (så kallade gemenskapsföretag). Lagen gäller också för företagsgrupper som har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna med minst 150 arbetstagare i ett EES-land och minst 150 arbetstagare i ett annat EES-land.

När gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp (det vill säga det företag som utövar ett bestämmande inflytande över de andra företagen i gruppen) har säte i Sverige vilar lagens förpliktelser på det företaget. Om företaget eller företagsgruppen inte har säte i något EES-land kan förpliktelserna enligt lagen under vissa förutsättningar vila på en filial eller ett kontrollerat företag (inom en företagsgrupp) i Sverige.

Informations- och samrådsförfarandet kommer till stånd genom att det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen, träffa ett avtal om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något

annat förfarande för information till och samråd med arbetstagsidan.

Lagen innehåller bestämmelser om arbetstagarnas förhandlingsdelegation (när en delegation ska bildas, dess sammansättning, hur de svenska ledamöterna ska utses samt ansvaret för dess kostnader) och om hur förhandlingarna om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd ska föras.

Lagstiftningen kan sägas syfta till att parterna ska träffa ett avtal om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Lagen innehåller vissa bestämmelser om vad ett sådant avtal ska innehålla. Det måste till exempel reglera företagsrådets sammansättning, mandatperiod och vilket förfarande för information och samråd som ska följas. I övrigt råder avtalsfrihet.

Det bör uppmärksammas att lagen i huvudsak inte gäller för sådana gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det vid tidpunkten för lagens ikraftträdande redan fanns gällande avtal om information och samråd som omfattade alla arbetstagare i företaget eller företagsgruppen. Eftersom direktiv 94/45/EG till en början inte gällde för Förenade kungariket (Storbritannien) innehåller lagen vissa särregler i detta avseende för företag och företagsgrupper med verksamhet i Storbritannien. För gemenskapsföretag och företagsgrupper med nu nämnda avtal gäller endast bestämmelserna i lagen om skadestånd och rättegång. Om sådana avtal löper ut ska dock lagen tillämpas i sin helhet, såvitt inte avtalet förnyas.

Lagen innehåller också bestämmelser om vad som ska gälla om avtal inte träffas eller om förhandlingsdelegationen och gemenskapsföretaget/företagsgruppen så överenskommer. Det föreskrivs bland annat regler för det europeiska företagsrådets sammansättning, hur de svenska ledamöterna ska utses samt vad informationen och samrådet ska omfatta.

Avslutningsvis finns i lagen bestämmelser om bland annat vilket skydd som gäller för de arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter enligt lagen, vilken tystnadsplikt som får

föreskrivas för arbetstagarrepresentanterna samt vilka regler som gäller för skadestånd och rättegång.

Lagen om europeiska företagsråd är dispositiv till förmån för kollektivavtal som sluts eller godkänns av en central arbetstagarorganisation. Förutsättningen för avvikelser är dock att kollektivavtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av EU-direktivet om europeiska företagsråd.

4 Det nya direktivet om europeiska företagsråd

4.1 Direktivets tillkomst

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EGT L 122, 16.5.2009, s. 28) antogs den 6 maj 2009. Något beslut har ännu inte fattats men avsikten är att direktivet även ska gälla i EFTA:s EES-stater (Norge, Island och Liechtenstein).

Det nya direktivet kommer att ersätta rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/74/EG och rådets direktiv 2006/109/EG). Det direktivet liksom nämnda ändringsdirektiv upphör att gälla fr.o.m. samma dag som det nya direktivet senast ska vara genomfört i medlemsstaterna, det vill säga den 6 juni 2011.

Kommissionens förslag till nytt direktiv presenterades i juli 2008. Syftet med förslaget var att säkerställa ett mer effektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, att öka andelen europeiska företagsråd som inrättas, att förbättra rättssäkerheten och komma till rätta

med vissa praktiska tillämpningsproblem i de befintliga reglerna samt att bättre samordna de olika EU-direktiven på området information till och samråd med arbetstagarna.

Strax efter det att kommissionen presenterade sitt förslag till nytt direktiv överlämnade de europeiska arbetsmarknadspartsorganisationerna (Europeiska Fackliga Samorganisationen, EFS, och BusinessEurope) ett gemensamt förslag till vissa ändringar i kommissionens förslag till det dåvarande franska ordförandeskapet. Denna partsöverenskommelse kom att ligga till grund för diskussionerna både i rådet och i Europaparlamentet under hösten 2008, inför de båda institutionernas respektive beslut att anta förslaget till nytt direktiv.

4.2 Direktivets huvudsakliga innehåll och ändringar jämfört med nuvarande regler

4.2.1 Ingressen

Det framhålls i ingressen (skäl 7) till det nya direktivet att det är nödvändigt att modernisera gemenskapslagstiftningen på området gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna. Direktivet bör således ändras för att säkerställa ett effektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, öka andelen europeiska företagsråd som inrättas och samtidigt möjliggöra för nuvarande avtal att fortsätta fungera, lösa problemen i samband med den praktiska tillämpningen av direktiv 94/45/EG och åtgärda den rättsosäkerhet som beror på vissa av direktivets bestämmelser eller avsaknaden av sådana samt bättre samordna gemenskapens rättsliga instrument på området.

4.2.2 Avsnitt 1 – Allmänt

Artikel 1, Mål

I artikel 1 anges att målet med direktivet är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. I detta syfte ska ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag vid begäran enligt förfarandet i artikel 5.1. I det nya direktivet anges i artikel 1.2 att arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna ska fastställas och genomföras på ett ändamålsenligt sätt och så att företaget eller företagsgruppen kan fatta beslut på ett effektivt sätt.

Två nya punkter (3 och 4) införs i artikel 1. I dessa anges att information till och samråd med arbetstagare ska ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. De europeiska företagsrådets befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av direktivet ska därför begränsas till gränsöverskridande frågor. I artikel 1.4 anges att sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftsställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor. I ingressen (skäl 16) anges att gränsöverskridande frågor även omfattar sådana som, oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som omfattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

I den svenska språkversionen av det nya direktivet används ordet ”driftställe” (se till exempel artikel 1.6 i det nya direktivet). Motsvarande benämning i direktiv 94/45/EG är ordet ”verksamhet”.

Artikel 2, Definitioner

I artikel 2 görs två förändringar jämfört med det nu gällande direktivet. Begreppet information definieras och definitionen av begreppet samråd görs mer utförlig än tidigare.

Med information avses enligt det nya direktivet arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i den aktuella frågan. Informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som möjliggör för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma frågan/åtgärden och dess konsekvenser och vid behov förbereda ett samråd med arbetsgivarparten.

Med samråd avses enligt det nya direktivet upprättandet av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivarsidan (den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå), vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att inom rimlig tid kunna avge ett yttrande. Detta yttrande ska kunna beaktas av arbetsgivarparten utan att det påverkar företagsledningens ansvar.

Därtill kan noteras att lydelsen ”nationell lagstiftning *eller* praxis” i det nya direktivet genomgående ersätts med ”nationell lagstiftning *och/eller* praxis”.

Artikel 3, Definition av kontrollerande företag

I definitionen av kontrollerande företag kan nämnas att det i den nu gällande artikel 3.4 hänvisas till rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer. I det nya direktivet hänvisas till rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer, vilken har ersatt den tidigare förordningen.

4.2.3 Avsnitt II - Inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare

Artikel 4, Ansvar för inrättande av ett europeiskt företagsråd m.m.

I artikel 4 införs en ny punkt. Av den nya punkten 4 följer att ledningen för ett företag som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och den centrala ledningen för ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag ska vara ansvarig för att ta fram och till berörda parter överlämna sådan information som krävs för att inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd. Det avser särskilt sådan information som gäller företagets eller företagsgruppens struktur och det antal arbetstagare som avses i artikel 2.1 a och c. Den nya punkten ersätter den bestämmelse som finns i artikel 11.2 i det nu gällande direktivet.

Artikel 5, Särskilt förhandlingsorgan

Artikel 5 innehåller regler om ett särskilt förhandlingsorgan som ska bildas på arbetstagersidan för att med den centrala ledningen förhandla om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande.

I punkt 2 b i denna artikel införs nya regler för hur det särskilda förhandlingsorganet ska vara sammansatt. Enligt de nya reglerna ska ledamöterna väljas eller utnämnas i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att varje medlemsstat har en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör 10 procent av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater eller per del av sådan grupp.

I punkt 2 c har lagts till att även behöriga europeiska organisationer som företräder arbetsgivare och arbetstagare ska underläggas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning

och om att förhandlingar inleds, utöver att sådan information lämnas till den centrala och lokala ledningen. Med behöriga fackföreningar och arbetsgivarorganisationer avses enligt ingresspunkt 27 sådana organisationer med vilka kommissionen har samråd i enlighet med artikel 138 i fördraget.

I punkt 4 införs ett nytt stycke som anger att före och efter varje möte med den centrala ledningen ska det särskilda förhandlingsorganet ha rätt att sammanträda, med tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande.

I de nuvarande reglerna anges att det särskilda förhandlingsorganet vid förhandlingarna kan biträdas av experter som det själv utser. Genom det nya direktivet utökas denna bestämmelse i punkt 4 varvid det anges att det bland dessa experter kan ingå företrädare för behöriga och erkända arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå. Sådana experter och de fackliga företrädarna får, på det särskilda förhandlingsorganets begäran, i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten.

Artikel 6, Avtalets innehåll

I artikel 6.2 tydliggörs genom det nya direktivet att avtalet ska vara i skriftlig form. Även vad gäller avtalets innehåll görs en del förändringar.

I punkt 2 b som anger att avtalet ska fastställa det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser anges i det nya direktivet att detta ska ske på ett sätt som gör att man i möjligaste mån kan erhålla en avvägd arbetstagarrepresentation med hänsyn till arbetstagarnas typ av verksamhet, kategori av arbetstagare och kön.

I punkt 6.2 c som anger att avtalet ska fastställa det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd förs genom det nya direktivet in en skrivning om att avtalet även ska fastställa förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och med

nationella organ för arbetstagarrepresentation i enlighet med principerna i artikel 1.3; det vill säga att informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska avse gränsöverskridande frågor (se vidare i avsnittet om artikel 12.).

En ny punkt, 2 e, införs som anger att det i avtalet i förekommande fall ska fastställas sammansättning, sätt att utnämna ledamöter, arbetsuppgifter och mötesordning för den särskilda kommittén inom det europeiska företagsrådet. Den tidigare punkten 2 e blir istället 2 f.

Punkt 2 g hämtar till vissa delar sitt innehåll från tidigare punkt 2 f men utökas och anger att avtalet ska fastställa datum då avtalet träder i kraft och dess löptid, regler för hur det kan ändras eller sägas upp och för när det måste omförhandlas, samt omförhandlingsförfarande, även vid eventuella omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag.

4.2.4 Avsnitt III Övriga bestämmelser

Artikel 10, Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd

Artikel 10 ändras genom det nya direktivet till att även omfatta arbetstagarrepresentanternas roll och inte bara skydd såsom är fallet i det nu gällande direktivet. Tre nya punkter har införts i artikel 10.

Artikel 10.1 anger att företagsrådets ledamöter ska förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva rättigheterna enligt direktivet. Artikel 10.2 innehåller en skyldighet för ledamöterna i de europeiska företagsråden att underrätta arbetstagarrepresentanterna i företaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts. Finns inte sådana representanter ska samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen underrättas.

Artikel 10.4 uppställer ett krav om att ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganen och i de europeiska företagsråden

ska ges utbildning med bibehållen lön, i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter.

I den nu gällande artikel 10 första stycket anges att ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter, som utför sina uppgifter enligt förfarandet i artikel 6.3, ska då de utför sina uppgifter ha rätt till *samma* skydd och garantier som de som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning eller praxis som gäller i det land där de är anställda. Texten i det nya direktivet (punkt 3) ändras så att det där talas om skydd och garantier *liknande* dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter osv.

Artikel 11, Iakttagande av direktivet

Den bestämmelse som finns i artikel 11.2 i det nu gällande direktivet har, som tidigare nämnts, ersatts av artikel 4.4 i det nya direktivet.

Artikel 12, Förhållandet till andra gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser

Artikel 12 i det nu gällande direktivet föreskriver att direktivet ska gälla utan att de påverkar tillämpningen av regler om information till och samråd med arbetstagare enligt andra EU-direktiv (direktiv 75/129/EEG om kollektiva uppsägningar respektive direktiv 77/187/EEG om skydd för arbetstagarnas rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter). I artikeln föreskrivs också att direktivet inte ska påverka arbetstagarnas rätt till information och samråd enligt nationell lagstiftning.

I det nya direktivet utökas och preciseras dessa förpliktelser, särskilt i fråga om förhållandet mellan de europeiska företagsråden och de nationella organen för arbetstagarrepresentation.

Därtill uppdateras hänvisningarna till bestämmelser om information och samråd i andra EU-direktiv.

Den nya artikeln innehåller fem punkter. I punkt 1 anges att information till och samråd med europeiska företagsråd ska samordnas med motsvarande förfaranden i förhållande till nationella organ för arbetstagarrepresentation. Därvid ska de olika organens behörighet och verksamhetsområde beaktas, det vill säga att det europeiska företagsrådet ska hantera gränsöverskridande frågor.

I punkt 2 erinras om vad som redan sagts i artikel 6.2 c, nämligen att avtalet om inrättandet av ett europeiskt företagsråd måste innehålla bestämmelser om förhållandet mellan företagsrådet och de nationella organen för arbetstagarrepresentation. Därtill sägs att avtalet om det europeiska företagsrådet inte får påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och/eller praxis gällande information till och samråd med arbetstagarerna.

I punkt 3 anges att, för beslut som kan förutses medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisation eller anställningsavtal, ska de nationella regler som genomför direktivet föreskriva att, för det fall det inte ingåtts något avtal om detta förhållande, information ska ges till och samråd ska hållas med såväl de europeiska företagsråden som de nationella arbetstagarorganen.

Ifråga om punkterna 1-3 bör också uppmärksammas den ingresstext som finns i skäl 37.

I punkt 4 uppdateras hänvisningarna till bestämmelser om information och samråd i andra EU-direktiv. Sålunda sägs att det nu aktuella direktivet inte ska påverka de förfaranden för information och samråd som finns i direktiv 2002/14/EG, artikel 2 i direktiv 98/59/EG och i artikel 7 i direktiv 2001/23/EG. I punkt 5 anges att genomförandet av direktivet inte ska utgöra ett tillräckligt skäl för att försämra den nuvarande situationen i medlemsstaterna. Med ”den nuvarande situationen” avses arbetstagarernas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

Artikel 13, Anpassning

I artikeln införs nya bestämmelser om hur europeiska företagsråd eller andra förfaranden för information och samråd ska anpassas vid väsentliga omstruktureringar i företaget/företagsgruppen.

Enligt första stycket ska, vid sådana händelser och om inget föreskrivs i gällande avtal eller om två eller flera avtal är motstridiga, förhandlingar inledas i enlighet med artikel 5. Förhandlingar ska inledas på initiativ av ledningen eller av arbetstagsarsidan enligt de krav som framgår i den artikeln. Tre villkor ska således vara uppfyllda för att skyldigheten att omförhandla ska inträda. Det ska vara fråga om en väsentlig omstrukturering i företaget/företagsgruppen, såsom fusionering, överlåtelse eller delning. Vidare ska i förekommande fall det/de gällande avtalet/-n sakna bestämmelser om hur avtalet ska ändras med anledning av en sådan händelse, alternativt att flera aktuella avtal innehåller motstridiga bestämmelser om sådana ändringar. Därtill ska en begäran om omförhandling lämnas av arbetstagsarsidan, alternativt inledas på initiativ av ledningen.

Av andra stycket framgår att minst tre ledamöter i det befintliga företagsrådet eller i vart och ett av de befintliga företagsråden ska ingå i det särskilda förhandlingsorgan som inrättas för förhandlingen. Dessa ledamöter ska ingå i förhandlingsorganet utöver de ledamöter som utnämns enligt artikel 5.2.

Enligt det tredje stycket ska det/de befintliga företagsrådet/-n fortsätta sitt arbete medan förhandlingarna om inrättandet av nytt/nya företagsråd pågår, dock att vissa anpassningar genom avtal kan ske.

Artikel 14, Gällande avtal

Den nya artikel 14 ersätter den nu gällande artikel 13. I den nya artikel 14 föreskrivs i vilken omfattning olika gemenskapsföretag/grupper av gemenskapsföretag ska omfattas av de nya reg-

lerna beroende på vid vilken tidpunkt man i det företaget/företagsgruppen har träffat avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar samtliga arbetstagare i företaget/företagsgruppen. Bestämmelsen syftar till att möjliggöra fortsatt tillämpning av gällande avtal, utan att dessa ska behöva omförhandlas med anledning av det nya direktivet annat än i de fall som omfattas av artikel 13.

Enligt artikel 14.1 a ska, utom i de fall som avses i artikel 13, det nya direktivet inte gälla för gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag som är undantagna även från det nu gällande direktivet. Det vill säga företag/företagsgrupper med avtal om information till och samråd med arbetstagsidan som ingåtts *innan* de nuvarande reglernas genomförande i nationell rätt. Som nämndes i kapitel 3 omfattade direktiv 94/45/EG från början inte Förenade kungariket. Det landet kom att omfattas av reglerna först genom det s.k. utvidgningsdirektivet (fullständig benämning: rådets direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse Förenade kungariket). De avtal som åsyftas i artikel 14.1 a kan därmed vara sådana som undantogs enligt det ursprungliga direktivet eller som undantogs genom utvidgningsdirektivet. Omfattas företaget/företagsgruppen sålunda inte av de nu gällande reglerna (i enlighet med artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG respektive artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG artikel) ska de inte heller omfattas av det nya direktivet, annat än dess artikel 13.

Inte heller ska vissa företag/företagsgrupper som *efter* genomförandet av nu nämnda direktiv har ingått avtal om information till och samråd med arbetstagsidan omfattas av det nya direktivet, annat än dess artikel 13. Enligt artikel 14.1 b i det nya direktivet ska detta nämligen inte gälla för företag/företagsgrupper som mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 antingen ingår ett nytt avtal eller ser över ett befintligt avtal. Om så sker föreskrivs i andra stycket att de nationella regler

som genomför det nuvarande direktivets regler fortsatt ska gälla för de berörda företagen/företagsgrupperna. Därtill ska som nämnts artikel 13 i det nya direktivet gälla för dessa företag/företagsgrupper.

För företag/företagsgrupper med avtal som avses i punkt 1 a och 1 b i artikel 14 gäller enligt artikel 14.2 att avtalsparterna gemensamt kan besluta att förnya eller ändra avtalen när de löper ut. Om så sker omfattas företagen inte heller fortsättningsvis av det nya direktivet, annat än dess artikel 13. Om så inte sker ska bestämmelserna i det nya direktivet gälla fullt ut.

Även gemenskapföretag och företagsgrupper som på grund av de nu nämnda avtalen i övrigt är undantagna från det nya direktivet omfattas alltså av bestämmelserna i artikel 13. Vid en väsentlig omstrukturering i dessa företag eller företagsgrupper ska det göras en omförhandling av avtalet, förutsatt att villkoren i den artikeln är uppfyllda. Vid en sådan omförhandling ska även bestämmelserna i artiklarna 5, 6 och 7 i det nya direktivet gälla (dvs. bestämmelserna om särskilt förhandlingsorgan, avtalets innehåll och tilläggsföreskrifter). Dessa bestämmelser ska gälla så länge omförhandlingen varar.

Artikel 15, Rapport

Artikeln föreskriver att kommissionen senast den 5 juni 2016 ska rapportera till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om genomförandet av direktivet. Rapporten ska vid behov åtföljas av lämpliga förslag.

Artikel 16, Införlivande

Artikeln föreskriver att de nya bestämmelserna i direktivet ska vara genomförda i nationell rätt senast den 5 juni 2011. Genomförandet kan ske antingen i lag eller annan författning, eller i kollektivavtal.

Artikel 17, Upphävande

Genom det nya direktivet upphävs från och med den 6 juni 2011 det nu gällande direktivet (94/45/EG).

Artikel 18, Ikraftträdande

Artikeln föreskriver att direktivet träder ikraft den 5 juni 2009. De artiklar i direktivet som är nya i förhållande till det nu gällande direktivet (94/45/EG) ska tillämpas från och med den 6 juni 2011.

4.2.5 Bilaga 1*Tilläggsföreskrifter*

Av artikel 7 (som är oförändrad i det nya direktivet) framgår att om den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet så beslutar, eller om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter begäran om detta, eller om ett avtal enligt artikel 6 inom tre år efter begäran om förhandlingar inte har kunnat ingås, ska de tilläggsföreskrifter som följer av bilaga 1 gälla.

Innehållet i punkt 1 a i bilagan till det nu gällande direktivet har i huvudsak förts in i artikel 1.3 i det nya direktivet. Punkt 1 a i bilagan till det nya direktivet har delvis hämtat sitt innehåll från punkt 2 i bilagan till det nu gällande direktivet. Punkten föreskriver vad informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet särskilt ska avse. Det anges vidare att samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med den centrala ledningen och få motiverade svar på eventuella yttranden.

I punkt 1 c framgår hur det europeiska företagsrådet ska vara sammansatt. Här gäller samma regler som för utseende av ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet (artikel 5.2 b). Det

betyder att även ledamöterna i rådet ska väljas eller utnämnas i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att varje medlemsstat har en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör 10 procent av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater, eller per del av sådan grupp.

Av punkt 1 d följer att det inom det europeiska företagsrådet ska utses en särskild kommitté bestående av högst fem ledamöter. Denna kommitté ska samordna företagsrådets verksamhet och den ska ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet. Enligt den nu gällande bilagan (punkt 1 d) ska en sådan kommitté utses då rådets storlek så medger.

4.3 Expertgrupp inom EU

På initiativ av kommissionen har det inrättats en expertgrupp med representanter från alla EES-stater för att diskutera genomförandet av det nya direktivet i nationell rätt. Till dags dato har gruppen haft tre möten. Ytterligare möten är planerade under 2010 och avsikten är att det därefter ska presenteras en rapport över gruppens arbete. Eftersom expertgruppens arbete ännu pågår har det inte varit möjligt att i denna promemoria beakta slutresultatet av gruppens arbete.

5 En ny lag om europeiska företagsråd

5.1 Allmänt om genomförandet av det nya direktivet, m.m.

Förslag: Lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ersätts av en ny lag om europeiska företagsråd.

Skälen för förslagen

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (det nya direktivet) kan genomföras genom lag eller kollektivavtal. Efter samråd med arbetsmarknadens parter bedömer Arbetsmarknadsdepartementet att förutsättningar saknas för ett införlivande av reglerna genom kollektivavtal och att genomförandet därför bör ske i lag.

Det måste tas ställning till om de nya reglerna lämpligast genomförs i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd (den nuvarande lagen), eller om denna lag bör ersättas av en ny lag. Som redogjorts för i kapitel 4 innebär det nya direktivet tämligen omfattande ändringar i de befintliga EU-reglerna om europeiska

företagsråd. Visserligen medför det nya direktivet egentligen inte så mycket nytt i sak, men ändringarna är ändå så pass omfattande att de ställer krav på betydande omarbetningar av den nuvarande lagens regler. Därtill föreslås i denna promemoria en del andra ändringar i de befintliga reglerna i syfte att förtydliga lagstiftningen. Sammantaget innebär detta att den befintliga lagen bör ersättas av en ny lag om europeiska företagsråd.

5.2 Lagens innehåll och syfte

Förslag: Den föreslagna lagen ska avse information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor, inom ramen för ett företagsråd eller något annat förfarande för sådan information och sådant samråd. Förfarandena för information och samråd ska vara ändamålsenliga, möjliggöra ett effektivt beslutsfattande i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen och ske på i lagen angivna sätt.

Skälen för förslagen

Tillämpningen av den föreslagna lagen underlättas om det inledningsvis i lagen framgår vad den syftar till och vad den reglerar. Det är därför lämpligt att inledningsvis ange den föreslagna lagens innehåll och syfte. Eftersom det nya direktivet preciserar att informationen och samrådet ska avse gränsöverskridande frågor, bör en motsvarande precisering göras i den föreslagna lagen. Likaså bör det i den föreslagna lagen, i likhet med det nya direktivet, framhållas att förfarandena för information och samråd ska vara ändamålsenliga och genomföras så att beslut i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen kan fattas på ett effektivt sätt.

I det nya direktivet införs delvis nya definitioner av begreppen information och samråd. För att genomföra direktivet i dessa avseenden bedöms det lämpligt att ta in bestämmelser

motsvarande dessa definitioner i inledningen av den föreslagna lagen. Bestämmelserna bör utformas så att de klargör lagens syfte och preciserar det närmare innehållet i den information som ska lämnas och det samråd som ska hållas. Se vidare i författningsförslaget och författningskommentaren.

Det bör nämnas att begreppet information i direktivet förekommer även i ett annat sammanhang. Enligt artikel 4.4 i det nya direktivet ska information överlämnas av ledningen till arbetstagsidan för att förhandlingar om inrättande av ett företagsråd eller annat förfarande ska kunna inledas. Den information som avses där gäller uppgifter om gemenskapsföretagets/företagsgruppens struktur, antal arbetstagare, m.m., det vill säga uppgifter som behövs för att bedöma om förutsättningar finns för inledande av förhandlingar för inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande.

Att såsom i direktivet ha en definition av begreppet information skulle mot denna bakgrund riskera att leda till förvirring. Det är därför bättre att låta sammanhanget i vilket begreppet förekommer i lagen avgöra dess betydelse. Se vidare avsnitt 5.7.

5.3 Definitioner och begrepp

Förslag: Den föreslagna lagen ska i huvudsak innehålla samma definitioner som den nuvarande lagen gör. Begreppet kontrollerat företag ges en självständig definition. Därtill införs en definition av begreppet gränsöverskridande fråga. I bestämmelserna om vad som utgör ett kontrollerande företag uppdateras hänvisningen till relevant EU-förordning.

Skälen för förslagen

I den nuvarande lagen definieras begreppen EES-stater, företag, gemenskapsföretag, kontrollerande företag och företagsgrupp.

Dessa definitioner, som inte påverkas av det nya direktivet, framstår som ändamålsenliga och bör därför tas in i den föreslagna lagen. I den nuvarande lagen framgår innebörden i begreppet kontrollerat företag endast i definitionen av begreppet kontrollerande företag. Det är lämpligt att även begreppet kontrollerat företag ges en självständig definition.

I rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (det nu gällande direktivet) finns i punkt 1. a i tilläggsföreskrifterna en bestämmelse om att det europeiska företagsrådets befogenheter begränsas till gränsöverskridande frågor. Denna bestämmelse har genomförts i 28 § i den nuvarande svenska lagen. Bestämmelsen i direktiv 94/45/EG ersätts av artikel 1.3 och 1.4 i det nya direktivet. Enligt artikel 1.3 ska informations- och samrådsförfarandena enligt direktivet begränsas till gränsöverskridande frågor. Enligt artikel 1.4 ska med gränsöverskridande frågor förstås sådana som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag, eller minst två av deras driftsställen eller företag, som är belägna i olika medlemsstater. Enligt skäl 16 i ingressen till direktivet bör man för att avgöra om en fråga är gränsöverskridande se till såväl omfattningen av de möjliga följdverkningarna som till den lednings- och representationsnivå som berörs.

Vissa situationer omfattas otvetydigt av begreppet gränsöverskridande, t.ex. en överföring av verksamhet från en EES-stat till en annan (se sista meningen i skäl 16 i ingressen). I andra situationer torde det vara mindre uppenbart om en fråga ska anses vara gränsöverskridande. I skäl 16 i ingressen sägs att en fråga ska anses vara gränsöverskridande om den, oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktigt för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser den kan få. Förutsatt att en fråga har en sådan europeisk ”dimension”, t.ex. ett beslut med bäring på inriktningen eller organisationen av företags/företagsgruppens framtida verksamhet, skulle det därför

kunna räcka att beslutets omedelbara verkningar bara har betydelse för verksamheten i ett land. För att en fråga ska vara av den karaktären förefaller det krävas att det är ledningen för gemenskapsföretaget/företagsgruppen på europeisk nivå som fattar beslutet och att det har direkta effekter för verksamheten i vart fall i minst en annan EES-stat. Om effekterna stannar inom det land där beslutet tas är det inte en gränsöverskridande fråga. Inte heller blir det en gränsöverskridande fråga bara av det skälet att beslutet tas i ett land och effekterna uppstår i ett annat, om beslutet inte fattas av ledningen på europainivå och saknar betydelse för verksamheten i andra länder än det där effekterna uppstår.

I syfte att klargöra när den föreslagna lagen är tillämplig bör en definition av begreppet gränsöverskridande fråga tas in, i enlighet med vad som följer av det nya direktivet.

Rådets förordning (EEG) nr 4064/89 om kontroll av företagskoncentrationer ersattes 2004 av rådets förordning (EG) nr 139/2004 om kontroll av företagskoncentrationer. Den hänvisning som i direktiv 94/45/EG görs till 1989 års förordning i bestämmelserna om vad som utgör ett s.k. kontrollerande företag ersätts i det nya direktivet av en hänvisning till 2004 års förordning. Motsvarande ändring bör naturligtvis göras i de svenska lagreglerna om vad som utgör ett kontrollerande företag. I övrigt bör i sak samma bestämmelser om kontrollerande företag som finns i den nuvarande lagen föras in i den föreslagna lagen.

Det bör nämnas att begreppet verksamhet (engelska "establishment") i det nuvarande direktivet i den svenska språkversionen av det nya direktivet genomgående ersatts av begreppet driftsställe. I den engelska språkversionen används dock fortfarande begreppet "establishment", varför någon förändring i sak inte torde vara avsedd. Begreppet verksamhet, som är inarbetat, bör därför fortsatt användas i de svenska lagreglerna, t.ex. i definitionen av gränsöverskridande fråga. I de fall ett företag har sitt säte i ett annat land och bedriver verksamhet i Sverige används i den nuvarande lagen begreppet

filial för beteckna sådan verksamhet. Så bör göras även i den föreslagna lagen.

5.4 Tillämpningsområde, m.m.

Förslag: Den föreslagna lagen ska gälla för gemenskapsföretag och företagsgrupper som har minst 1 000 arbetstagare inom EES och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater.

Lagen ska tillämpas när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har säte i Sverige. Om sätet inte finns inom EES ska bestämmelserna i lagen gälla om en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige har utsetts att svara för det nya direktivets förpliktelser. Om i en sådan situation ingen verksamhet eller inget kontrollerat företag inom EES har utsetts att svara för det nya direktivets förpliktelser, ska den föreslagna lagen tillämpas om den verksamhet eller det kontrollerade företaget med flest arbetstagare finns i Sverige.

Vissa bestämmelser i lagen ska tillämpas oavsett var gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets säte finns.

Gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa typer av avtal ska vara undantagna från huvuddelen av den föreslagna lagen.

Samma regler som finns i den nuvarande lagen om vilken lag som ska tillämpas för gemenskapsföretag och kontrollerande företag som är ett europabolag eller ett europakooperativ tas in i den föreslagna lagen.

Samma undantag som finns i den nuvarande lagen för verksamhet med ideell eller opinionsbildande inriktning tas in i den föreslagna lagen.

Skälen för förslagen

Vilka företag ska omfattas av lagen?

Det nya direktivet ändrar inte de huvudsakliga förutsättningarna för vilka företag och företagsgrupper som omfattas av direktivet. Reglerna ska således fortsatt gälla för gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater. Vidare ska reglerna fortsatt gälla för företagsgrupper som har minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna och minst ett företag med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater.

Den föreslagna lagen bör därför ha samma grundläggande tillämpningsområde som enligt 4 § gäller för den nuvarande lagen. Eftersom den andra strecksatsen i 4 § 2 i den nuvarande lagen är överflödigt, bör den bestämmelse i den föreslagna lagen som ska ange lagens grundläggande tillämpningsområde inte innehålla motsvarande skrivning.

När ska lagen tillämpas?

I såväl det nu gällande som det nya direktivet anges att det är den centrala ledningen i gemenskapsföretaget eller i det kontrollerande företaget i en företagsgrupp som ansvarar för att skapa förutsättningar för att ett europeiskt företagsråd inrättas eller att något annat informations- och samrådsförfarande kommer till stånd. När den centrala ledningen inte ligger i en EES-stat, ska ledningens representant i en EES-stat bära detta ansvar och är ingen sådan representant utsedd ska ansvaret ligga hos den verksamhet eller det företag som har flest arbetstagare. Dessa regler har i 5 § i den nuvarande lagen genomförts så att när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har säte i Sverige vilar lagens förpliktelser på det företaget. Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget saknar säte inom EES vilar förpliktelserna enligt lagen på en filial eller

ett kontrollerat företag i Sverige om den eller detta har utsetts att ansvara för förpliktelserna. Om det i ett sådant fall inte har utsetts någon ansvarig verksamhet eller något ansvarigt företag inom EES ansvarar en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige för lagens förpliktelser om där finns fler arbetstagare än i någon annan/annat av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamheter/företag inom EES.

Som framgått anger direktivet vilket företag inom företagsgruppen eller vilken del av eller verksamhet inom ett företag som ska svara för direktivets förpliktelser. Därmed pekas också ett land och dess nationella regler som genomför direktivet ut. De regler i den nuvarande lagen som genomför direktivet i detta avseende har som nämnts getts en utformning som ligger mycket nära direktivets regler. I den svenska lagen är det emellertid lämpligt att i förtydligande syfte ha en bestämmelse som anger när lagen ska tillämpas. En sådan bestämmelse bör följaktligen föras in i den föreslagna lagen. Se vidare i avsnitt 5.6.

Vissa bestämmelser i den föreslagna lagen bör tillämpas oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har sitt säte. Enligt den nuvarande lagen ska bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanter i Sverige utses tillämpas oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har sitt säte. Samma sak bör gälla för den föreslagna lagens bestämmelser om skydd för arbetstagarrepresentanter och om skyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige att lämna information inför förhandlingar. Se vidare avsnitt 5.7, 5.9.3, 5.12.3 och 5.13.4.

Gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa typer av avtal

Enligt artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG och artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG undantas vissa gemenskapsföretag och företagsgrupper från förpliktelserna i direktiv 94/45/EG. Det gäller sådana företag och företagsgrupper som den dag då bestämmelserna senast skulle vara genomförda i nationell rätt redan hade ett avtal om gränsöverskridande information och samråd som omfattar

samtliga arbetstagare i företaget/gruppen. Enligt artikel 13.2 i direktiv 94/45/EG och artikel 3.2 i direktiv 97/74/EG kan parterna i dessa avtal gemensamt bestämma att förnya avtalen när de upphör. Om så sker är företaget eller företagsgruppen fortsatt undantaget/-n från förpliktelserna. Dessa bestämmelser är genomförda i 6-6 c §§ i den nuvarande lagen. I förarbetena till den nuvarande lagen påpekades att det antagligen är vanligt att avtal som förnyas också ändras mer eller mindre ingripande (prop. 1995/96:163 s. 29-30). Det framhölls att det till och med kan tänkas att ett avtal förnyas så att det ändras i grunden och att även sådana avsevärt förändrade avtal bör ha den verkan att lagen i dess helhet inte blir tillämplig. En förutsättning måste dock vara att parterna i avtalen är överens om det.

Som redogjorts för i kapitel 4 ska enligt det nya direktivet (artikel 14.1) företag och företagsgrupper med nämnda avtal vara undantagna också från detta direktiv, utom i ett avseende. Även företag och företagsgrupper med sådana avtal ska omfattas av bestämmelserna om omförhandling vid väsentliga omstruktureringar (artikel 13). En bestämmelse motsvarande vad som nu redogjorts för bör införas i den föreslagna lagen.

Inte heller de gemenskapsföretag och företagsgrupper med avtal enligt artikel 6 i direktiv 94/45/EG som ingås eller ses över mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 ska enligt artikel 14.1 i det nya direktivet omfattas av det nya direktivets bestämmelser, annat än bestämmelserna om omförhandling vid väsentliga omstruktureringar. En bestämmelse med sådan innebörd bör också införas i den föreslagna lagen. Dessutom framgår av direktivet att för dessa företag och företagsgrupper ska därutöver gälla de nationella bestämmelser som genomför direktiv 94/45/EG. Ett förslag till genomförande av den senare bestämmelsen lämnas i avsnitt 5.14.

När gemenskapsföretag och företagsgrupper med denna typ av avtal är skyldiga att omförhandla den befintliga ordningen för information och samråd med anledning av en väsentlig omstrukturering, följer av det nya direktivet att vissa av dess bestämmelser måste tillämpas under omförhandlingsförfarandet.

Det gäller framförallt bestämmelserna om det särskilda förhandlingsorganet i artikel 5 och avtalets innehåll i artikel 6 samt bestämmelserna i artikel 7 om när direktivets tilläggsföreskrifter aktualiseras. Den föreslagna lagen bör innehålla motsvarande regler. Därutöver är det ur praktisk tillämpningssynpunkt lämpligt att vissa ytterligare bestämmelser i den föreslagna lagen tillämpas av dessa gemenskapsföretag och företagsgrupper under omförhandlingsförfarandet. Se vidare i författningsförslaget och författningskommentaren. Beträffande skyldigheten att inleda förhandlingar vid väsentliga omstruktureringar, se också avsnitt 5.8.

Om sådana avtal, som beskrivits ovan, förnyas framgår av artikel 14.2 i det nya direktivet att den ordning som nu beskrivits ska fortsätta gälla. En bestämmelse med denna innebörd bör därför tas in i den föreslagna lagen. I likhet med den nuvarande lagen bör möjligheten att förnya avtalen inbegripa en möjlighet att ändra i avtalen utan att lagen i dess helhet blir tillämplig. Så länge parterna är överens bör de ha möjlighet att göra även genomgripande ändringar i avtalet utan att det påverkar i vilken mån gemenskapsföretaget eller företagsgruppen omfattas av lagen. Om sådana avtal löper ut och inte förnyas följer dock av artikel 14.2 att direktivets regler ska gälla. I en sådan situation bör alltså den föreslagna lagen vara tillämplig i sin helhet.

I skäl 40 i ingressen till det nya direktivet sägs att när det nya avtalet har undertecknats i en omförhandlingssituation med anledning av en väsentlig omstrukturering ska det tidigare avtalet upphävas. I skäl 41 i ingressen sägs att bestämmelserna i direktivet inte ska tillämpas på gemenskapsföretag och företagsgrupper med de i detta avsnitt beskrivna avtalen, så länge dessa är giltiga. Samtidigt gäller, som nyss nämnts, att vid utgången av ett sådant avtal kan parterna komma överens att förnya det. Direktivet om europeiska företagsråd, såväl det nu gällande som det nya, bygger på tanken att förfarandet för information och samråd i första hand ska regleras i avtal. Om parterna efter en ny förhandling med anledning av en väsentlig omstrukturering är överens om att det befintliga avtalet ska fortsätta gälla med vissa ändringar på

grund av omstruktureringen, bör därför gemenskapsföretaget eller företagsgruppen efter omförhandlingen vara undantaget/-n från lagreglerna på samma sätt som före omförhandlingen. Diskussionen om dessa frågor i kommissionens expertgrupp är dock vid arbetet med denna promemoria ännu inte avslutad.

Europabolag och europakooperativ

Vid genomförandet i svensk rätt av direktivet 2001/86/EG om komplettering av stadgan om europabolag vad gäller arbetstagarinflytande och direktivet 2003/72/EG om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar vad gäller arbetstagarinflytande infördes nya bestämmelser i lagen om europeiska företagsråd (se prop. 2003/04:122, s 92 respektive prop. 2005/06:170, s 96). Bestämmelserna tar sikte på den situationen när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp är ett europabolag eller ett europakooperativ och är utformade i enlighet med nämnda direktiv.

Enligt 8a och 8b §§ i den nuvarande lagen om europeiska företagsråd är huvudregeln att den lagen bara ska tillämpas i europabolaget respektive europakooperativet och deras dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag respektive 24 § lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ beslutat att avstå från eller avbryta påbörjade förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande enligt reglerna i de lagarna. Likaså ska lagen om europeiska företagsråd tillämpas på gemenskapsföretag eller kontrollerande företag om de, efter ett europabolags eller ett europakooperativs bildande, blir dotterföretag till ett sådant bolag eller kooperativ och arbetstagarna inte har inflytande enligt lagarna om arbetstagarinflytande i europabolag respektive europakooperativ.

Det nya direktivet om europeiska företagsråd påverkar inte dessa förhållanden. Bestämmelser motsvarande dem som finns i

den nuvarande lagen om europeiska företagsråd bör därför införas i den föreslagna lagen. Dock bör ordet dotterbolag bytas mot ordet dotterföretag. Skälet är att ett dotterföretag till ett europabolag inte med nödvändighet behöver vara ett bolag.

Verksamhet med ideell eller opinionsbildande inriktning

Den bestämmelse i det nuvarande direktivet (artikel 8.3) som ger medlemsstaterna möjlighet att fastställa särskilda bestämmelser för företag med ideellt inriktade mål ändras inte i det nya direktivet. Bestämmelsen har genomförts i 8 § i den nuvarande lagen. Bestämmelsen innebär att gemenskapsföretag och företagsgrupper vars verksamhet är av ideell natur eller har ett opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde såvitt gäller verksamhetens mål och inriktning. En bestämmelse med samma innebörd bör tas in i den föreslagna lagen.

5.5 Avvikelser i kollektivavtal

Förslag: Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagens bestämmelser förutsatt att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktiv 2009/38/EG.

Skälen för förslagen

Enligt 7 § i den nuvarande lagen får avvikelser från lagen göras i kollektivavtal, som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av rådets direktiv 1994/45/EG och direktiv 97/74/EG.

Arbetsmarknadens parter har framhållit att den lagstiftning som genomför de nya EU-reglerna bör vara dispositiv till förmån för kollektivavtal i samma utsträckning som den befintliga lagen. Det är viktigt att upprätthålla parternas möjligheter att träffa kollektivavtal. En bestämmelse om avvikelsemöjligheter i kollektivavtal motsvarande den som finns i den nuvarande lagen bör därför införas i den föreslagna lagen.

5.6 Företagets ansvar

Förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska aktivt verka för inrättandet av ett informations- och samrådsförfarande i form av ett europeiskt företagsråd eller i någon annan form.

När gemenskapsföretagets eller företagsgruppens säte finns utanför EES-staterna och en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige gör att lagen ska tillämpas ska det som i lagen sägs om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag gälla för filialen eller det kontrollerade företaget.

Skälen för förslagen

Bestämmelserna i artikel 4.1-4.3 har inte ändrats i det nya direktivet. Enligt artikel 4.1 ansvarar den centrala ledningen för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för att ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande ska kunna inrättas i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Denna bestämmelse är genomförd i 5 § första stycket samt 13 § första stycket och 17 § i den nuvarande lagen.

Enligt artikel 4.2 ska gemenskapsföretagets eller företagsgruppens representant i en EES-stat bära det ansvar som avses i artikel 4.1 när den centrala ledningen inte ligger i en EES-stat. Saknas sådan representant ska det driftsställe eller det företag som har flest arbetstagare i någon av EES-staterna bära detta

ansvar. Enligt artikel 4.3 ska den som sålunda anges som ansvarig för tillämpningen av direktivets regler anses vara den centrala ledningen. Dessa bestämmelser motsvaras i den nuvarande lagen av 5 § andra och tredje styckena.

Ansvaret för att ett informations- och samrådsförfarande i någon form införs bör tydligt framgå av lagen. Det är lämpligt att detta kommer till uttryck på samma sätt som i den nuvarande lagen, det vill säga genom att det anges att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget aktivt ska verka för att så sker. Ansvaret för de kostnader som uppstår inför inrättandet av informations- och samrådsförfarande bör, liksom i den nuvarande lagen, regleras i en särskild bestämmelse. Se vidare avsnitt 5.10.6.

Det är lämpligt att i den föreslagna lagen tydligt ange det ansvar en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige kan ha när gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har sitt säte utanför EES. Om en sådan filial eller ett sådant kontrollerat företag gör att lagen enligt förslaget i avsnitt 5.4 ska tillämpas, bör filialen eller det kontrollerade företaget ha samma ansvar för lagens förpliktelser som annars gäller för gemenskapsföretag och kontrollerande företag.

5.7 Överlämnandet av information inför förhandlingar

Förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska till arbetstagarna lämna nödvändig information för att förhandlingar om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande ska kunna inledas. Sådan information ska lämnas via ett annat företag eller en annan verksamhet inom företagsgruppen eller gemenskapsföretaget om arbetstagarna begär det.

En filial och ett kontrollerat företag ska till gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inom EES lämna de uppgifter som behövs för att dessa ska kunna fullgöra sina skyldigheter i detta avseende.

Skälen för förslagen

Vem som ska lämna information

Artikel 4.4 i det nya direktivet ersätter artikel 11.2 i det gällande direktivet. Den nya artikeln syftar till att i förhållande till den nuvarande regeln precisera det ansvar gemenskapsföretaget och företagsgruppen har för att överlämna sådan information som behövs för att förhandlingar ska kunna inledas om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Preciseringarna bygger på den rättspraxis som utvecklats av EU-domstolen, som i flera mål har haft att ta ställning till den närmare innebörden i den nuvarande regeln (målen C-62/99 Bofrost, C-440/00 Kühne & Nagel AG samt C-349/01 ADS Anker). Det nu gällande direktivets regel är genomförd i 13 § andra stycket i den nuvarande svenska lagen.

Alla de nämnda rättsfallen avser företagsgrupper. I Bofrostmålet var det oklart vilket av de i Bofrostkoncernen ingående företagen som var det kontrollerande företaget. EU-domstolen förklarade att det inte bara är den centrala ledningen inom en företagsgrupp som är ansvarig för att överlämna sådan information till arbetstagarna som är nödvändig för att avgöra om ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande ska kunna inrättas. Direktivets ändamålsenliga verkan kräver enligt domstolen att ett företag i företagsgruppen har en skyldighet att lämna sådan information, även om det ännu inte har fastställts att den ledning till vilken arbetstagarna har vänt sig är ledningen för det kontrollerande företaget.

I Kühne & Nagelfallet låg den centrala ledningen utanför EES-staterna. Den huvudfråga som EU-domstolen hade att bedöma var om övriga företag i företagsgruppen till den presumerade centrala ledningen inom EES var skyldiga att överlämna sådan information som den presumerade ledningen behöver för att kunna fullgöra sina informationsförpliktelser i förhållande till arbetstagarna. Domstolen hänvisade åter till att direktivets ändamålsenliga verkan gör det nödvändigt att arbetstagarna får

tillgång till de uppgifter som gör det möjligt att bedöma om de har rätt till förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd/annat förfarande. Domstolen slog fast att den presumerade centrala ledningen är skyldig att tillhandahålla arbetstagarna nödvändig information och förklarade vidare att när den centrala ledningen inte håller nödvändig information tillgänglig ska den presumerade centrala ledningen begära nödvändig information från övriga företag i gruppen inom EES. Dessa är i sin tur skyldiga att tillhandahålla sådan information. Den information de kontrollerade företagen ska tillhandahålla är den de har tillgång till eller kan få tillgång till.

I ADS Anker-målet kan huvudfrågan sägas vara den omvända: Är den centrala eller presumerade centrala ledningen skyldig att tillhandahålla kontrollerade företag inom företagsgruppen information när de senare inte har den och den är nödvändig för att förhandlingar ska kunna inledas? I målet hade begäran om information framställts av arbetstagarna vid ett kontrollerat företag. Åter tar EU-domstolen sin utgångspunkt i att direktivets ändamålsenliga verkan förutsätter att arbetstagarna får tillgång till den information som är nödvändig för att avgöra om de har rätt att begära förhandlingar. Domstolen konstaterade att den centrala eller presumerade centrala ledningens ansvar att tillhandahålla arbetstagersidan information även omfattar en skyldighet att lämna sådan information via ett företag i gruppen. Ledningarna ska alltså tillhandahålla sådan information som arbetstagarna i det kontrollerade företaget har begärt när det företaget saknar tillgång till nödvändig information.

Enligt artikel 4.4 ligger ansvaret i en företagsgrupp dels hos ledningarna för de företag som ingår i gruppen, dels hos den centrala ledningen (det vill säga det kontrollerande företaget) eller (när sätet finns utanför EES) den presumerade centrala ledningen i företagsgruppen. I gemenskapsföretaget ligger ansvaret hos den centrala ledningen eller den presumerade centrala ledningen.

En bestämmelse motsvarande artikel 4.4 bör införas i den föreslagna lagen. I syfte att återspegla principerna för den rättspraxis som EU-domstolen har lagt fast bör lagens bestämmelse också omfatta en skyldighet för ett gemenskapsföretag att lämna information via en verksamhet inom företaget i en annan EES-stat eller via en filial i Sverige om arbetstagsidan så begärt. Vidare bör svenska filialer i förhållande till ett gemenskapsföretags centrala eller presumerade centrala ledning vara skyldiga att tillhandahålla information, när den senare inte har tillgång till nödvändig information. Detta torde främst vara aktuellt när sätet ligger utanför EES-staterna och en verksamhet inom EES blir den presumerade centrala ledningen.

Vilken information som ska lämnas

Av artikel 4.4 framgår att de uppgifter som ska lämnas är den information som krävs för att förhandlingar enligt artikel 5 ska kunna inledas, särskilt sådan som gäller företagets eller företagsgruppens struktur och dess arbetstagare. Vad gäller arbetstagarna är det särskilt information om antalet som avses. I de ovan nämnda rättsfallen har EU-domstolen också berört frågan om innehållet i informationen. I Bofrost-målet förklarade domstolen att arbetstagarna har rätt att begära tillgång till handlingar som närmare preciserar och förklarar den information som är absolut nödvändig. I Kühne & Nagel-målet konstaterade EU-domstolen att den aktuella informationen omfattar det totala genomsnittliga antalet anställda, deras fördelning i medlemsstaterna, företagets verksamheter och företagen i gruppen samt strukturen i företaget och i företag i gruppen, liksom namn- och adressuppgifter avseende relevanta arbetstagarrepresentanter, när denna information är nödvändig för att kunna inleda förhandlingar. Ett liknande resonemang förs i ADS Anker-målet.

Det är inte lämpligt att i den föreslagna lagen beskriva alla dessa aspekter på och delar i den information som ska lämnas för att förhandlingar ska kunna inledas. Dock måste innebörden i

den bestämmelse som bör införas i lagen förstås på det sätt EU-domstolen har förklarat direktivets regel.

5.8 Inledande av förhandlingar

Förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarna inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information och samråd när företaget eller företagsgruppen omfattas av lagens tillämpningsområde. Detta gäller dock inte om det redan finns en ordning för information och samråd som ingåtts enligt den nuvarande lagen.

Nya sådana förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, såvitt inte gällande avtal reglerar hur en sådan situation ska hanteras.

En begäran om förhandlingar av arbetstagsidan ska göras skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

Skyldigheten att inleda förhandlingar gäller inte för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag som samtidigt är kontrollerade företag i en företagsgrupp. I ett sådant fall gäller lagens skyldigheter, i detta och i övriga avseenden, på den högsta nivån i företagsgruppen.

Skälen för förslagen

Av artikel 5.1 i det nya direktivet, vilken är oförändrad jämfört med direktiv 94/45/EG, framgår att det ankommer på gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp att antingen på eget initiativ eller på begäran av arbetstagsidan inleda förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och

samrådsförfarande. Bestämmelser med motsvarande innebörd finns i 18 § och (indirekt) 14 § andra punkten i den nuvarande lagen. En begäran av arbetstagarsidan kräver att minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller driftställen i minst två olika medlemsstater står bakom den.

Enligt artikel 13.1 i det nya direktivet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inleda nya förhandlingar vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen antingen på eget initiativ eller på en begäran av arbetstagarsidan. I en sådan situation behöver dock förhandlingar inledas bara om gällande avtal inte innehåller bestämmelser om vad som ska ske vid en omstrukturering, eller om två eller flera befintliga avtal innehåller motstridiga bestämmelser i detta avseende. Motsvarande bestämmelser finns inte i direktiv 94/45/EG och inte heller i den nuvarande svenska lagen.

Bestämmelser motsvarande det nya direktivets om inledande av förhandlingar bör införas i den föreslagna lagen. Det bör således framgå att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har en skyldighet att inleda förhandlingar antingen på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarsidan och att en sådan begäran kräver att vissa villkor är uppfyllda. Skyldigheten att inleda förhandlingar inträder när de förutsättningar som ovan beskrivits beträffande tillämpningsområde i avsnitt 5.4 är uppfyllda. Motsvarande skyldighet bör finnas när det i ett sådant gemenskapsföretag eller en sådan företagsgrupp inträffar en väsentlig omstrukturering, såvitt inte situationen är förutsedd och kan hanteras enligt gällande avtal. Det saknar betydelse när det eller de gällande avtalen ingåtts, så länge de omfattar all verksamhet i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om flera avtal aktualiseras och dessa är motstridiga måste en ny förhandling göras. Vidare får det antas att förhandlingsskyldigheten i en omstruktureringssituation gäller oberoende av om det befintliga förfarandet för information och samråd kommit att regleras genom avtal eller på annat sätt.

Av skäl 41 i ingressen till det nya direktivet följer att det nya direktivet inte medför något allmänt krav på omförhandling av

befintliga avtal. Även detta bör framgå i den nya lagen. Det är rimligt att samma sak blir gällande om den befintliga ordningen för information och samråd regleras av den nuvarande lagens stupstocksregler. Det är som nämnts bara vid en väsentlig omstrukturering som det nya direktivet ställer krav på omförhandling, såvitt inte befintliga avtal reglerar den uppkomna situationen.

Det bör också i den föreslagna lagen tas in en bestämmelse motsvarande artikel 1.5 i direktivet. Av den artikeln följer att skyldigheten att inleda förhandlingar inte gäller gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp om företaget samtidigt är kontrollerade företag i en företagsgrupp. I ett sådant fall gäller lagens skyldigheter, i detta och i andra avseenden, endast för det kontrollerande företaget på den högsta nivån i företagsgruppen.

5.9 Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

5.9.1 Inrättandet av en förhandlingsdelegation

Förslag: När en framställan om förhandlingar har gjorts ska en förhandlingsdelegation inrättas. Delegationen ska företräda arbetstagarna i förhandlingarna om ett avtal om inrättandet av ett informations- och samrådsförfarande.

När förhandlingsdelegationen har inrättats ska den underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget om detta.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 5.2 ska ett särskilt förhandlingsorgan inrättas för arbetstagarna när förhandlingar enligt artikel 5.1 ska inledas. Så är fallet redan enligt det nu gällande direktivet. Bestämmelser om detta finns i 14 § i den nuvarande lagen. I den svenska lagen används dock begreppet förhandlingsdelegation istället för

begreppet särskilt förhandlingsorgan. Det följer av artikel 5.3 att förhandlingsdelegationen ska företräda arbetstagarna i förhandlingarna med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande.

Enligt punkt 2 c i artikel 5 ska såväl den centrala som lokala ledningen underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds. Att så ska ske stadgas även enligt det nu gällande direktivet och motsvaras i den nuvarande lagen av 15 § andra stycket.

Den föreslagna lagen bör innehålla bestämmelser som i sak motsvarar dem som finns i den nuvarande lagen. Det bör av lagen framgå vad syftet är med inrättandet av en förhandlingsdelegation.

5.9.2 Förhandlingsdelegationens sammansättning

Förslag: Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

Vid nya förhandlingar med anledning av väsentliga omstruktureringar ska dessutom, i förekommande fall, vart och ett av befintliga europeiska företagsråd tilldelas tre platser i förhandlingsdelegationen. Ledamöter till dessa platser väljs inom aktuellt företagsråd.

Skälen för förslagen

Bestämmelserna i det nu gällande direktivet om hur ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet ska utses har ändrats i det nya direktivet. Enligt artikel 5.2 b i det nya direktivet ska varje EES-stat ha en ledamot per grupp av arbetstagare som utgör tio

procent av samtliga arbetstagare inom EES i företaget/företagsgruppen. Av artikel 13 följer dessutom att när en ny förhandling med anledning av en väsentlig omstrukturering aktualiseras ska minst tre ledamöter för varje befintligt europeiskt företagsråd utses att ingå i förhandlingsorganet, utöver de som utses enligt artikel 5.2.

De nya direktivbestämmelserna måste genomföras i svensk rätt. Vid omförhandlingen med anledning av en väsentlig omstrukturering ska alltså enligt direktivet *minst* tre av ledamöterna i det/de befintliga företagsrådet/-n ingå i förhandlingsdelegationen. De nationella regler som genomför direktivet får alltså inte föreskriva ett lägre antal än tre. Däremot kan det inte antas att direktivet kräver att de nationella reglerna ska medge att företagsrådet ska kunna utse fler än tre ledamöter. En sådan ordning skulle heller knappast vara rimlig. Den skulle kunna leda till tvister om hur många ledamöter från det/de befintliga företagsrådet/-n som kan utses att ingå i en ny förhandlingsdelegation, med hänsyn till de bestämmelser som ska finnas om vilka kostnader som gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska ansvara för (se vidare avsnitt 5.10.6). Det bedöms därför rimligt att den föreslagna lagen anger att tre ledamöter från det/de befintliga europeiska företagsrådet/-n ska utses att ingå i förhandlingsdelegationen i dessa situationer.

Direktivet föreskriver inte hur ledamöterna i de befintliga företagsråden ska utses vid tillämpning av bestämmelserna i artikel 13. Frågan har diskuterats i den av kommissionen inrättade expertgruppen, men någon slutsats har vid tidpunkten för denna promemoria ännu inte dragits. Det får dock anses lämpligt att lagen innehåller en bestämmelse om detta. Med tanke på begränsningen till tre personer förefaller det lämpligast att ledamöterna utses inom företagsrådet självt.

5.9.3 Hur ledamöter från Sverige utses

Förslag: Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses i enlighet med vedertagna principer på svensk arbetsmarknad.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 5 punkt 2 a ska medlemsländerna bestämma hur arbetstagarrepresentanterna i sina respektive länder ska utses. Punkten är oförändrad jämfört med det nuvarande direktivet och motsvaras i den nuvarande lagen av 16 §. Den nuvarande lagens regler bygger på vedertagna principer för hur arbetstagarrepresentanter utses i svensk rätt och innebär i korthet följande. Huvudregeln är att de svenska representanterna utses av den kollektivavtalsbärande lokala arbetstagarorganisationen. Finns flera sådana organisationer och kommer dessa inte överens om något annat gäller följande. Om det ska utses en ledamot utses denne av den organisation som företräder det största antalet arbetstagare vid företaget eller företagsgruppen. Om flera ledamöter ska utses ska den ordning gälla som stadgas i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda. Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal ska, såvitt inte berörda lokala arbetstagarorganisationer kommer överens om annat, den lokala organisation som företräder flest arbetstagare vid företaget eller företagsgruppen utse ledamöterna.

Dessa regler är ändamålsenliga och bör följaktligen införas i den föreslagna lagen.

5.10 Förhandlingar m.m.

5.10.1 Förhandlingsmöten

Förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska kalla till förhandlingar. Företaget ska också lämna viss med förhandlingarna sammanhängande information till berörda verksamheter och kontrollerade företag samt till behöriga europeiska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Skälen för förslaget

Enligt artikel 5.4 första stycket ska, i syfte att ingå ett avtal om ett informations- och samrådsförfarande i någon form, den centrala ledningen kalla till ett möte med det särskilda förhandlingsorganet och underrätta de lokala ledningarna om detta. Bestämmelsen saknar en direkt motsvarighet i den nuvarande lagen. Indirekt kan en förpliktelse att kalla till förhandlingsmöte sägas följa av det allmänna kravet som åvilar gemenskapsföretagen och de kontrollerande företagen i 14 § att aktivt verka för inrättandet av någon form av informations- och samrådsförfarande.

Det är lämpligt att direktivets regel får en direkt motsvarande bestämmelse i den föreslagna lagen. Det tydliggör gemenskapsföretagens och de kontrollerande företagens ansvar.

Vidare ska enligt punkt 2 c i artikel 5 behöriga europeiska organisationer som företräder arbetsgivare och arbetstagare, underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds. Det framgår inte av direktivet om det är företaget eller arbetstagersidan som ska underrätta de europeiska organisationerna. Frågan har varit uppe för diskussion i den expertgrupp som inrättats av kommissionen. Preliminärt har det överenskommit att det är mest ändamålsenligt att skyldigheten åvilar företaget. Det är detta som först får en överblick över arbetstagarnas förhandlingsorgans samman-

sättning och det är företaget som ska kalla till förhandlingsmötet. Det har dock i expertgruppen framhållits betydelsen av att det inrättas ett enkelt förfarande för informationen till de europeiska organisationerna, i syfte att undvika onödiga administrativa bördor.

Enligt punkt 2 c i artikel 5 ska också den lokala ledningen i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen underrättas om förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingarna inleds. Även här förefaller det vara mest ändamålsenligt om skyldigheten att informera åvilar gemenskapsföretaget respektive det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Det torde också ligga i företagets intresse. Det är emellertid viktigt att skyldigheten begränsas till att avse information till sådana verksamheter och företag som berörs av frågan. Verksamheterna och företagen måste följaktligen finnas inom EES.

5.10.2 Enskilda möten

Förslag: Förhandlingsdelegationen ska ha rätt att sammanträda enskilt inför och efter mötena med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Vid sådana möten ska finnas tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel.

Skälen för förslagen

I artikel 5.4 andra stycket har det i det nya direktivet införts en ny bestämmelse. Enligt denna ska det särskilda förhandlingsorganet före och efter varje möte med den centrala ledningen ha rätt att sammanträda utan att den centrala ledningen är närvarande. Vid sådana möten ska förhandlingsorganet ha tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel.

Bestämmelsen saknar motsvarighet i den nuvarande svenska lagen. En bestämmelse motsvarande direktivets bör föras in i den föreslagna lagen.

5.10.3 Avstående från och avbrytande av förhandlingar

Förslag: Förhandlingsdelegationen får avstå från eller avbryta pågående förhandlingar om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande i någon form.

Tidigast två år efter ett sådant beslut av förhandlingsdelegationen får en ny förhandlingsframställan göras, om inte parterna kommer överens om en tidigare tidpunkt.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 5.5 första stycket kan det särskilda förhandlingsorganet besluta att inte inleda förhandlingar om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande i någon form eller att avsluta påbörjade sådana förhandlingar. Enligt tredje stycket kan en ny begäran om att sammankalla det särskilda förhandlingsorganet göras tidigast två år efter ett sådant beslut. Dessa regler har inte ändrats jämfört med det nu gällande direktivet.

Direktivets regler i detta avseende har genomförts i 19 § i den nuvarande lagen. En motsvarande bestämmelse bör tas in i den föreslagna lagen. Omröstningsregler behandlas i avsnitt 5.10.5.

5.10.4 Experter

Förslag: Vid förhandlingarna får förhandlingsdelegationen biträdas av experter som delegationen utser. Dessa experter får närvara vid förhandlingarna om förhandlingsdelegationen begär det.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 5.4 tredje stycket, en delvis ny bestämmelse, får det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det själv utser. Bland dessa experter kan det ingå företrädare för behöriga

och erkända arbetstagarorganisationer på EU-nivå. Som tidigare nämnts är det som här avses de organisationer (på arbetstagar sidan) med vilka kommissionen bedriver samråd i enlighet med artikel 138 i fördraget. Om förhandlingsorganet så begär får dessa experter i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten.

Direktivet motsvaras i detta avseende delvis av 18 § i den nuvarande lagen. En bestämmelse bör tas in i den föreslagna lagen som motsvarar direktivets nya bestämmelse.

5.10.5 Omröstningsregler

Förslag: För ett beslut om att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar ska krävas röster från minst två tredjedelar av ledamöterna. För övriga beslut i förhandlingsdelegationen ska krävas en majoritet bland ledamöterna.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 5.5 första stycket ska ett beslut i förhandlingsorganet att inte inleda förhandlingar eller att avbryta påbörjade förhandlingar kräva två tredjedelar av ledamöternas röster. Enligt artikel 6.5 ska det krävas en majoritet av förhandlingsorganets röster för att ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd ska kunna ingås. Dessa bestämmelser har inte ändrats jämfört med det nu gällande direktivet.

Direktivets bestämmelser har genomförts i 19 och 20 §§ i den nuvarande lagen. Bestämmelser med motsvarande innehåll bör införas i den föreslagna lagen.

5.10.6 Kostnader

Förslag: Kostnaderna för förhandlingsdelegationen ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 5.6 i det nya direktivet, som inte har förändrats jämfört med det nuvarande, ska alla kostnader i samband med förhandlingar om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande i någon form bäras av den centrala ledningen. Avsikten är att det särskilda förhandlingsorganet ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Medlemsländerna får fastställa budgetregler för förhandlingsorganets verksamhet. Länderna kan särskilt begränsa finansieringen till att täcka utgifterna för endast en expert.

Direktivets bestämmelser är genomförda i 17 § i den nuvarande lagen. En motsvarande bestämmelse bör tas in i den föreslagna lagen.

5.11 Avtal

Förslag: Ett avtal om europeiskt företagsråd ska vara skriftligt och fastställa vilka företag och verksamheter som ska omfattas av avtalet samt behandla i lagen uppräknade frågor.

Parterna kan skriftligen avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna än ett europeiskt företagsråd. Ett sådant avtal ska innehålla riktlinjer för förfarandet och behandla i lagen uppräknade frågor.

Skälen för förslagen

Det nya direktivet utökar och preciserar i artikel 6 bestämmelserna om vad ett avtal om europeiskt företagsråd ska innehålla. Vad gäller företagsrådets sammansättning stadgas att det i möjligaste mån ska vara en avvägd arbetstagarrepresentation med hänsyn till bl.a. kön. En nyhet är också att det i avtalet ska regleras vilket förhållande ska vara mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och motsvarande förfarande med nationella arbetstagarorgan. Detta förhållande ska regleras i enlighet med principerna i artikel 1.3, vilket innebär att företagsrådets uppgifter ska begränsas till gränsöverskridande frågor. Enligt det nya direktivet ska också avtalet i förekommande fall innehålla regler för den särskilda kommittén inom det europeiska företagsrådet. Slutligen föreskriver det nya direktivet också att ett avtal om europeiskt företagsråd ska fastställa regler för avtalets löptid och hur och när det kan respektive ska ändras. Det ska fastställas ett omförhandlingsförfarande, även för eventuella omstruktureringsituationer. I artikel 6 i det nya direktivet framgår att ett avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd ska vara skriftligt. Detta har dock redan tidigare följt av artikel 5.3 i det nu gällande direktivet.

Direktivet innebär att parterna kan välja att inrätta ett informations- och samrådsförfarande istället för ett europeiskt företagsråd. Dessa regler är oförändrade jämfört med det nu gällande direktivet. Ett avtal om ett sådant förfarande ska också vara skriftligt och reglera på vilket sätt arbetstagarrepresentanterna ska kunna sammanträda för att diskutera den information de fått.

De nya bestämmelserna i det nya direktivet måste genomföras i den föreslagna lagen. I övrigt kan de bestämmelser i lagen som ska reglera vad avtalet om europeiska företagsråd eller andra informations- och samrådsförfaranden ska fastställa i stort sett utformas på motsvarande sätt som i den nuvarande lagen. Det är dock lämpligt att det i den föreslagna lagen uttryckligen anges att avtal om europeiska företagsråd eller andra informations- och

samrådsförfaranden ska vara skriftliga. Det är också viktigt att precisera vad som följer av direktivets artikel 1.6, nämligen att avtalen måste omfatta samtliga gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamheter respektive företag inom EES.

Det nya direktivet anger i artikel 12.1 att information till och samråd med de europeiska företagsråden ska samordnas med motsvarande åtgärder i förhållande till nationella arbetstagarorgan. Därvid ska enligt direktivet beaktas varje organs behörighet och verksamhetsområde enligt artikel 1.3. Arrangemangen för detta ska enligt artikel 12.2 i första hand fastställas i avtal.

Som ovan nämnts föreslås det att i den föreslagna lagen tas in en bestämmelse med den innebörd som följer av artikel 12.2. Beträffande artikel 12.1 görs bedömningen att någon särskild lagreglering inte är nödvändig. Avsikten med direktivets bestämmelse är att tillse att de europeiska företagsråden inte informeras och samråds med senare än med de nationella arbetstagarorganen. Genom det nya direktivets bestämmelser om tidpunkt m.m. för information och samråd, för vilka ett genomförande föreslagits i avsnitt 5.2, säkerställs att de europeiska företagsråden informeras och samråds med i tid för att eventuella synpunkter ska kunna beaktas i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens beslutsprocess. Eftersom det som ska informeras och samrådas om med de europeiska företagsråden ska röra gränsöverskridande frågor, ligger det i sakens natur att den information till och samråd med de nationella arbetstagarorganen angående frågor på nationell nivå som hänger samman med de gränsöverskridande frågorna inte kan föregå informationen till och samrådet med de europeiska företagsråden.

Om ett avtal om ett europeiskt företagsråd inte ingås ska enligt artikel 12.3 information lämnas till och samråd hållas med såväl de europeiska företagsråden som de nationella arbetstagarorganen om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen förutses. Inte heller här görs bedömningen att någon särskild lagreglering är nödvändig. Det följer av den föreslagna lagen och av lagen

(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet att information ska lämnas och samråd ske enligt båda regelverken.

5.12 Vad som gäller när avtal inte träffas

5.12.1 När reglerna ska tillämpas

Förslag: Särskilda regler ska tillämpas om avtal om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande inte träffas. Dessa särskilda regler ska tillämpas

- om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget och förhandlingsdelegationen kommer överens om det,
- om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader, eller
- om de förhandlande parterna inte har nått en överenskommelse inom tre år.

Lagens bestämmelser om vad som gäller om avtal inte träffas ska dock inte tillämpas om arbetstagarnas förhandlingsdelegation har fattat beslut om att avstå från eller avbryta påbörjade förhandlingar.

Skälen för förslagen

Det nu gällande direktivet innebär att europeiska företagsråd eller andra förfaranden för information och samråd i första hand ska komma till stånd genom att berörda parter träffar ett avtal. Det är först om parterna gemensamt så bestämmer eller om förhandlingarna av olika skäl inte leder till ett avtal, som vissa i direktivet särskilt angivna bestämmelser om europeiska företagsråds sammansättning, verksamhet, m.m. (en slags stupstocksregler) ska tillämpas.

Detta förhållande ändras inte i det nya direktivet. Det föreskrivs sålunda i artikel 7 att nationella bestämmelser motsva-

rande de tilläggsföreskrifter som finns i bilaga 1 till direktivet ska tillämpas om den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet så beslutar, om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter en begäran om förhandlingar har framställts, eller om parterna inom tre år från en sådan framställan inte har kommit överens om ett avtal. Tilläggsföreskrifterna ska dock inte tillämpas om arbetstagsidan beslutat att avstå från eller avbryta påbörjade förhandlingar.

I den nuvarande lagen finns bestämmelser motsvarande direktivet i denna del i 23 §. Bestämmelserna av stupstockskaraktär finns i 24–35 §§.

Det förhållandet att ett beslut av arbetstagarnas förhandlingsdelegation att avstå eller avbryta förhandlingar inte leder till att lagens stupstocksregler blir tillämpliga framgår dock inte direkt av den nuvarande lagen. Ett sådant förtydligande, motsvarande direktivets regler, bör göras i den nya lagen. Som tidigare nämnts (se avsnitt 5.10.3), har arbetstagarna inte rätt till nya förhandlingar förrän efter två år.

Vidare gäller enligt 23 § fjärde punkten i den nuvarande lagen att om ett avtal som avses i 6–6 c §§ i lagen eller som har träffats enligt bestämmelserna i lagen löper ut och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader ska lagens stupstocksregler gälla. Denna bestämmelse saknar motsvarighet i direktivet. Däremot finns i direktivet i artikel 14.2 en bestämmelse som säger att om inte parterna enas om att förnya ett sådant avtal som avses i artikel 14.1 (se ovan i avsnitt 5.4) när det löper ut så ska bestämmelserna i direktivet gälla. I en sådan situation ska alltså förhandlingar om ett nytt avtal inledas på begäran av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget, eller av minst 100 arbetstagare vid minst två företag eller filialer/verksamheter i minst två EES-stater. En förhandlingsdelegation ska inrättas och parterna har tre år på sig att komma överens om ett nytt avtal. Det är rimligt att tillämpa samma synsätt för alla avtal. Detta är också en uppfattning som bekräftats i den av kommissionen inrättade expertgruppen.

Bestämmelser motsvarande 23 § fjärde punkten i den nuvarande lagen bör följaktligen inte införas i den föreslagna lagen. I övrigt bör den föreslagna lagens bestämmelser om när lagen ska tillämpas i huvudsak motsvara den nuvarande lagens bestämmelser. Det bör i linje med direktivets artikel 1.6 preciseras att befogenheterna för de europeiska företagsråd som inrättas genom tillämpning av den föreslagna lagens ”stupstocksregler” ska omfatta samtliga gemenskapsföretagens eller företagsgruppernas verksamheter respektive företag inom EES.

5.12.2 Det europeiska företagsrådets sammansättning

Förslag: Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i det europeiska företagsrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

Om inte annat avtalas ska företagsrådet, med tillämpning av nämnda regler, vartannat år pröva om förändringar i företaget eller företagsgruppen medför att företagsrådet ska ges en ny sammansättning.

Det europeiska företagsrådet ska underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning.

Skälen för förslagen

Det nya direktivet ändrar det nu gällande direktivets regler om de europeiska företagsrådets sammansättning. De nya reglerna, som finns i punkt 1 c i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till direktivet, är utformade på samma sätt som motsvarande regler om sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation. Arbetstagarna i varje EES-stat där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet ska således tilldelas en plats för

varje hel eller påbörjad tiondel som arbetstagarna i det landet tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen. Motsvarande bestämmelser bör införas i den föreslagna lagen.

Direktivet innehåller inga särskilda regler för vad som ska hända med det europeiska företagsrådets sammansättning om antal arbetstagare i de olika EES-staterna förändras. Är det fråga om en väsentlig omstrukturering i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen följer av artikel 13 i direktivet att en förhandling ska inledas för att träffa ett avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande. I ett sådant fall kommer förhandlingen, oavsett om den leder till ett avtal eller inte, leda till att sammansättningen av företagsrådet anpassas till den nya situationen. Bestämmelser i den föreslagna lagen för att genomföra direktivets artikel 13 har beskrivits ovan i avsnitt 5.8. Vad som ska ske vid mindre förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen är dock enligt direktivet inte tydligt. Det kan t.ex. vara fråga om att antalet arbetstagare i ett land minskar något så att man enligt reglerna egentligen ska ha en ledamot mindre eller det omvända förhållandet. I den nuvarande lagen finns en bestämmelse om detta i 24 § andra stycket. Det har ansetts lämpligt att sammansättningen av de europeiska företagsrådets omprövas med jämna mellanrum (prop. 1995/96:163, s. 46-47). Det får anses lämpligt att även i den föreslagna lagen införa en sådan bestämmelse. Det kan inte anses rimligt att man i det europeiska företagsrådet fortlöpande ska pröva om sammansättningen svarar mot reglerna om hur många ledamöter som ska finnas per land. Företagsrådet bör istället, om inte annat avtalas, på samma sätt som enligt nuvarande lag vartannat år pröva om eventuella förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen föranleder en ny sammansättning.

Det nya direktivet innebär ingen förändring av skyldigheten för det europeiska företagsrådet att underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning.

En sådan bestämmelse finns i 25 § i den nuvarande lagen. En motsvarande bestämmelse bör införas i den föreslagna lagen.

5.12.3 Hur ledamöter från Sverige utses

Förslag: Ledamöterna från Sverige i det europeiska företagsrådet ska utses bland de anställda enligt samma metod som till arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

Skälen för förslagen

Enligt punkt 1 b i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet ska det europeiska företagsrådet bestå av de arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen som väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare. Utnämningen av ledamöter i företagsrådet ska ske i överensstämmelse med nationell rätt. Reglerna är oförändrade jämfört med det nu gällande direktivet.

I den nuvarande lagen finns bestämmelser som genomför dessa regler i 26 §. Dessa bestämmelser är i alla avseenden utom ett utformade på samma sätt som motsvarande regler avseende utseende av ledamöter från Sverige till arbetstagarnas förhandlingsdelegation (se avsnitt 5.9.3). Det som skiljer är att det uttryckligen anges att ledamöterna i det europeiska företagsrådet måste komma från gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, vilket följer av direktivet.

I den föreslagna lagen bör införas bestämmelser som i sak motsvarar den nuvarande lagens regler.

5.12.4 Arbetsutskott

Förslag: Företagsrådet ska inom sig utse ett arbetsutskott. Utskottet ska ha möjlighet att löpande driva verksamhet.

Skälen för förslagen

Punkt 1 d i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet innehåller en ny bestämmelse som säger att det europeiska företagsrådet bland ledamöterna ska utse en särskild kommitté, som ska bestå av högst fem ledamöter. Enligt det nu gällande direktivet ska en sådan kommitté utses ”då rådets storlek medger detta”. I den nya bestämmelsen anges att den särskilda kommittén ska ha till uppgift att samordna företagsrådets verksamhet och ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

De nya bestämmelserna, som innebär att en särskild kommitté i princip alltid ska utses och ha möjlighet att löpande utöva sin verksamhet, måste genomföras i den föreslagna lagen. I lagen bör dock fortsatt användas begreppet arbetsutskott.

5.12.5 Rätt till information och samråd

Förslag: Det europeiska företagsrådets rätt till information och samråd ska omfatta i lagen närmare angivna frågor. Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för företagsrådet att sammanträda med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget och få motiverade svar på eventuella yttranden.

Det europeiska företagsrådet ska ha rätt att minst en gång om året sammanträffa med företaget. Inför mötet ska företagsrådet erhålla en skriftlig rapport.

Företaget ska underrätta arbetsutskottet om särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen. Om utskottet så begär ska företaget sammanträffa med utskottet, då också andra ledamöter i det europeiska företagsrådet kan ha rätt att delta. Inför mötet ska arbetsutskottet erhålla en skriftlig rapport.

Skälen för förslagen

I punkt 1 a i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet preciseras vad informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet generellt sett ska innehålla. Det är en delvis ny bestämmelse jämfört med det nu gällande direktivet. Informationen ska bland annat avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppen ekonomiska och finansiella situation. Informationen och samrådet ska bland annat omfatta frågor om investeringar, betydande organisationsförändringar, nedskärningar samt kollektiva uppsägningar. Se vidare i författningsförslaget och författningskommentaren. Det framgår också i den nya bestämmelsen att samrådet ska ske på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med den centrala ledningen och få motiverade svar på eventuella yttranden. Det bör i detta sammanhang erinras om de definitioner som ges av begreppen information och samråd i artikel 2 i det nya direktivet. Där framgår att bland annat tidpunkten är av betydelse för när ett samråd ska ske. Förslag till genomförande av dessa definitioner finns i avsnitt 5.2.

I den föreslagna lagen bör införas bestämmelser motsvarande punkt 1 a i det nya direktivets tilläggsföreskrifter.

I punkt 2 i tilläggsföreskrifterna till det nya direktivet, som motsvarar punkt 2 första stycket i tilläggsföreskrifterna till nu gällande direktiv, anges att det europeiska företagsrådet ska ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång om året. Syftet med detta möte ska vara att, på grundval av en av ledningen sammanställd rapport, erhålla information och samråda om utvecklingen i företagets eller företagsgruppens affärsverksamhet samt om företagets/gruppens framtidsutsikter. Det anges också att de lokala ledningarna i företaget eller företagsgruppen ska underrättas om mötet.

Denna bestämmelse är genomförd i 29 § i den nuvarande lagen. Lagstiftaren valde att uttrycka bestämmelsen i lagen så att det ska vara minst ett möte per år. Även om det i praktiken torde sakna större betydelse, kan det inte anses finnas vägande skäl att

utforma bestämmelsen på annat sätt än vad direktivet föreskriver. Bestämmelsen i den föreslagna lagen bör således ta sikte på det europeiska företagsrådets rätt till ett möte.

Av punkt 3 i tilläggsföreskrifterna, som i sak är oförändrad i det nya direktivet, följer att den särskilda kommittén ska bli underrättad vid exceptionella omständigheter eller då beslut fattas som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarna. Det gäller enligt direktivet särskilt vid omständigheter eller beslut som rör omlokaliseringar, nedläggning av driftsställen eller företag eller kollektiva uppsägningar. Om en särskild kommitté inte har inrättats ska det europeiska företagsrådet underrättas. Kommittén ska då ha rätt att sammanträffa med relevant ledning för att få information och samråda.

Denna bestämmelse är genomförd i 30 § i den nuvarande lagen. En motsvarande bestämmelse bör tas in i den föreslagna lagen.

5.12.6 Arbetsordning m.m.

Förslag: Den nya lagen ska innehålla regler om arbetsordning för det europeiska företagsrådet, biträde av experter, enskilda möten samt om förnyad prövning av möjligheten att få till stånd avtal.

Skälen för förslagen

Tilläggsföreskrifterna i det nya direktivet föreskriver att det ska fastställas en arbetsordning (punkt 1 d), att företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter om det är nödvändigt för att de ska kunna utföra sina uppgifter (punkt 5) samt att de ska ha rätt att sammanträda enskilt före mötet med den centrala ledningen (punkt 4). Vidare föreskrivs i punkt 1 f att fyra år efter företagsrådets inrättande ska det pröva om förhandlingar bör inledas för att träffa ett avtal enligt artikel 6 eller om tilläggsföreskrifterna fortsatt ska tillämpas. Samtliga

dessa bestämmelser gäller redan enligt det nu gällande direktivet och är genomförda i den nuvarande lagen (27, 31, 32 och 34 §§).

Vad gäller rätten till enskilda möten har det i tidigare lagstiftningsarbete bedömts att arbetstagarrepresentanterna bör kunna träffas i vart fall två gånger per år på gemenskapsföretagets eller företagsgruppens bekostnad även om det andra mötet inte sker i anslutning till mötet med ledningen. Ett skäl som åberopades var att ett extra möte skulle möjliggöra bättre kontinuitet (prop. 1995/96:163, s 47). Med hänsyn till att det nya direktivet föreskriver att det alltid ska finnas ett arbetsutskott och att detta ska ha möjlighet att löpande utöva sin verksamhet torde behovet av extra enskilda möten i hela det europeiska företagsrådet minska. Det bör också nämnas att den föreslagna lagen innebär att kraven i fråga om innehåll i och tidpunkt för samrådet med arbetstagersidan skärps jämfört med nuvarande regler, på sätt som beskrivits i avsnitt 5.2 och 5.12.5. Antalet enskilda möten i praktiken beror på hur många möten arbetstagersidan har med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. En bestämmelse om att företagsrådet ska ha rätt till extra enskilda möten, utöver dem som hålls inför möten med företaget, motsvarande 32 § andra stycket i den nuvarande lagen, bör mot denna bakgrund inte tas in i den föreslagna lagen.

Vidare bör det preciseras vad som gäller när företagsrådet efter fyra år bedömer att förhandlingar om ett avtal bör inledas. Enligt punkt 1 f i tilläggsföreskrifterna ska då nämligen både artikel 6 och 7 i direktivet ges motsvarande tillämpning. Det betyder att också bestämmelserna om hur lång tid parterna har på sig att förhandla och vad som gäller om avtal inte träffas bör finnas med i den svenska lagen. Det är rimligt att samma regler beträffande tidsfrister och förutsättningar i övrigt gäller oavsett om det är en ny förhandling om ett avtal, en förhandling med anledning av att ett avtal löper ut eller på grund av en väsentlig omstrukturering, eller om det är en förhandling efter fyra år med tillämpning av lagens ”stupstockregler”.

I övrigt bör regler motsvarande den nuvarande lagens införas i den föreslagna lagen. Det bör nämnas att det att döma av den

svenska språkversionen av direktivet verkar vara den särskilda kommittén som ska fastställa sin egen arbetsordning, enligt punkt 1 d i bilaga 1. Den engelska språkversionen av samma bestämmelse tyder dock på att det är det europeiska företagsrådet som ska fastställa en arbetsordning. Det är också rimligare att bestämmelsen riktas till det överordnade organet än till den underordnade. I likhet med den nuvarande lagen föreslås därför i denna promemoria att bestämmelsen om arbetsordning bör gälla det europeiska företagsrådet.

I likhet med bedömningen i tidigare lagstiftningsarbete ses i denna promemoria inte något skäl att föreslå särskilda regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmöten, vilket punkt 4 första stycket i bilagan öppnar för.

5.12.7 Kostnader

Förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska bära det europeiska företagsrådets kostnader, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Skälen för förslagen

Enligt punkt 6 i tilläggsföreskrifterna ska kostnaderna för det europeiska företagsrådet bäras av den centrala ledningen. Ledningen ska förse medlemmarna i företagsrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att dessa ska kunna utföra sina uppgifter på ett lämpligt sätt. Om inte något annat avtalas ska ledningen särskilt betala kostnaderna för möten, tolkning, logi och resor för det europeiska företagsrådet och dess särskilda kommitté. Så länge medlemsstaterna följer dessa principer kan de fastställa budgetregler för företagsrådets verksamhet. De får exempelvis föreskriva att finansieringen inte behöver täcka utgifterna för fler än en expert. Dessa regler är oförändrade i förhållande till det nu gällande direktivet.

Bestämmelsen om kostnadsansvaret är genomförd i 35 § i den nuvarande lagen. Där anges att kostnaderna måste vara skäliga.

Det saknas anledning att införa en annorlunda utformad kostnadsregel i den föreslagna lagen än den som finns i den nuvarande.

Det nya direktivet, i artikel 10.1, föreskriver att de europeiska företagsråden ska förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av direktivet för att gemensamt företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Det bedöms inte finnas anledning att i den föreslagna lagen ha en särskild bestämmelse om detta. För det fall ett avtal om ett europeiskt företagsråd ingås bör det vara upp till parterna att fastställa vilka medel som ska ställas till företagsrådets förfogande (se avsnitt 5.11 ovan). Kommer parterna inte överens om ett avtal bör den bestämmelse gälla som föreslås i förevarande avsnitt. Frågan om de europeiska företagsrådets rättskapacitet behandlas i avsnitt 5.13.1.

5.13 Övriga bestämmelser

5.13.1 Rättskapacitet

Förslag: Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd ska ha rättskapacitet. När företagsrådet börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen.

Skälen för förslagen

Som nämns i föregående avsnitt innebär artikel 10.1 i det nya direktivet att de europeiska företagsråden ska förfoga över nödvändiga medel för att kunna utöva sina rättigheter och gemensamt företräda arbetstagarna. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i det nu gällande direktivet. Även om bestämmelsen

primärt tar sikte på vilka medel som ska ställas till företagsrådets förfogande, följer att företagsråden förutsätts ha rättskapacitet.

En bestämmelse om detta finns i den nuvarande lagen och det bedöms lämpligt att ta in en motsvarande bestämmelse i den föreslagna lagen.

5.13.2 Det europeiska företagsrådet ska informera arbetstagarna

Förslag: Det europeiska företagsrådet ska informera arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om den information som lämnas och det samråd som hålls.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 10.2 i det nya direktivet ska det europeiska företagsrådet underrätta arbetstagarrepresentanterna vid driftsstäl- lena eller vid företagen inom en företagsgrupp om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter ska samtliga arbetst- gare informeras. En motsvarande bestämmelse finns i punkt 5 i tilläggsföreskrifterna till det nuvarande direktivet och i 33 § i den nuvarande lagen.

En bestämmelse vars innehåll motsvarar artikel 10.2 i det nya direktivet bör införas i den föreslagna lagen.

5.13.3 Fortsatt tillämpning av gällande ordning under förhandlingar om nya avtal

Förslag: Under förhandlingar om ett nytt avtal med anledning av en väsentlig omstrukturering ska den befintliga ordningen för information och samråd med arbetstagarna fortsatt gälla med de anpassningar som parterna enas om.

Skälen för förslagen

Vid en förhandling om ett nytt avtal med anledning av en väsentlig omstrukturering i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen ska enligt artikel 13 i det nya direktivet det europeiska företagsrådet eller de europeiska företagsråden fortsätta sitt arbete i enlighet med eventuella arrangemang som anpassats genom avtal med den centrala ledningen. I den expertgrupp som inrättats av kommissionen har konstaterats att bestämmelserna i artikel 13 gäller oavsett om det befintliga företagsrådet inrättats genom ett avtal eller genom tillämpning av tilläggsföreskrifterna. De ska också i princip gälla om det eller de befintliga avtalet/-n föreskriver inrättandet av ett annat förfarande för information och samråd med arbetstagarna än ett europeiskt företagsråd. I ett sådant fall får bestämmelserna ges motsvarande tillämpning.

En bestämmelse bör införas i den föreslagna lagen som motsvarar det nya direktivets bestämmelse. Det är lämpligt att tydliggöra att parterna kan anpassa den befintliga ordningen för information och samråd under den tid förhandlingarna pågår med hänsyn till vad som kan vara påkallat av omstruktureringen i företaget eller företagsgruppen.

5.13.4 Skydd och rättigheter för arbetstagarrepresentanter

Förslag: Arbetstagarrepresentanter som utför uppgifter enligt lagen ska ha samma grundläggande skydd som gäller för fackliga förtroendemän.

Ledamöter i förehandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet ska ges nödvändig utbildning.

Skälen för förslagen

Artikel 10.3 i det nya direktivet föreskriver att ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen och i de europeiska företagsråden

samt arbetstagarrepresentanter som utför uppgifter enligt artikel 6.3 (det vill säga uppgifter enligt ett informations- och samrådsförfarande) ska, då de utför uppgifter enligt direktivet, ha rätt till skydd och garantier liknande dem som gäller för arbetstagarrepresentanter enligt nationell rätt. Detta ska gälla särskilt beträffande deltagande i möten och i fråga om avlöning under den tid de utför de uppgifter som följer av direktivet. En motsvarande bestämmelse finns i det nu gällande direktivet. Enligt artikel 10.4, som saknar motsvarighet i det nu gällande direktivet, ska ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen och europeiska företagsråden ges utbildning med bibehållen lön i den utsträckning som uppgifterna kräver.

Artikel 10.3 motsvaras i den nuvarande svenska lagen av 37 §. Ordalydelsen i direktivet har ändrats från "... ha rätt till samma skydd och garantier som ..." till "... ha rätt till skydd och garantier liknande dem som ...". Detta bedöms dock inte påkalla någon ändring av motsvarande bestämmelse i svensk rätt. En bestämmelse motsvarande den som finns i den nuvarande lagen bör därför tas in i den föreslagna lagen. Lagen bör således ge de arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter enligt lagen ett grundläggande skydd motsvarande det som gäller för fackliga förtroendemän enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen). Det gäller t.ex. rätt till den ledighet som fodras för uppdraget och till bibehållna anställningsförmåner under sådan ledighet.

Vidare bör en bestämmelse delvis motsvarande artikel 10.4 införas i den föreslagna lagen. Det bör alltså ankomma på gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget att anordna och betala för den utbildning som behövs för att ledamöterna i förhandlingsdelegationen respektive det europeiska företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter. Som nämnts föreligger redan en rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

5.13.5 Tystnadsplikt

Förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får på samma sätt som enligt den nuvarande lagen föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Tystnadsplikten ska, så länge det finns behov av den, fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört.

Skälen för förslagen

Det nya direktivets regler om förtrolig information är oförändrade jämfört med det nu gällande direktivet. Av artikel 8.1 följer sålunda att EES-staterna ska fastställa att arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter enligt direktivet inte ska ha rätt att röja någon information som de uttryckligen har fått i förtroende. Skyldigheten fortsätter att gälla även efter uppdraget löpt ut. Vidare framgår av artikel 8.2 att staterna i särskilda fall och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning ska se till att den centrala ledningen inte ska vara skyldig att lämna sådan information som allvarligt skulle skada eller vara till förfång för berörda företags verksamhet.

Det har i tidigare lagstiftningsarbete framhållits att den svenska lagens regler om tystnadsplikt bör ges en restriktiv utformning för att tillgodose arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet (prop. 1995/96:163 s. 51). Att tystnadsplikten endast ska kunna förekomma i de fall det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa har bedömts inte strida mot direktivet. Det görs samma bedömning i denna promemoria. Vidare bör den föreslagna lagen, på samma sätt som den nuvarande lagen, medge att den arbetstagare som fått information under tystnadsplikt kan föra informationen vidare inom en särskilt angiven och snäv krets under förutsättning att han eller hon underrättar mottagaren om tystnadsplikten. Då

gäller den även för mottagaren. I den nuvarande svenska lagen motsvaras artikel 8.1 av bestämmelserna i 38 §. En i sak motsvarande bestämmelse bör mot nämnda bakgrund tas in i den föreslagna lagen. Nuvarande lag innehåller inte någon bestämmelse som motsvarar direktivets bestämmelse i artikel 8.1 tredje stycket om fortsatt tystnadsplikt efter uppdragets upphörande. En sådan bestämmelse finns även i artikel 8.1 tredje stycket i rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande. Vid genomförandet av det direktivet gjordes bedömningen att även denna bestämmelse bör ha en motsvarighet i den svenska lagen (se prop. 2003/04:122, s. 85). En bestämmelse om fortsatt tystnadsplikt efter att uppdrag har upphört bör införas även i den lag som nu föreslås. En sådan tystnadsplikt bör dock inte fortsätta att gälla när det inte längre finns behov av den.

Vad gäller direktivets artikel 8.2 har det i ovan nämna förarbete framhållits att det i svensk rätt finns en möjlighet för arbetsgivare att i särpräglade situationer underlåta att informera och förhandla. Denna bedömning baserades på förarbeten och rättspraxis avseende lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Eftersom en sådan möjlighet redan förelåg och bör bli gällande även för de europeiska företagsrådets del ansåg regeringen att någon särskild regel om detta inte behövde införas i den nuvarande lagen. Denna bedömning delas i förevarande promemoria. Någon särskild regel motsvarande artikel 8.2 bör alltså inte tas in i den föreslagna lagen.

5.13.6 Skadestånd och rättegång

Förslag: Lagen ska vara skadeståndssanktionerad. Mål om tillämpningen av lagen ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 11, som är oförändrad, ska staterna se till att de som åläggs skyldigheter enligt direktivet uppfyller dessa och att lämpliga åtgärder föreskrivs om bestämmelserna inte följs.

Det är lämpligt att sanktionssystemet i den nya lagen fortsatt knyter an till rådande ordning inom svensk arbetsrätt, det vill säga att påföljden för brott mot lagens regler bör vara skadestånd. Bestämmelser som i huvudsak motsvarar de som finns i 39 § i den nuvarande lagen bör följaktligen införas i den föreslagna lagen. Det är vidare lämpligt att klargöra att rätten till skadestånd inte omfattar interna tvister mellan arbetstagare och/eller arbetstagarorganisationer. En regel motsvarande den som finns i 68 § tredje stycket lagen om arbetstagarinflytande i europabolag bör därför införas i den föreslagna lagen.

Den nuvarande lagens rättegångsregler innebär att tvister enligt lagen handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Arbetsdomstolen är första domstol i mål enligt lagen. Det får förmodas att tanken med denna regel var att de tvister som kan bli aktuella är tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer. Arbetsdomstolen har dock i ett mål enligt lagen, där både käre och svarande var företag, slagit fast att den var behörig trots att det inte var fråga om en arbetstvist (AD 2007 nr 41). Mot bakgrund av detta mål har regeringen i ett tidigare lagstiftningsarbete konstaterat att denna forumbestämmelse och motsvarande bestämmelser i vissa andra lagar kan behöva ses över (prop. 2007/08:20 s. 91). Det får anses lämpligt att i samband med genomförandet av det nya direktivet tydliggöra att tvister som ska handläggas av arbetsdomstolen ska vara arbetstvister, det vill säga tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Se också nedan i kapitel 6 angående förslag om motsvarande ändringar i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ samt lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

5.14 Ikraftträdande och övergångsregler

Förslag: Den föreslagna lagen ska träda ikraft den 6 juni 2011, då den nuvarande lagen ska upphöra att gälla. Den upphävda lagen ska dock, med undantag för reglerna om skadestånd och rättegång, fortsatt gälla för gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa typer av avtal.

Därutöver ska vissa övergångsregler gälla.

Skälen för förslagen

Enligt artikel 16 i det nya direktivet ska medlemsstaterna senast den 5 juni 2011 se till att de nationella regler har genomförts som är nödvändiga för att följa de nya bestämmelserna i direktivet.

Den föreslagna lagen bör följaktligen träda ikraft den 6 juni 2011. Från och med samma bör den nuvarande lagen upphöra att gälla.

Enligt artikel 14.1 sista stycket ska, som tidigare nämnts (se avsnitt 5.4), den nationella lagstiftning som genomför direktiv 94/45/EG fortsätta att gälla för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper. Det gäller företag och företagsgrupper som har avtal enligt artikel 6 i direktiv 94/45/EG. Förutsättningen är att sådana avtal ingås under perioden mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 eller att redan befintliga avtal ses över under denna period. Om ett sådant avtal senare förnyas ska gemenskapsföretaget eller företagsgruppen fortsatt vara undantaget/-n från de nya reglerna.

Den föreslagna lagen bör följaktligen föreskriva att den nuvarande lagen ska gälla även efter den 5 juni 2011 för gemenskapsföretag och företagsgrupper med sådana avtal. Det är dock lämpligt att de ändringar som i denna promemoria föreslås beträffande de nuvarande reglerna om skadestånd och rättegång tillämpas även på dessa företag och företagsgrupper.

Vissa situationer vid övergången från den nuvarande lagen till den föreslagna nödvändiggör vissa praktiskt tillämpbara över-

gångsregler. Det är inte rimligt att kräva att förhandlingar om inrättande av någon form av informations- och samrådsförfarande ska börja om för det fall en förhandlingsdelegation bildats enligt den nuvarande lagen och förhandlingarna inte hinner avslutas innan den föreslagna lagen träder ikraft. Det är lämpligare att förhandlingsdelegationen kan fortsätta sitt arbete, men att den ska göra det enligt den nya lagens regler. De gemenskapsföretag och företagsgrupper som tillämpar den nuvarande lagens stupstocksregler bör vid den föreslagna lagens ikraftträdande direkt övergå till att tillämpa motsvarande bestämmelser i den lagen. Det är dock inte rimligt att ett europeiskt företagsråd som inrättats enligt 24 § i den nuvarande lagen vid den nya lagens ikraftträdande måste göras om i enlighet med de nya reglerna för företagsrådets sammansättning. Lämpligare är att det befintliga europeiska företagsrådet tillåts verka till dess det ändå ska pröva sin sammansättning enligt de nya reglerna (se ovan avsnitt 5.12.2).

6 Ändringar i annan lagstiftning

6.1 Ändrade rättegångsbestämmelser i vissa lagar

Förslag: Rättegångsbestämmelserna i lagarna om arbetstagarinflytande i europabolag respektive europakooperativ och i lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner ändras så att det framgår att tvister som ska handläggas av Arbetsdomstolen ska vara arbetstvister.

Skälen för förslagen

Lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner innehåller, i likhet med lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, bestämmelser som innebär att tvister enligt lagarna ska handläggas av Arbetsdomstolen. Utgångspunkten för denna reglering torde ha varit att enbart tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer skulle komma att bli aktuella. Som redogjordes för i avsnitt 5.13.6 har dock Arbetsdomstolen i ett mål enligt lagen om europeiska företagsråd, där både kärke och svarande var företag, slagit fast att den var behörig trots att det inte var fråga om en arbetstvist (AD 2007 nr 41). Regeringen har därför

aviserat en översyn av samtliga nu nämna lagars rättegångsbestämmelser i detta avseende (prop. 2007/08:20, s. 90 ff.).

I avsnitt 5.13.6 föreslås att rättegångsbestämmelserna i den nya lagen om europeiska företagsråd utformas så att det tydligt framgår att tvister enligt lagen ska handläggas av Arbetsdomstolen när det är tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är lämpligt att göra motsvarande förtydliganden i lagarna om arbetstagarinflytande i europabolag respektive europakooperativ och i lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

6.2 Följdändringar i andra lagar

Förslag: Vid införandet av den föreslagna lagen om europeiska företagsråd ska hänvisningarna i andra lagar till den nuvarande lagen om europeiska företagsråd ändras.

Skälen för förslagen

I lagarna om arbetstagarinflytande i europabolag respektive europakooperativ, i lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner och i lagen (1987:1245) om styrelserrepresentation för de privatanställda finns hänvisningar till den nuvarande lagen om europeiska företagsråd. Dessa hänvisningar måste ändras när den nuvarande lagen om europeiska företagsråd ersätts av en ny lag.

7 Konsekvensbeskrivning

Förslagen i denna promemoria syftar till att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (det nya direktivet). Förslagen rör alltså vissa typer av företag (se vidare nedan). Trots att det nya direktivet inte medför större förändringar i sak, föreslås i denna promemoria att lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ersätts av en ny lag om europeiska företagsråd. Skälet är att en sådan lösning bedöms leda till en tydligare reglering jämfört med om ändringarna görs i den nuvarande lagen. Se ovan i avsnitt 5.1.

Alternativa lösningar, m.m.

Det nya direktivet innehåller regler som saknas i svensk rätt. En anpassning av denna måste följaktligen göras.

Direktivet kan genomföras genom antingen författning eller kollektivavtal. Det får anses att de båda alternativen ur kostnadsynpunkt är tämligen likvärdiga. Oavsett regleringsform måste bestämmelserna i det nya direktivet efterlevas. Efter samråd med arbetsmarknadens parter har konstaterats att förutsättningar saknas för genomförande i kollektivavtal. Genomförandet måste alltså ske i författning. Som nämnts bedöms en ny lag medföra en tydligare reglering jämfört med att ändra i den nuvarande lagen. Det har valts att genomgående utforma den föreslagna

lagen så att den inte avviker från eller går längre än det nya direktivet. I vissa avseenden är emellertid direktivet inte tydligt eller saknar bestämmelser. I sådana fall har förslagen i denna promemoria utformats med hänsyn till reglernas praktiska tillämpbarhet.

Förslagen i promemorian bedöms förenliga med Sveriges åtaganden under Internationella arbetsorganisationen (ILO), till exempel konvention nr 135 om arbetstagarrepresentanternas skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet.

Kostnadsrässiga och andra konsekvenser

Förslagens påverkan på företag i ekonomiskt och andra avseenden beskrivs nedan under särskilda rubriker. Eftersom förslaget endast rör företag får det inga konsekvenser för offentlig sektor eller för statsfinanserna. Inte heller kan förslaget antas få några effekter på arbetsmarknad, sysselsättning eller i samhällsekonomiskt hänseende i övrigt.

I socialt hänseende kan förslagen förväntas ha positiva effekter genom att möjligheterna för arbetstagarerna till information och samråd i de företag och företagsgrupper som omfattas förbättras. Förbättringarna består i ett tydligare regelverk, bättre möjligheter till enskilda möten i förhandlingsdelegationen då man också ska ha tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel samt rätt till utbildning för ledamöter i förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet. Förslaget kan också medföra förbättringar ur jämställdhetssynpunkt eftersom den föreslagna lagen föreskriver att ett avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd ska innebära att företagsrådet ges en väl avvägd sammansättning med avseende på bland annat kön.

Miljömässigt torde den föreslagna lagen inte få några konsekvenser.

Närmare om vilka som berörs av regleringen

Reglerna ska endast gälla företag (så kallade gemenskapsföretag) och företagsgrupper med minst 1 000 anställda inom EES och med minst 150 anställda i var och en av minst två EES-stater. Eftersom gränserna för antalet anställda inte ändras kommer samma slags företag och företagsgrupper som omfattas av den nuvarande lagen att omfattas av den föreslagna lagen. Reglerna ska gälla oavsett bransch. Inte heller i detta avseende medför den föreslagna lagen något nytt.

Gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa typer av avtal kommer endast att omfattas av den föreslagna lagen i begränsad omfattning (se avsnitt 5.4). För vissa av dessa företag innebär förslaget att de fortsatt i huvudsak ska tillämpa bestämmelserna i den nuvarande lagen, även efter det att denna ersatts av den föreslagna lagen (se avsnitt 5.4 och 5.14).

I den konsekvensanalys (SEC[2008] 2166) som kommissionen presenterade i samband med att förslaget till nytt direktiv överlämnades till Europaparlamentet och rådet, redovisas hur många företag i de olika EES-staterna som omfattas av det nu gällande direktivet. Enligt dessa uppgifter (som avser läget 2006) omfattas 120 företag med säte i Sverige av direktivet. Av dessa har 57 europeiska företagsråd. Antalet företag som omfattades av direktivet med verksamhet i Sverige uppskattades till cirka 780. Europeiska företagsråd hade inrättats i drygt 410 av dessa företag. Enligt uppgift från kommissionen är det oerhört sällsynt att europeiska företagsråd kommer till stånd genom tillämpning av direktivets tilläggsbestämmelser. Nästan alla företagsråd som finns har enligt kommissionen inrättats genom avtal.

Sett över hela EES är det enligt kommissionen vanligast med företagsråd inom industrin (verkstad, kemi), men även relativt vanligt inom till exempel hotellnäringen och byggsektorn.

Eftersom tillämpningsområdet inte föreslås ändrat kan förmodas att ungefär samma antal företag i princip kommer att omfattas av de regler som föreslås gälla från och med 6 juni 2011. Eftersom den föreslagna lagen inte annat än i vissa begränsade

avseenden ska gälla för företag och företagsgrupper som redan har avtal om europeiska företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd med arbetstagarna, kommer dock de föreslagna reglerna i praktiken sannolikt att få en direkt påverkan på ett långt färre antal företag. Det är dessutom inte bara de företag som redan har avtal som gör att antalet påverkade företag blir lägre. Det finns också en möjlighet för de företag som under perioden mellan 5 juni 2009 och 5 juni 2011 ingår avtal enligt de nu gällande reglerna att i huvudsak stå utanför den föreslagna lagen. Hur många företag som mot denna bakgrund i praktiken kommer att påverkas av de föreslagna reglerna är omöjligt att säga. Det kan dock förmodas att påverkan blir förhållandevis begränsad.

Administrativa kostnader

Lagen om europeiska företagsråd ingick inte i Nuteks (numera Tillväxtverket) mätningar av företagens administrativa kostnader. Någon bedömning av om den nuvarande lagen genererar några administrativa kostnader för berörda företag finns alltså inte.

Kravet på överlämnande av nödvändig information till arbetstagarna för att dessa ska kunna bedöma om förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande ska kunna inledas preciseras i den föreslagna lagen jämfört med den nuvarande. Det är dock inget principiellt nytt utan snarast en kodifiering av vad som till följd av EU-domstolens domar redan kan sägas gälla (se avsnitt 5.7). I vad mån detta kan generera ytterligare administrativa kostnader är svårt att bedöma. Klart är att det inte innebär några ytterligare kostnader i de företag som redan har en ordning för information och samråd, annat än om en omstruktureringsituation ställer krav på nya förhandlingar.

Det föreslås att berörda företag ska informera relevanta europeiska organisationer för arbetsgivare och arbetstagare om

att förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande har inletts. Information ska också enligt förslaget lämnas om sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation. Detta är ett nytt krav som i princip kan förväntas generera vissa administrativa kostnader. Att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska ha vetskap om sammansättningen av förhandlingsdelegationen är emellertid inget nytt. Det måste de ha redan nu för att kunna kalla till möten och dylikt. Det nya är att information om detta och om att förhandlingar inleds ska lämnas till relevanta partsorganisationer på EU-nivå. Till den expertgrupp som kommissionen inrättat för att diskutera genomförandet av det nya direktivet har parterna på EU-nivå (Europeiska Fackliga Samorganisationen, EFS, och BusinessEurope) meddelat att de är överens om att det är företagen som bör lämna denna information. Parterna har dock framhållit att detta förfarande bör göras så enkelt som möjligt. Avsikten är att det på EU-nivå endast ska finnas en kontaktpunkt för arbetstagarorganisationerna och en för arbetsgivarorganisationerna. Dessa kontaktpunkter ska sedan förmedla informationen vidare till berörda organisationer. Den administrativa kostnaden för företagen för detta informationslämnande kan därför förväntas bli försumbar. Ett alternativ hade varit att låta arbetstagersidan (i form av förhandlingsdelegationen) se till att de europeiska organisationerna får denna information. Eftersom parterna på EU-nivå är överens om att åliggandet bör vila på företagen och eftersom en sådan lösning torde vara mest ändamålsenlig och dessutom endast leda till mycket begränsade kostnader, föreslås i denna promemoria att åliggandet bör vila på företagen. Det bör också framhållas att bestämmelsen inte innebär några ytterligare kostnader i de företag som redan har en ordning för information och samråd, annat än om en omstruktureringsituation ställer krav på nya förhandlingar.

Vidare föreslås att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska informera berörda verksamheter eller företag om förhandlingsmöten och om förhand-

lingsdelegationens sammansättning. Även detta krav skulle i och för sig kunna tänkas leda till administrativa kostnader. Det får dock förmodas att sådan information lämnas redan idag. Att berörda verksamheter eller företag hålls informerade om sådana förhandlingsmöten samt vilka arbetstagarrepresentanter som deltar torde vara en självklarhet i de flesta företag och företagsgrupper. Även här gäller naturligtvis att bestämmelsen inte kommer att påverka företag och företagsgrupper som redan har en ordning för information och samråd, annat än om en omstruktureringsituation ställer krav på nya förhandlingar.

Andra kostnader

Före och efter mötena med företaget ska arbetstagarnas förhandlingsdelegation enligt förslaget ha rätt till enskilda möten. Vid sådana möten ska arbetstagarna ha rätt till nödvändiga kommunikationsmedel. Inte heller denna bestämmelse får några konsekvenser för de företag som redan har en ordning för information och samråd, annat än om en omstruktureringsituation ställer krav på nya förhandlingar.

Vidare föreslås att ledamöter i förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet ska ha rätt till utbildning med bibehålla anställningsförmåner. Redan enligt nuvarande regler har dessa arbetstagare rätt till nödvändig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att fullgöra sina uppdrag. Det nya är att företaget ges ett ansvar för att se till att utbildning kommer till stånd. Detta kan förväntas leda till vissa kostnader för företagen. Företag och företagsgrupper med avtal som gör att de i huvudsak inte omfattas av den föreslagna lagen påverkas dock inte.

För de företag och företagsgrupper som inte träffar avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande föreslås vissa ”stupstocksregler” bli gällande. Denna systematik finns redan i den nuvarande lagen. Bland dessa bestämmelser är en nyhet att det alltid ska finnas ett

arbetsutskott, vilket ska ha möjlighet att löpande bedriva sin verksamhet. Avsikten är att arbetsutskottet ska kunna svara för kontinuitet och samordning av det europeiska företagsrådets verksamhet. Detta skulle i princip kunna medföra vissa ökade kostnader. Eftersom de befintliga företagsråden så gott som uteslutande har inrättats genom avtal, vilket gör att stupstocksreglerna inte blir tillämpliga, förmodas emellertid denna bestämmelse inte leda till några nämnvärda kostnadsökningar. Enligt uppgift från arbetsmarknadens parter i Sverige inrättas för övrigt arbetsutskott regelmässigt enligt avtalen om europeiska företagsråd.

Påverkan på konkurrensförhållanden

De föreslagna reglerna bedöms inte få någon påverkan på företagens konkurrensförhållanden. De påverkar alla berörda företag på samma sätt. Bestämmelser motsvarande dem som föreslås i denna promemoria kommer att genomföras i alla EES-stater.

8 Författningskommentar

8.1 Förslaget till lag om europeiska företagsråd

Lagens innehåll och syfte

1 §

Paragrafen bygger på artikel 1.1–1.3 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (det nya direktivet). Paragrafen behandlas i avsnitt 5.2.

Motsvarande bestämmelse finns i 1 § lagen (1996:359) om europeiska företagsråd (nuvarande lag).

2 §

Paragrafen motsvarar artikel 1.2 andra meningen samt artikel 2.1 f och 2.1 g i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.2.

Definitioner

3 §

I paragrafen definieras begreppen *EES-stater*, *företag*, *gemenskapsföretag*, *kontrollerande företag*, *kontrollerat företag*, *företagsgrupp* och *gränsöverskridande fråga*. Den behandlas i avsnitt 5.3. Fem av definitionerna finns i 3 § nuvarande lag.

I paragrafens *första strecksats* definieras EES-stater. Det nya direktivet har antagits av EU. Det förväntas också antas inom EES. Med EES-stater avses således även de stater som utöver EU-staterna ingått EES-avtalet det vill säga Norge, Island och Liechtenstein.

Paragrafens *andra strecksats* och dess definition av ordet företag har ingen direkt motsvarighet i det nya direktivet.

I paragrafens *tredje strecksats* definieras gemenskapsföretag. Den motsvarar artikel 2.1.a i det nya direktivet.

I paragrafens *fjärde strecksats* definieras kontrollerade företag. Den motsvarar artikel 3.1 i det nya direktivet.

I paragrafens *femte strecksats* definieras kontrollerat företag. Den motsvarar artikel 3.1 i det nya direktivet. Begreppet kontrollerat företag definieras i nuvarande lag indirekt genom att det ingår i definitionen av kontrollerande företag. I förslaget definieras det särskilt.

I paragrafens *sjätte strecksats* definieras företagsgrupp. Den motsvarar artikel 2.1.b i det nya direktivet.

I paragrafens *sjunde strecksats* definieras gränsöverskridande fråga. Den motsvarar artikel 1.4 och ingressen punkt 16 i det nya direktivet. Definitionen av detta begrepp är ny.

Lagens tillämpningsområde

4 §

Paragrafen motsvarar artikel 2.1.a, 2.1.c och 2.2 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.4. Motsvarande bestämmelse finns i 4 § nuvarande lag.

Av *första stycket* framgår vilka gemenskapföretag och företaggrupper som omfattas av reglerna.

Av *andra stycket* framgår hur antalet arbetstagare ska beräknas.

5 §

Paragrafen motsvarar artikel 4.2–3 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.4.

Av bestämmelsen framgår när den svenska lagen gäller.

Enligt *första stycket* gäller lagen när gemenskapföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte i Sverige.

I *andra stycket* anges när den svenska lagen ska gälla om gemenskapföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har sitt säte inom EES. För sådana fall ska enligt 15 § den filial eller det företag i Sverige som gör lagen tillämplig fullgöra de skyldigheter som gäller för gemenskapföretag eller kontrollerande företag enligt lagen.

Av *tredje stycket* framgår att bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige utses, om skydd för arbetstagarrepresentanter och om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige gäller oavsett var gemenskapföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

*Undantag från delar av lagen***6 §**

Paragrafen motsvarar artikel 14 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.4.

Enligt *första stycket* ska enbart lagens skadestands- och rättegångsbestämmelser gälla för ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som har ett avtal som faller in under någon av punkterna 1–4.

Punkterna 1–3 avser gemenskapsföretag eller företagsgrupper som undantas på samma sätt från nu gällande lag enligt 6–6 b §§, jämför prop. 1999/2000:16 s. 14–15 och s. 18–19.

Punkten 4 avser gemenskapsföretag eller företagsgrupper som ingått ett nytt avtal enligt 21 eller 22 § nu gällande lag någon gång under perioden den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 eller som under angiven tid förnyat ett avtal som tidigare ingåtts enligt samma lag. Av punkten 2 i övergångsbestämmelserna följer att 1996 års lag om europeiska företagsråd i övriga delar ska gälla för dessa företag eller företagsgrupper.

Av *andra stycket* framgår att de företag och företagsgrupper som undantas enligt första stycket kan komma att omfattas av lagens regler om ny förhandling om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor vid en väsentlig omstrukturering. En väsentlig omstrukturering kan till exempel vara en fusion, ett förvärv eller en delning.

När dessa företag eller företagsgrupper blir föremål för en väsentlig omstrukturering gäller 1, 4, 5 och 7–9 §§ om lagens tillämpningsområde, 10 § om avvikelser genom kollektivavtal, 11–14 §§ om kontrollerande företag, 15–16 §§ om företagets ansvar, 17 § om överlämnande av information, 18 § andra och tredje styckena samt 19 § om begäran om förhandlingar, 20–23 §§ om förhandlingsdelegation för arbetstagarna, 24–29 §§ om

förhandlingar m.m., 30 och 31 §§ om avtal, 32 och 33 §§ om huruvida de särskilda reglerna för fall då avtal inte ingås ska tillämpas, 47 § första stycket om förhandlingsdelegationens rättskapacitet, 49 § om ordning för information och samråd under pågående förhandlingar, 50 § om skydd för arbetstagarrepresentanter och 52 § om tystnadsplikt.

Av 18 § andra stycket andra meningen framgår att lagens regler om nya förhandlingar vid väsentliga omstruktureringar inte ska gälla, om vad som ska gälla i en sådan situation regleras i ett eller flera inte motstridiga avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare inom EES i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

När lagens regler om nya förhandlingar är tillämpliga på de företag som omfattas av första stycket har dessa företag, på samma sätt som övriga företag som omfattas av lagen, en skyldighet att aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd enligt 16 § och att lämna information enligt 17 §. Av hänvisningen till 49 § följer att under de pågående förhandlingarna om ett nytt avtal ska tidigare avtal om information och samråd fortsätta att gälla med de anpassningar som partarena enas om. Av hänvisningen till 1 § följer att ett avtal som i dessa fall ingås enligt 30 eller 31 §, på samma sätt som i övriga fall då sådana avtal ingås, ska avse gränsöverskridande frågor.

Av hänvisningen till 26 § följer att förhandlingsdelegationen kan besluta att avstå från att förhandla om ett avtal eller om att avbryta sådana förhandlingar. Om förhandlingsdelegationen fattat ett sådant beslut, ska enligt 33 § inte något förfarande för information och samråd enligt lagen gälla. Efter ett sådant beslut har arbetstagarna först efter två år rätt att göra en ny förhandlingsframställan enligt 26 § andra stycket.

Hänvisningen till 32 § innebär bland annat att en omförhandling på grund av en väsentlig omstrukturering kan fortgå som längst i tre år. Därefter gäller 34–46 §§ och företaget eller företagsgruppen undantas inte längre från lagen regler.

Av *tredje stycket* följer att ett företag eller en företagsgrupp med ett avtal enligt första stycket kan förnya avtalet och fortsatt vara undantaget från lagens regler på samma sätt som tidigare. Detta gäller oberoende av om avtalet förnyas efter en omförhandling enligt andra stycket eller av något annat skäl.

Att ett avtal förnyas kan innebära att parterna kommer överens om att avtalet ska fortsätta att gälla oförändrat. Det kan även innebära att parterna kommer överens om att ändra flera bestämmelser mer eller mindre ingripande. Det kan även innebära att avtalet förnyas så att det ändras i grunden. Även sådana avsevärt förändrade avtal kan medföra att lagen i dess helhet inte blir tillämplig. En förutsättning måste dock vara att parterna är överens om det, jämför prop. 1995/96:163 s. 29–30.

Om ett avtal enligt första stycket löper ut eller av annan anledning upphör att gälla utan att förnyas ska lagen i dess helhet gälla för företaget eller företagsgruppen. Om nya förhandlingar har inletts med anledning av en väsentlig omstrukturering kan bestämmelserna i 34–46 §§ blir tillämpliga enligt de förutsättningar som anges i 32 §. Om ett avtal enligt första stycket upphör att gälla utan att några förhandlingar pågår blir konsekvensen av att lagen i dess helhet blir tillämplig att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget på eget initiativ eller på begäran av arbetstagersidan ska inleda förhandlingar, en förhandlingsdelegation inrättas och att förhandlingar kan pågå som längst i tre år.

Europabolag

7 §

Bestämmelsen motsvarar nuvarande 8 a §, se prop. 2003/04:122, s. 92 och 123. Den behandlas i avsnitt 5.4.

*Europakooperativ***8 §**

Bestämmelsen motsvarar nuvarande 8 b §, se prop. 2005/06:170 s. 96–97 och s. 137. Den behandlas i avsnitt 5.4.

*Verksamhet med ideell eller opinionsbildande inriktning***9 §**

Bestämmelsen motsvarar nuvarande 8 §, se prop. 1995/96:163, s. 28 och s. 59. Den motsvarar artikel 8.3 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.4.

Avvikelser genom kollektivavtal**10 §**

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 7 §, se prop. 1995/96:163 s. 28–29 och s. 59. Den behandlas i avsnitt 5.5.

Kontrollerande företag

11 §

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 9 §, se prop. 1995/96:163, s. 31–32 och s. 59. Den motsvarar artikel 3.2 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.3.

12 §

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 10 §, se prop. 1995/96:163, s. 31–32 och s. 60. Den motsvarar delvis artikel 3.7 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.3.

13 §

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 11 §, se prop. 1995/96:163, s. 31–32 och s. 60. Den motsvarar artikel 3.4 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.3.

14 §

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 12 §, se prop. 1995/96:163, s. 31–32 och s. 60. Den motsvarar artikel 3.5 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.3.

Jämfört med nuvarande 12 § föreslås en redaktionell justering. Denna består i att den inte uttömmande uppräkningslistan av lagar enligt vilka en konkursförvaltare, rekonstruktör eller likvidator kan vidta åtgärder plockas bort.

Företagets ansvar

15 §

Paragrafen bygger på artikel 4.2 och 4.3 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.6. En liknande bestämmelse finns i 5 § andra och tredje styckena nuvarande lag.

Paragrafen pekar ut den filial eller det företag i Sverige som ska ansvara för förpliktelserna i den föreslagna lagen i de fall då gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen inte ligger inom EES och svensk lag ska tillämpas.

16 §

Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 13 § första stycket, se prop. 1995/96:163, s. 32–33 och 60. Den motsvarar artikel 4.1 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.6.

I paragrafen slås fast att företaget är skyldigt att skapa förutsättningar för bildandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Om företaget inte med tillräcklig kraft verkar för detta kan det bli skadeståndsskyldigt. Skadeståndsskyldigheten inträder dock inte om reglerna i 34–46 §§ i stället blir tillämpliga, till exempel på grund av företagets förhandlingsvägran.

Överlämnande av information

17 §

Paragrafen motsvarar artikel 4.4 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.7. En liknade bestämmelse finns i 13 § andra stycket nuvarande lag.

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska enligt *första stycket* till arbetstagarna lämna den information som är nödvändig för att förhandlingar ska kunna inledas. I detta ligger även en skyldighet för dessa företag att ta fram den information som behövs och som ska överlämnas. Den information som behövs är de uppgifter som arbetstagarna behöver för att bedöma om de har rätt till förhandlingar enligt lagen och när så är fallet den information som de behöver för att kunna fördela platser och inrätta en förhandlingsdelegation. Det kan till exempel vara uppgifter om företagets eller företagsgruppens struktur och hur många arbetstagare som finns inom de olika verksamheterna. Det kan även vara namn- och adressuppgifter på arbetstagarrepresentanter som eventuellt kan delta vid inrättandet av en förhandlingsdelegation. Gemenskapsföretaget ska lämna den aktuella informationen via en annan verksamhet i företaget och det kontrollerande företaget via ett annat företag i företagsgruppen om arbetstagarna begär det.

Skyldigheten att lämna information enligt *andra stycket* gäller för kontrollerade företag och filialer i Sverige. Informationen ska lämnas till kontrollerande företag i en företagsgrupp eller gemenskapsföretag inom EES.

Inledande av förhandlingar

18 §

Paragrafen motsvarar artikel 5.1 och 13 första stycket i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.8.

Enligt *första stycket* ska företaget på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarna inleda förhandlingar när det uppfyller förutsättningarna i 4 och 5 §§ och inte är undantaget enligt 6–9 §§. Skyldigheten att inleda förhandlingar inträder dock inte om företaget eller företagsgruppen redan har ett gällande avtal som omfattar samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen och som ingåtts enligt nu gällande lag. Vissa företag som har äldre avtal om något förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor undantas enligt 6 § från stora delar av lagens tillämpningsområde och därmed även skyldigheten att inleda förhandlingar enligt detta stycke. Företag som inte undantas enligt 6 § och som ingått avtal enligt den nu gällande lagen ska dock inte genomföra nya förhandlingar om ett avtal enbart av det skälet att den föreslagna lagen blir gällande. Dessa företag ska fortsätta att tillämpa sina sedan tidigare gällande avtal även när den föreslagna lagens regler i övrigt blir gällande för dem. Skyldigheten att påbörja förhandlingar om ett avtal enligt första stycket gäller inte heller för företag som tillämpat bestämmelserna i 24–35 §§ i nu gällande lag. Enligt punkt 4 i övergångsbestämmelserna till lagförslaget ska en företagsgrupp eller ett gemenskapsföretag i ett sådant fall fortsättningsvis tillämpa 34–46 §§ i den föreslagna lagen.

Enligt *andra stycket* ska ett gemenskapsföretag eller kontrollerande företaget i en företagsgrupp som har en ordning för information och samråd på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarna inleda förhandlingar om en ny sådan ordning vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen. Skyldigheten att inleda nya förhandlingar gäller inte om det finns

avtal som reglerar vad som ska gälla vid omstruktureringar. Om det efter en omstrukturering finns flera avtal som har motstridig reglering av vad som ska gälla vid omstrukturering anses frågan inte reglerad genom avtal vid tillämpning av förevarande bestämmelse. I ett sådant fall ska alltså nya förhandlingar enligt lagen inledas.

Skyldigheten att inleda nya förhandlingar gäller oberoende av vad som utgör grund för gällande ordning för information och samråd i gränsöverskridande frågor. Det kan alltså vara ett avtal som har ingåtts efter förhandlingar enligt första stycket, ett motsvarande avtal som ingåtts efter förhandlingar enligt den nu gällande lagen eller ett avtal för ett företag eller en företagsgrupp som i stora delar undantas från lagens regler enligt 6 §. Samma skyldighet gäller om företaget eller företagsgruppen inte har något avtal och därför tillämpar bestämmelserna i 34–46 §§.

I lagförslaget finns inte någon definition av vad som ska anses vara en väsentlig omstrukturering. Något klagörande i detta avseende finns inte heller i det bakomliggande direktivet. Av ingressen till direktivet skäl 40 framgår dock att till exempel fusion, förvärv och delning kan vara en väsentlig omstrukturering.

Enligt *tredje stycket* ska när en förhandlingsframställan görs av arbetstagarna detta ske skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

19 §

Paragrafen motsvarar artikel 1.5 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.8.

Bestämmelsen avser situationer då företagsstrukturen är sådan att ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag även är ett kontrollerat företag. I sådana fall ska förpliktelserna för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag enbart gälla för det företag som på den högsta nivån är kontrollerande företag i företagsgruppen (koncernen). Det är alltså enbart på

den nivå som lagen ger en skyldighet att inleda förhandlingar om ett avtal och där 34–46 §§ blir tillämpliga för det fall parterna inte lyckas enas om något avtal. Detta hindrar naturligtvis inte att parterna i avtal kommer överens om att ett samrådsförfarande inrättas även på andra nivåer inom en företagsgrupp.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarerna

Inrättandet av en förhandlingsdelegation

20 §

Paragrafen motsvarar artikel 2.1.i, artikel 5.2 första ledet samt artikel 5.2.c, 5.3 och 6.1 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.9.1. I nu gällande lag finns en bestämmelse om när en förhandlingsdelegation ska bildas i 14 §. En bestämmelse motsvarande förslaget i andra stycket finns i 15 § andra stycket nu gällande lag.

När en förhandlingsframställan gjorts ska enligt *första stycket* en förhandlingsdelegation inrättas.

När förhandlingsdelegationen har inrättats ska den enligt *andra stycket* underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen om sin sammansättning. Därefter ska företaget enligt 24 § kalla till förhandling.

Förhandlingsdelegationen företräder enligt *tredje stycket* arbetstagarerna i förhandlingarna om ett avtal.

*Sammansättning***21 §**

Paragrafen motsvarar artikel 5.2.b och artikel 13 andra stycket i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.9.2.

När förhandlingar ska genomföras efter en förhandlingsframställan enligt 18 § första stycket ska enligt *första stycket* arbetstagarerna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat tilldelas en plats för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater. Om till exempel arbetstagarerna i en EES-stat utgör 21 procent av den totala arbetsstyrkan ska de tilldelas tre platser i förhandlingsdelegationen. Hur ledamöter från Sverige utses framgår av 22–23 §§.

När förhandlingar ska genomföras efter en förhandlingsframställan enligt 18 § andra stycket ska fördelning av platser ske enligt första stycket. Inför en sådan förhandling ska enligt *andra stycket* dessutom vart och ett av befintliga företagsråd inom företagsgruppen tilldelas tre platser. Ledamöter till de senare platserna väljs inom aktuellt företagsråd.

Hur ledamöter från Sverige utses

22 §

Paragrafen motsvarar artikel 5.2.a i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.9.3. Motsvarande bestämmelse finns i 16 § första, andra och fjärde styckena i nu gällande lag.

23 §

Paragrafen motsvarar artikel 5.2.a i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.9.3. Motsvarande bestämmelse finns i 16 § tredje och fjärde styckena i nu gällande lag.

Förhandlingar m.m.

Inledande möte

24 §

Paragrafen motsvarar artikel 5.4 första stycket och artikel 5.2.c i nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.10.1.

När förhandlingsdelegationen har informerat gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen om sin sammansättning enligt 20 § andra stycket ska företaget enligt *första stycket* kalla till förhandlingar. Berörda verksamheter och kontrollerade företag ska få information om förhandlingsdelegationens sammansättning och om när förhandlingarna ska äga rum. Skyldigheten att lämna information om när förhandlingarna ska äga rum avser varje enskilt förhandlingstillfälle.

Skyldigheten att lämna information enligt *andra stycket* gäller däremot enbart när förhandlingarna ska inledas. Europeiska kommissionen avser att ta fram en rutin för hur denna informationsskyldighet ska kunna fullgöras.

*Enskilda möten***25 §**

Bestämmelsen motsvarar artikel 5.4 andra stycket i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.10.2. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i det nu gällande direktivet.

Av 29 § följer att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en gemenskapsgrupp ska bära kostnaderna även för förhandlingsdelegationens enskilda möten.

*Avstående från och avbrytande av förhandlingar***26 §**

Bestämmelsen motsvarar artikel 5.5 första och tredje styckena i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.10.3. Motsvarande bestämmelse finns i 19 § nuvarande lag.

*Experter***27 §**

Bestämmelsen motsvarar artikel 5.4 tredje stycket i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.10.4. Motsvarande bestämmelse finns i 18 § nuvarande lag.

*Omröstningsregler***28 §**

Bestämmelsen motsvarar artikel 5.5 första stycket och artikel 6.5 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.10.5. Motsvarande bestämmelse finns i 19 och 20 §§ nuvarande lag.

*Kostnader***29 §**

Bestämmelsen motsvarar artikel 5.6 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.10.6. Motsvarande bestämmelse finns i 17 § nuvarande lag.

Avtal**30 §**

Bestämmelsen motsvarar artiklarna 1.6 och 6.2 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.11. Bestämmelsen om vad som ska gälla för ett avtal har preciserats i förslaget i förhållande till motsvarande bestämmelse i 21 § nu gällande lag.

I *första stycket* har lagts till att ett avtal ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet inom EES. Ett krav på att all verksamhet inom EES ska omfattas har funnits även tidigare men i förtydligande syfte har detta nu lags till i lagtexten.

I *andra stycket* anges ett antal frågor som ska behandlas i ett avtal om europeiskt företagsråd.

Enligt *första punkten* ska fastställas vilka företag och verksamheter som ska omfattas. Eftersom all verksamhet inom EES ska omfattas i ett avtal enligt lagen består avgörandet för parterna i denna del i att ta ställning till huruvida även någon eller några verksamheter eller företag utanför EES ska omfattas av avtalet. Det finns inte heller något som hindrar parterna att utöver ett avtal som omfattar all verksamhet inom EES även ingå avtal om information och samråd på någon annan nivå än den som lagen kräver, jämför kommentaren till 19 §.

I *andra punkten* har lagts till att företagsrådets sammansättning ska vara avvägd med hänsyn till verksamhetsgrenar inom gemenskapsföretag eller företagsgrupper samt arbetstagarnas kön och arbetsuppgifter.

Av *tredje punkten* framgår att företagsrådets mandatperiod ska fastställas. Motsvarande krav finns i andra punkten i nu gällande bestämmelse.

I *fjärde punkten* har tillförts ett krav på att fastställa vilket förhållande som ska gälla mellan företagsrådets uppgifter och motsvarande förfaranden på nationell nivå.

Den bestämmelse som finns i förslagets *femte punkt* motsvarar 21 § fjärde punkten nuvarande lag.

Den bestämmelse som finns i förslagets *sjätte punkt* motsvarar 21 § femte punkten nuvarande lag.

Den bestämmelse som finns i förslagets *sjunde punkt* har kompletterats i förhållande till motsvarande bestämmelse i 21 § sjätte punkten nuvarande lag.

Innehållet i *åttonde punkten* är nytt. En motsvarande ny punkt finns i det nya direktivet artikel 6.2.e.

31 §

Bestämmelsen motsvarar artiklarna 1.6 och 6.3 i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.11. Motsvarande bestämmelse finns i 22 § nuvarande lag.

Att ett avtal ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet inom EES framgår nu av den föreslagna bestämmelsen. Att de förfaranden som regleras i lagen ska gälla för gränsöverskridande frågor följer av 1 §.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna ska tillämpas

32 §

Bestämmelsen motsvarar artiklarna 1.6 och 7.1 samt bilaga 1 punkt 1 första ledet i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.12.1. En motsvarande bestämmelse finns i 23 § nuvarande lag.

Enligt paragrafen ska ett europeiskt företagsråd som omfattar all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES inrättas om någon av punkterna 1–3 är uppfyllda. Av 33 § framgår att så inte är fallet om förhandlingsdelegationen fattat beslut om att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal enligt lagen.

Det fall som enligt fjärde punkten i nuvarande lag 23 § leder till att 24–35 §§ den lagen ska gälla har inte någon motsvarighet i förevarande förslag. För det fall ett företag eller en företagsgrupp har ett avtal som upphör att gälla utan att förnyas eller ersättas av ett nytt avtal ska lagen därefter gälla i sin helhet för företaget eller företagsgruppen. Det innebär att 34–46 §§ kan bli tillämpliga efter sex månader för det fall företaget vägrar att inleda förhandlingar, efter tre år om parterna förhandlar utan att kunna enas eller från den tidpunkt då parterna gemensamt

beslutar att de aktuella bestämmelserna ska gälla. Se även i författningskommentaren till 6 §.

33 §

Paragrafen motsvarar artikel 5.5 andra stycket och 7.1 tredje strecksatsen i det nya direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.12.1.

Genom denna bestämmelse tydliggörs i lagen att bestämmelserna i 34–46 §§ inte ska gälla efter ett sådant beslut av förhandlingsdelegationen.

Det europeiska företagsrådets sammansättning

34 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.12.2. Dess *första stycke* motsvarar bilaga 1 punkt 1 c i det nya direktivet.

Platserna i företagsrådet ska fördelas mellan arbetstagare från olika stater på samma sätt som platserna i förhandlingsdelegationen, jämför kommentaren till 21 §.

Andra stycket har inte någon motsvarighet i något av direktiven. En motsvarande regel finns dock i 24 § andra stycket nuvarande lag. Förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, som inte är att anse som väsentliga omstruktureringar, kan vara sådana att företagsrådet vid en prövning enligt denna bestämmelse kommer fram till att dess sammansättning bör justeras. Om platserna i företagsrådet fördelats enligt 24 § nu gällande lag ska sammansättningen, enligt fjärde punkten i förslaget till övergångsbestämmelser, anpassas till den föreslagna fördelning i samband med att företagsrådet omprövar sin sammansättning enligt detta stycke.

Om nya förhandlingar vid en väsentlig omstrukturering inlemts efter en förhandlingsframställan enligt 18 § andra eller tredje styckena och parterna redan har enats om anpassningar av gällande förfarande enligt 49 § är det möjligt att ett företagsråd inte finner behov av någon ytterligare justering av sin sammansättning innan förhandlingarna om en ny ordning för information och samråd med anledning av de väsentliga omstruktureringarna avslutats.

35 §

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 1 e i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.2. Motsvarande bestämmelse finns i 25 § nu gällande lag.

Hur ledamöter från Sverige utses

36–38 §§

Paragraferna motsvarar bilaga 1 punkt 1 b i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.3. Motsvarande bestämmelser finns i 26 § nu gällande lag.

Arbetsutskott

39 §

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 1 d första stycket i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.4. Enligt 27 § andra

stycket i nu gällande lag ska företagsrådet i vissa fall utse ett arbetsutskott med högst tre ledamöter.

Enligt förslagets *första stycke* ska företagsrådet oberoende av sin storlek utse ett arbetsutskott. Detta utskott ska ha högst fem ledamöter.

Arbetsutskottet ska enligt *andra stycket* ha möjlighet att driva löpande verksamhet. Ledamöterna i arbetsutskottet ska samordna företagsrådets verksamhet och ha möjlighet till regelbunden kontakt med varandra.

Rätt till information och samråd

40 §

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 1 a i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.5.

Paragrafen innehåller en allmän beskrivning av information och samråd.

I *första stycket* anges områden där företagsrådet har rätt till information.

I *andra stycket* anges områden där företagsrådet även har rätt till samråd.

Av *tredje stycket* framgår att samrådet ska ske så att arbetstagarrepresentanterna kan sammanträda med företaget och få motiverande svar på eventuella yttranden.

Enligt 2 § andra punkten ska samråd ske vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna inom rimlig tid kan lämna synpunkter, vilka kan beaktas av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i beslutsprocessen. Förslaget till ny lag har alltså, på samma sätt som det bakomliggande direktivet, förtydligats i denna del.

41 §

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 2 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.5. En liknande bestämmelse finns i 29 § första och andra styckena i den nuvarande lagen.

Företagsrådet har enligt *första stycket* rätt till minst ett sammanträffande per år. Förslaget har, på samma sätt som direktivets bestämmelse, utformats som en rättighet för det europeiska företagsrådet.

42 §

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 3 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.5. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 30 §.

Enligt *tredje stycket* ska vad som sägs om arbetsutskottet i paragrafen gälla företagsrådet om det inte finns något arbetsutskott. Företagsrådet ska dock enligt 39 § oberoende av storlek inom sig utse ett arbetsutskott, varför utgångspunkten bör vara att det också kommer att finnas ett sådant utskott.

Arbetsordning och experter

43 §

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 1 d andra stycket och punkt 5 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.6. Motsvarande bestämmelser finns i nuvarande 27 § första stycket och 31 §.

*Enskilda möten***44 §**

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 4 andra stycket i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.6. Motsvarande bestämmelser finns i nuvarande 32 § första stycket.

*Nya förhandlingar***45 §**

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 1 f i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.6. En liknande bestämmelse finns i nuvarande 34 §.

Den ordning för information och samråd som gäller sedan tidigare ska fortsätta att gälla så länge parterna inte enas om något annat i ett avtal enligt 30 eller 31 §.

*Kostnader***46 §**

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 6 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.12.7. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 35 §.

Arbetsutskottet är en del av det europeiska företagsrådet. Kostnadsregeln gäller alltså även de kostnader som avser arbetsutskottets verksamhet.

Övriga bestämmelser

47 §

Paragrafen motsvarar till viss del artikel 10.1 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.13.1. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 36 §.

48 §

Paragrafen motsvarar artikel 10.2 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.13.2. En bestämmelse som reglerar informationsskyldigheten, dock enbart för de fall ”stupstocksreglerna” gäller, finns i nuvarande 33 §.

Informationsskyldigheten ska enligt förslaget gälla oberoende av om information och samråd sker i enlighet med ett av parterna träffat avtal eller i enlighet med reglerna i 34–46 §§.

49 §

Paragrafen motsvarar artikel 13 tredje stycket i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.13.3.

Oberoende av om information och samråd sedan tidigare reglerats genom avtal eller enligt 34–46 §§ så ska den tidigare ordningen tillämpas med de anpassningar som parterna enas om under det att förhandlingar om ett nytt avtal pågår.

*Skydd för arbetstagarrepresentanter***50 §**

Paragrafen motsvarar artikel 10.3 och del av artikel 10.4 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.13.4. Motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 37 §.

*Utbildning av arbetstagarrepresentanter***51 §**

Paragrafen motsvarar artikel 10.4 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.13.4.

Bestämmelsen som är ny ålägger gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp att ge arbetstagarrepresentanterna den utbildning som dessa behöver för att fullgöra sina uppgifter i förhandlingsdelegationen eller det europeiska företagsrådet. Parterna bör diskutera och enas om vilken utbildning som är nödvändig, men det är företaget som ansvarar för att tillhandahålla den. Eftersom uppdraget som arbetstagarrepresentant ska fullgöras i internationella sammanhang kan det till exempel finnas behov av utbildning i språk.

Av 50 § följer att arbetstagarrepresentanterna har rätt till nödvändig ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

Tystnadsplikt

52 §

Paragrafen motsvarar artikel 8.1 i det nya direktivet och behandlas i avsnitt 5.13.5. En i huvudsak motsvarande bestämmelse finns i nuvarande 38 §.

Enligt *tredje stycket* ska tystnadsplikten, så länge det finns behov av den, fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört. En liknande regel finns till exempel i 66 § tredje stycket lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Skadestånd

53 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.13.6. En i huvudsak liknande regel finns i 39 § nu gällande lag.

I *första stycket* har nu klargjorts att skadeståndskyldighet gäller även vid brott mot tystnadsplikt som meddelats med stöd av lagen. Förtydligandet har gjort efter förebild av motsvarande bestämmelse i 68 § första stycket lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

I *tredje stycket* har i förhållande till vad som nu gäller tillförs en bestämmelse om att en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation inte kan få skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation. En sådan bestämmelse finns till exempel även i 68 § tredje stycket lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

54 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.13.6. En motsvarande regel finns i 39 § tredje stycket nu gällande lag.

*Rättegång***55 §**

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.13.6. En i huvudsak motsvarande regel finns i 40 § nu gällande lag.

Enligt *första stycket* ska, till skillnad från vad som sägs i motsvarande bestämmelse i nuvarande lag, en förutsättning för att ett mål ska tas upp av Arbetsdomstolen vara att det är en arbetstvist.

56 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.13.6. En motsvarande regel finns i 41 § nu gällande lag.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Förslagen enligt punkterna 1–5 behandlas i avsnitt 5.14.

Punkt 1

Den föreslagna lagen träder ikraft den 6 juni 2011, då den nu gällande lagen om europeiska företagsråd ska upphöra att gälla. Av övergångsbestämmelse punkt 2 följer dock att den upphävda

lagen i huvudsak ska gälla även i fortsättningen för vissa gemenskapsföretag och företagsgrupper.

Punkt 2

Den upphävda lagen ska, med undantag för 39–41 §§, gälla för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där gällande avtal enligt 21 eller 22 § den lagen ingåtts eller förnyats under tiden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 samt där ett sådant avtal senare förnyas.

Enligt 6 § i den föreslagna lagen ska de i 53–56 §§ föreslagna bestämmelserna om skadestånd och rättegång gälla för dessa företag. En förutsättning för att en tvist i ett sådant fall ska prövas i Arbetsdomstolen är alltså att det är en arbetstvist.

Punkt 3

Förhandlingar som påbörjats innan den föreslagna lagen träder i kraft ska slutföras utan att förhandlingsdelegationens sammansättning justeras även att en förhandlingsdelegation ska sammansättas på annat sätt enligt den föreslagna lagen än enligt den nu gällande lagen.

Punkt 4

För ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp där bestämmelserna i 24–35 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd tillämpas när den lagen upphör att gälla ska i stället motsvarande regler i den nya lagen gälla. De nya reglerna för vad som gäller om avtal inte träffas blir alltså i ett sådant fall tillämpliga utan att någon förhandlingsframställan behöver göras enligt 18 § i den nya lagen.

Punkt 5

Ett företagsråd som etablerats enligt 24 § i den nu gällande lagen ska inte justera sin sammansättning enbart med anledning av att föreslagna lagen har andra regler för hur platserna i ett företagsråd ska fördelas.

8.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag

5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2. Det är en följdändring med anledning av att lagen (1996:359) om europeiska företagsråd föreslås ersättas av en ny lag.

69 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

En förutsättning för Arbetsdomstolens behörighet vid tvister enligt lagen ska i fortsättningen vara att den aktuella tvisten är en arbetstvist.

Motsvarande ska gälla för tvister enligt lagen om europeiska företagsråd, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Se därom kommentaren till 55 § i avsnitt 8.1, 74 § i avsnitt 8.3 och 46 § i avsnitt 8.4.

8.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ

7 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2. Det är en följdändring med anledning av att lagen (1996:359) om europeiska företagsråd föreslås ersättas av en ny lag.

74 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

En förutsättning för Arbetsdomstolens behörighet vid tvister enligt lagen ska i fortsättningen vara att den aktuella tvisten är en arbetstvist.

Motsvarande ska gälla för tvister enligt lagen om europeiska företagsråd, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Se därom kommentaren till 55 § i avsnitt 8.1, 69 § i avsnitt 8.2 och 46 § i avsnitt 8.4.

8.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2. Det är en följdändring med anledning av att lagen (1996:359) om europeiska företagsråd föreslås ersättas av en ny lag.

46 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.

En förutsättning för Arbetsdomstolens behörighet vid tvister enligt lagen ska i fortsättningen vara att den aktuella tvisten är en arbetstvist.

Motsvarande ska gälla för tvister enligt lagen om europeiska företagsråd, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Se därom kommentaren till 55 § i avsnitt 8.1, 69 § i avsnitt 8.2 och 74 § i avsnitt 8.3.

8.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2. Det är en följdändring med anledning av att lagen (1996:359) om europeiska företagsråd föreslås ersättas av en ny lag.

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2009/38/EG

av den 6 maj 2009

om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare

(omarbetning)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 137,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget ⁽²⁾, och

av följande skäl:

(1) Ett antal väsentliga ändringar kommer att göras av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare ⁽³⁾. Detta direktiv bör omarbetas av tydlighetsskäl.

(2) Enligt artikel 15 i direktiv 94/45/EG har kommissionen, i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, granskat direktivets tillämpning och särskilt undersökt om trösklarna för antalet anställda är relevanta för att vid behov föreslå lämpliga ändringar.

(3) Efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå har kommissionen den 4 april 2000 inför Europaparlamentet och rådet lagt fram en rapport om genomförandet av direktiv 94/45/EG.

(4) I enlighet med artikel 138.2 i fördraget har kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om de eventuella riktlinjerna för en gemenskapsinsats på området.

(5) Kommissionen har efter detta samråd funnit att en gemenskapsinsats är önskvärd och har på nytt samrått med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om innehållet i det planerade förslaget i enlighet med artikel 138.3 i fördraget.

(6) Efter denna andra samrådsomgång har arbetsmarknadens parter inte meddelat kommissionen att de önskar inleda en process som kan leda till att ett avtal ingås enligt artikel 138.4 i fördraget.

(7) Det är nödvändigt att modernisera gemenskapslagstiftningen på området gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna, för att säkerställa ett effektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, att öka andelen europeiska företagsråd som inrättas och samtidigt möjliggöra för nuvarande avtal att fortsätta fungera, att lösa problemen i samband med den praktiska tillämpningen av direktiv 94/45/EG och att åtgärda den rättsosäkerhet som beror på vissa av direktivets bestämmelser eller avsaknaden av sådana, samt att bättre samordna gemenskapens rättsliga instrument på området information till och samråd med arbetstagarna.

(8) Enligt artikel 136 i fördraget ska ett av gemenskapens och medlemsstaternas mål vara att främja en dialog mellan arbetsmarknadens parter.

(9) Detta direktiv ingår i en gemenskapsram med syfte att stödja och komplettera medlemsstaternas åtgärder på området information till och samråd med arbetstagarna. Denna ram borde i så hög grad som möjligt begränsa de bördor som läggs på företagen eller driftsställena, samtidigt som ett effektivt utövande av de tillerkända rättigheterna säkerställs.

⁽¹⁾ Yttrandet avgivet den 4 december 2008 (ännu ej offentliggjort i EUT).

⁽²⁾ Europaparlamentets yttrande av den 16 december 2008 (ännu ej offentliggjort i EUT) och rådets beslut av den 17 december 2008.

⁽³⁾ EGT L 254, 30.9.1994, s. 64.

- (10) För att den inre marknaden ska fungera behöver företag slås samman och övertas, fusioner ske över gränserna och samarbetsprojekt skapas och som en följd av detta behöver det finnas företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater. För att näringsverksamheten ska kunna utvecklas harmoniskt måste de företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informera och samråda med representanterna för de arbetstagare som berörs av deras beslut.
- (11) De förfaranden för information till och samråd med arbetstagare som omfattas av medlemsstaternas lagstiftning eller förfaranden är sällan inriktade på den gränsöverskridande strukturen hos den enhet som fattar beslut som berör dessa arbetstagare. Detta kan medföra att arbetstagare som berörs av beslut inom ett och samma företag eller en och samma grupp av företag behandlas på olika sätt.
- (12) Lämpliga bestämmelser måste antas för att säkerställa att arbetstagarna i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt då beslut som berör dessa arbetstagare fattas i en annan medlemsstat än den där de är anställda.
- (13) För att garantera att arbetstagare i företag eller grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt är det nödvändigt att inrätta europeiska företagsråd eller andra lämpliga förfaranden för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare.
- (14) Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna behöver definieras och genomföras på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs vad gäller bestämmelserna i detta direktiv. Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet bör därför göra det möjligt för detta att i god tid avge ett yttrande till företaget, utan att det inkräktar på företagets anpassningsförmåga. Bara om en dialog förs på den nivå där riktlinjerna utarbetas och om arbetstagarrepresentanterna är verkligt delaktiga är det möjligt att förutse och hantera förändringar.
- (15) Arbetstagarna och deras företrädare måste garanteras att information och samråd sker på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. I syfte att uppnå detta måste det europeiska företagsrådets behörighet och verksamhetsområde vara åtskilda från de nationella organens och måste begränsas till gränsöverskridande frågor.
- (16) För att avgöra om en fråga är gränsöverskridande bör man se till såväl omfattningen av de möjliga följdver-
- ningarna som till den lednings- och representationsnivå som berörs. Därför bör sådana frågor som berör hela företaget eller gruppen eller minst två medlemsstater anses vara gränsöverskridande frågor. Hit hör sådana frågor, som oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.
- (17) Det är nödvändigt med en definition av begreppet kontrollerande företag som enbart syftar på detta direktiv och som inte påverkar definitionen av begreppen grupp av företag eller kontroll som förekommer i andra akter.
- (18) Mekanismerna för information till och samråd med arbetstagare i företag eller grupper av företag som är verk samma i två eller fler medlemsstater måste omfatta ett företags alla driftsställen eller, i förekommande fall, en företagsgrupps samtliga företag inom medlemsstaterna, oavsett om företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag har sin centrala ledning innanför eller utanför medlemsstaternas territorium.
- (19) I överensstämmelse med principen om parternas självständighet är arbetstagarrepresentanterna och ledningen för företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag skyldiga att avtala om vilken form av europeiskt företagsråd eller annan form av informations- och samrådsförfaranden som ska införas, hur det ska vara sammansatt, vilka befogenheter det ska ha, hur det ska fungera, vilka förfaranden som ska tillämpas och vilka ekonomiska resurser som ska finnas för att passa just deras omständigheter.
- (20) I överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen ska medlemsstaterna bestämma vilka som är arbetstagarrepresentanter och, om de finner det lämpligt, särskilt fastställa bestämmelser om en väl avvägd representation av de olika kategorierna av arbetstagare.
- (21) Det är nödvändigt att klargöra begreppen information till och samråd med arbetstagarna, i överensstämmelse med definitionerna i de senaste direktiven i frågan och de som tillämpas på nationell nivå, i syfte att göra dialogen mer effektiv på gränsöverskridande nivå, att samordna dialogen på nationell och gränsöverskridande nivå på lämpligt sätt samt att säkerställa den nödvändiga rättssäkerheten vid tillämpningen av detta direktiv.
- (22) Begreppet information behöver definieras med hänsyn till att arbetstagarrepresentanterna ska kunna granska informationen på ett adekvat sätt, vilket förutsätter att den ges vid ett tillfälle, på ett sätt och med ett innehåll som är lämpligt, utan att för den skull beslutsfattandet i företagen fördröjs.

- (23) Begreppet samråd behöver definieras med hänsyn till att arbetstagarrepresentanterna ska kunna avge ett yttrande som kan vara till gagn vid beslutsfattandet, vilket förutsätter att samrådet sker vid ett tillfälle, på ett sätt och med ett innehåll som är lämpligt.
- (24) Om ett företag eller en företagsgrupps kontrollerande företag har sin centrala ledning utanför medlemsstaternas territorium måste de bestämmelser om information och samråd som fastställs i detta direktiv genomföras av den representant för företaget som vid behov utses i en av medlemsstaterna eller, om det inte finns någon sådan representant, av det driftsställe eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare i medlemsstaterna.
- (25) Man måste fastställa företagets eller företagsgruppens ansvar i fråga om överlämnandet av den information som krävs för att förhandlingar ska inledas på ett sådant sätt att det är möjligt för arbetstagarna att avgöra om företaget eller företagsgruppen där de arbetar är ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag och att ta de kontakter som krävs för att kunna begära att förhandlingar inleds.
- (26) Det särskilda förhandlingsorganet måste företräda arbetstagarna från de olika medlemsstaterna på ett väl avvägt sätt. Arbetstagarrepresentanterna måste kunna samarbeta med varandra för att fastställa sina ståndpunkter i förhandlingarna med den centrala ledningen.
- (27) Man måste erkänna den roll som de erkända fackföreningarna kan spela vid förhandlingen eller omförhandlingen av de avtal som inrättar de europeiska företagsråden, genom att stödja de arbetstagarrepresentanter som uttrycker ett behov av sådant stöd. Behöriga fackföreningar och arbetsgivarorganisationer som erkänts såsom arbetsmarknadens parter på europeisk nivå ska informeras om att förhandlingar inleds, så att de kan följa inrättandet av nya europeiska företagsråd och främja god praxis. Med erkända behöriga fackföreningar och arbetsgivarorganisationer avses organisationer för arbetsmarknadens parter med vilka kommissionen bedriver samråd i enlighet med artikel 138 i fördraget. Förteckningen över dessa organisationer uppdateras och offentliggörs av kommissionen.
- (28) Avtalen om att inrätta de europeiska företagsråden och om hur de ska fungera måste innehålla bestämmelser om hur avtalen kan ändras, sägas upp och omförhandlas när så krävs, särskilt när företagets eller företagsgruppens omfattning eller struktur ändras.
- (29) Sådana avtal måste innehålla arrangemangen för hur information till och samråd med arbetstagarna ska samordnas på nationell och gränsöverskridande nivå, anpassat till de särskilda förhållandena i företaget eller företagsgruppen. Arrangemangen måste utformas så att man tar hänsyn till de olika arbetstagarrepresentationsorganens behörigheter och verksamhetsområden, särskilt när det gäller att förutse och hantera förändringar.
- (30) I dessa avtal måste också vid behov föreskrivas hur en särskild kommitté ska inrättas och hur den ska fungera för att samordna det europeiska företagsrådets reguljära verksamhet och göra den så effektiv så möjligt och för att information och samråd ska kunna ske så snabbt som möjligt vid särskilda omständigheter.
- (31) Arbetstagarrepresentanterna kan besluta att inte begära att ett europeiskt företagsråd inrättas och de berörda parterna kan besluta om andra förfaranden för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare.
- (32) Det bör fastställas vissa tilläggsföreskrifter som blir tillämpliga om parterna beslutar om detta eller om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar eller om sådana förhandlingar inte leder till något avtal.
- (33) För att arbetstagarrepresentanterna ska kunna utföra sitt uppdrag fullt ut och se till att det europeiska företagsrådet är ändamålsenligt måste de rapportera till de arbetstagare som de företräder och få den utbildning som de behöver.
- (34) Bestämmelser bör antas för de arbetstagarrepresentanter som agerar inom ramen för detta direktiv så att de, när de utövar sina funktioner, erhåller samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har genom lagstiftning och/eller praxis i anställningslandet. De får inte bli föremål för någon form av diskriminering till följd av att de lagligen utövar sin verksamhet och de måste skyddas på lämpligt sätt mot uppsägning och andra sanktioner.
- (35) Medlemsstaterna måste vidta lämpliga åtgärder om de skyldigheter som framgår av detta direktiv inte uppfylls.
- (36) I enlighet med gemenskapslagstiftningens allmänna principer bör administrativa eller rättsliga förfaranden och sanktioner som är effektiva och avskräckande samt står i proportion till hur allvarlig överträdelsen är tillämpas när de skyldigheter som följer av detta direktiv inte uppfylls.

- (37) För att öka effektiviteten, samstämmigheten och rättssäkerheten är det nödvändigt att fastställa vilket förhållande som ska råda mellan de direktiv och de nivåer för information till och samråd med arbetstagarna som anges i gemenskapsrätten och i nationell lagstiftning och/eller praxis. I första hand måste det inom varje företag eller grupp av företag förhandlas om hur detta förhållande ska se ut. Om det inte ingåtts något avtal om detta förhållande och om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen förutses måste förfarandet utföras både på nationell nivå och på gemenskapsnivå med iakttagande av de olika arbetstagarrepresentationsorganens behörigheter och verksamhetsområden. Om det europeiska företagsrådet avger ett yttrande bör detta inte påverka den centrala ledningens behörighet att genomföra nödvändiga samråd inom de tidsfrister som föreskrivs i nationell lagstiftning och/eller praxis. Nationell lagstiftning och/eller praxis kan behöva anpassas för att det europeiska företagsrådet vid behov ska kunna informeras före eller samtidigt med de nationella arbetstagarrepresentationsorganen, samtidigt som arbetstagarnas allmänna skyddsnivå inte får sänkas.
- (38) Detta direktiv bör inte påverka de förfaranden för information och samråd som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen⁽¹⁾ och inte heller de särskilda förfaranden som avses i artikel 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar⁽²⁾ och i artikel 7 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter⁽³⁾.
- (39) Särskild behandling bör medges de gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag där det den 22 september 1996 fanns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare.
- (40) Vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, t.ex. vid fusion, förvärv eller uppdelning, måste det eller de befintliga europeiska företagsråden anpassas. En sådan anpassning måste i första hand göras enligt villkoren i tillämpligt avtal, om det är möjligt att göra den nödvändiga anpassningen enligt dessa villkor. I annat fall, och när en motiverad begäran om detta gjorts, bör förhandlingar om ett nytt avtal inledas, där medlemmarna i det eller de befintliga europeiska företagsråden deltar. För att möjliggöra information till och samråd med arbetstagarna under den ofta avgörande period då omstruktureringar pågår, måste det eller de befintliga europeiska företagsråden kunna fortsätta sin verksamhet, som kan behöva anpassas, till dess att ett nytt avtal har ingåtts. När det nya avtalet har undertecknats måste de företagsråd som inrättats tidigare upplösas och de avtal som inrättats dem måste upphävas, oberoende av vilka bestämmelser de innehåller om giltighetstid och uppsägning.
- (41) Om inte denna anpassningsbestämmelse tillämpas är det lämpligt att låta de gällande avtalen fortsätta, för att inte bli tvungen att omförhandla dem i onödan. Det bör också fastställas att de skyldigheter som följer av detta direktiv inte bör tillämpas på de avtal som ingåtts före den 22 september 1996 i enlighet med artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG eller artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG⁽⁴⁾ så länge avtalen är giltiga. Genom detta direktiv införs dessutom inte något allmänt krav på omförhandling av de avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6 i direktiv 94/45/EG mellan den 22 september 1996 och den 5 juni 2011.
- (42) Utan att det påverkar parternas möjlighet att fatta andra beslut måste det europeiska företagsråd som, i brist på ett avtal mellan parterna, inrättats för att nå målet med detta direktiv, hållas informerat om företagets eller företagsgruppens verksamhet och samråd måste äga rum, så att företagsrådet kan bedöma en eventuell inverkan på arbetstagarnas intressen i minst två olika medlemsstater. Det måste därför krävas av företaget eller det kontrollerande företaget att det ger de utvalda arbetstagarrepresentanterna allmän information beträffande arbetstagarnas intressen liksom information som särskilt berör de sidor av företagets eller företagsgruppens verksamhet som berör arbetstagarnas intressen. Det europeiska företagsrådet måste kunna avge en ståndpunkt efter det mötet.
- (43) De valda arbetstagarrepresentanterna måste snarast möjligt informeras, och samråd måste äga rum beträffande vissa beslut som är av avgörande betydelse för arbetstagararnas intressen.

⁽¹⁾ EGT L 80, 23.3.2002, s. 29.

⁽²⁾ EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁽³⁾ EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁽⁴⁾ Rådets direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse Förenade kungariket (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22).

- (44) Man måste klargöra innehållet i de tilläggsföreskrifter som gäller då avtal saknas och som används som referens vid förhandlingarna, och man bör anpassa innehållet till behoven och praxis vid gränsöverskridande information och samråd. Man bör göra åtskillnad mellan de områden där information ska ges och de områden där samråd med det europeiska företagsrådet ska ske, vilket omfattar möjligheten att företagsrådet får ett motiverat svar på alla sina yttranden. För att den särskilda kommittén ska kunna spela sin nödvändiga roll som samordnare och effektivt hantera särskilda omständigheter måste den kunna bestå av upp till fem ledamöter som kan samråda med varandra regelbundet.
- (45) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (46) Detta direktiv iakttar de grundläggande rättigheterna och följer de principer som erkänns särskilt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Detta direktiv syftar särskilt till att säkerställa att arbetstagarnas eller deras företrädares rätt till information och samråd i god tid och på lämplig nivå respekteras fullt ut, i de fall och på de villkor som föreskrivs i gemenskapsrätten och i nationell lagstiftning och praxis (artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna).
- (47) Skyldigheten att införliva detta direktiv med nationell lagstiftning bör endast gälla de bestämmelser som utgör en innehållsmässig ändring i förhållande till tidigare direktiv. Skyldigheten att införliva de oförändrade bestämmelserna följer av de tidigare direktiven.
- (48) I enlighet med punkt 34 i det interinstitutionella avtalet om bättre lagstiftning⁽¹⁾ uppmuntras medlemsstaterna att för egen del och i gemenskapens intresse upprätta egna tabeller som så långt det är möjligt visar överensstämmelsen mellan detta direktiv och införlivandeåtgärderna samt att offentliggöra dessa tabeller.
- (49) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter när det gäller tidsfristerna för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning av de direktiv som anges i bilaga II del B.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

ALLMÄNT

Artikel 1

Mål

1. Målet med detta direktiv är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.

2. I detta syfte ska ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag, vid begäran om detta enligt förfarandet i artikel 5.1, i syfte att ge information till och samråda med arbetstagarna. Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna ska fastställas och genomföras på ett ändamålsenligt sätt och så att företaget eller företagsgruppen kan fatta beslut på ett effektivt sätt.

3. Information till och samråd med arbetstagare ska ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. De europeiska företagsrådets befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av detta direktiv ska därför begränsas till gränsöverskridande frågor.

4. Sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor.

5. Då en grupp av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 c omfattar ett eller flera företag eller grupper av företag som är gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 a eller c, ska ett europeiskt företagsråd, trots vad som sägs i punkt 2 i den här artikeln, inrättas på företagsgruppsnivå såvida inte något annat föreskrivs i de avtal som avses i artikel 6.

6. Såvida ett bredare tillämpningsområde inte föreskrivs i avtalen enligt artikel 6, ska de europeiska företagsrådets befogenheter och det tillämpningsområde för informations- och samrådsförfaranden som fastställts för att nå målet i punkt 1, då det gäller ett gemenskapsföretag, omfatta samtliga driftställen i medlemsstaterna och, då det gäller en grupp av gemenskapsföretag, alla företag som ingår i gruppen och som är belägna i medlemsstaterna.

⁽¹⁾ EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

7. Medlemsstaterna kan bestämma att detta direktiv inte ska gälla för besättningsmedlemmar i handelsflottan.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv avses med

a) *gemenskapsföretag*: alla företag med minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater,

b) *grupp av företag*: ett kontrollerande företag och dess kontrollerade företag,

c) *grupp av gemenskapsföretag*: en grupp av företag som kännetecknas av att den har

— minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,

— minst två av sina företag i olika medlemsstater,

och

— minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i en medlemsstat och minst ett annat av sina företag med minst 150 arbetstagare i en annan medlemsstat,

d) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas företrädare enligt nationell lagstiftning och/eller praxis,

e) *central ledning*: den centrala ledningen i gemenskapsföretaget eller i det kontrollerande företaget i en grupp av gemenskapsföretag,

f) *information*: arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska den; informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma de eventuella konsekvenserna och vid behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag,

g) *samråd*: upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå, vid ett sådant tillfälle,

på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid kunna avge ett yttrande, vilket kan beaktas av behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar företagsledningens ansvar,

h) *uropeiskt företagsråd*: ett råd som inrättas enligt artikel 1.2 eller enligt bestämmelserna i bilaga I i syfte att informera och samråda med arbetstagarna,

i) *särskilt förhandlingsorgan*: det organ som inrättas enligt artikel 5.2 för att förhandla med den centrala ledningen om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare enligt artikel 1.2.

2. Vid tillämpningen av detta direktiv ska de trösklar som föreskrivs för antalet arbetstagare baseras på det genomsnittliga antalet arbetstagare, inberäknat deltidsanställda, de två föregående åren, beräknat enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

Artikel 3

Definition av kontrollerande företag

1. Vid tillämpningen av detta direktiv avses med kontrollerande företag ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, det kontrollerade företaget, till exempel i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerande företaget.

2. Om det inte finns bevis på motsatsen ska ett företag direkt eller indirekt presumeras kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag då det

a) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital,

b) kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till företagets emitterade aktiekapital,

eller

c) har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i företagets administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan.

3. Vid tillämpningen av punkt 2 ska de rättigheter som tillkommer ett kontrollerande företag beträffande röstning och utnämningar omfatta de rättigheter som tillkommer varje annat styrt företag eller varje person eller organ som uppträder i eget namn men på det kontrollerande företags eller varje annat styrt företags vägnar.

4. Trots vad som sägs i punkterna 1 och 2 ska ett företag inte anses vara ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat företag i vilket det har aktieinnehav om det förstnämnda företaget är ett sådant bolag som avses i artikel 3.5 a eller c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer ⁽¹⁾.

5. Ett bestämmande inflytande ska inte anses utövas när det endast är fråga om att en tjänsteman utövar sina funktioner enligt en medlemsstats lagar om likvidation, konkurs, obestånd, betalningsinställelse, ackord eller liknande förfaranden.

6. Den lagstiftning som tillämpas för att fastställa om ett företag är ett kontrollerande företag ska vara lagstiftningen i den medlemsstat under vilken företaget lyder.

Då företaget inte omfattas av en medlemsstats lagstiftning ska den tillämpliga lagstiftningen vara lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium företags företrädare eller, om det inte finns någon sådan företrädare, den centrala ledningen för det av företagsgruppens företag som har flest arbetstagare befinna sig.

7. Om det uppstår lagkonflikt vid tillämpningen av punkt 2 och två eller flera företag i en grupp av företag uppfyller ett eller flera av de kriterier som fastställs i den punkten, ska det företag som uppfyller kriteriet i punkt 2 c anses som kontrollerande företag såvida det inte finns bevis för att ett annat företag kan utöva ett bestämmande inflytande.

AVSNITT II

INRÄTTANDE AV ETT EUROPEISKT FÖRETAGSRÅD ELLER ETT FÖRFARANDE FÖR INFORMATION TILL OCH SAMRÅD MED ARBETSTAGARE

Artikel 4

Ansvar för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare

1. Den centrala ledningen ska ansvara för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd i

gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag enligt bestämmelserna i artikel 1.2.

2. Då den centrala ledningen inte ligger i en medlemsstat ska den centrala ledningens representant i en medlemsstat, som vid behov ska utses, bära det ansvar som avses i punkt 1.

Om det inte finns någon sådan representant, ska ledningen för det driftsställe eller det av företagsgruppens företag som har flest arbetstagare i någon av medlemsstaterna, bära det ansvar som avses i punkt 1.

3. Vid tillämpningen av detta direktiv ska representanten eller representanterna eller, om det inte finns några sådana representanter, ledningen i punkt 2 andra stycket anses vara den centrala ledningen.

4. Ledningen för ett företag som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och den centrala ledningen eller den presumerade centrala ledningen, i den mening som avses i punkt 2 andra stycket, för ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag ska vara ansvarig för att genom tillämpning av detta direktiv ta fram och till berörda parter överlämna sådan information som krävs för att inleda förhandlingar enligt artikel 5, särskilt sådan information som gäller företags eller företagsgruppens struktur och dess arbetstagare. Denna skyldighet ska särskilt gälla information om det antal arbetstagare som avses i artikel 2.1 a och c.

Artikel 5

Särskilt förhandlingsorgan

1. För att uppfylla målet i artikel 1.1 ska den centrala ledningen inleda förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller driftsställen i minst två olika medlemsstater.

2. I detta syfte ska ett särskilt förhandlingsorgan inrättas i enlighet med följande riktlinjer:

a) Medlemsstaterna ska fastställa den metod som ska tillämpas för val eller utnämning av de ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet vilka ska väljas eller utnämnas i sina territorier.

Medlemsstaterna ska föreskriva att arbetstagare i företag och/eller vid driftsställe där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter har rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet.

⁽¹⁾ EUT L 24, 29.1.2004, s. 1.

Vad som sägs i andra stycket ska inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och/eller praxis som fastställer trösklar för upprättandet av organ för arbetstagarrepresentation.

b) Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet ska väljas eller utnämnas i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att varje medlemsstat har en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör 10 % av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater, eller per del av sådan grupp.

c) Den centrala ledningen och den lokala ledningen, liksom behöriga europeiska organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare, ska underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds.

3. Det särskilda förhandlingsorganet ska ha till uppgift att tillsammans med den centrala ledningen genom ett skriftligt avtal fastställa det eller de europeiska företagsrådets verksamhetsområde, sammansättning, uppgifter och mandatperiod eller riktlinjerna för inrättandet av ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

4. I syfte att ingå ett avtal i enlighet med artikel 6 ska den centrala ledningen kalla till ett möte med det särskilda förhandlingsorganet. Den ska underrätta de lokala ledningarna om detta.

Före och efter varje möte med den centrala ledningen ska det särskilda förhandlingsorganet ha rätt att sammanträda, med tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande.

Vid förhandlingarna kan det särskilda förhandlingsorganet begära att få biträdas av experter som det självt utser, bland vilka det kan ingå företrädare för behöriga och erkända arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå. Sådana experter och de fackliga företrädarna får, på det särskilda förhandlingsorganets begäran, i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten.

5. Det särskilda förhandlingsorganet kan, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda förhandlingar enligt punkt 4 eller att avbryta pågående förhandlingar.

Ett sådant beslut avbryter förfarandet för ingående av det avtal som avses i artikel 6. Då ett sådant beslut har fattats ska beslutelserna i bilaga I inte gälla.

En ny begäran om att sammankalla det särskilda förhandlingsorganet kan göras tidigast två år efter ovannämnda beslut såvida de berörda parterna inte fastställer en kortare frist.

6. Alla kostnader i samband med de förhandlingar som avses i punkterna 3 och 4 ska bäras av den centrala ledningen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

I överensstämmelse med denna princip får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det särskilda förhandlingsorganets verksamhet. De kan särskilt begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

Artikel 6

Avtalets innehåll

1. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet måste förhandla i en samarbetsvillig anda i syfte att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för hur den information till och det samråd med arbetstagare som avses i artikel 1.1 ska äga rum.

2. Utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt ska det i den överenskommelse som avses i punkt 1, som ska vara i skriftlig form, mellan den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet fastställas följande:

a) Vilka företag bland gruppen av gemenskapsföretag eller vilka av gemenskapsföretagets driftsställen som ska omfattas av avtalet.

b) Det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser, på ett sätt som gör att man i möjligaste mån kan erhålla en avvägd arbetstagarrepresentation med hänsyn till deras typ av verksamhet, kategori av arbetstagare och kön, samt mandatperiod.

c) Det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och med nationella organ för arbetstagarrepresentation, i enlighet med principerna i artikel 1.3.

d) Platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.

e) I förekommande fall, sammansättning, sätt att utnämna ledamöter, arbetsuppgifter och mötesordning för den särskilda kommittén inom det europeiska företagsrådet.

- f) Vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande.
- g) Datum då avtalet träder i kraft och dess löptid, regler för hur det kan ändras eller sägas upp och för när det måste omförhandlas, samt omförhandlingsförfarande, även vid eventuella omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag.

3. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet får skriftligen besluta att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden i stället för ett europeiskt företagsråd.

I avtalet måste anges hur arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att sammanträda för att dryfta den information de fått.

Denna information ska särskilt gälla gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen.

4. Såvida inte annat bestäms i de avtal som avses i punkterna 2 och 3 ska dessa inte omfattas av tilläggsföreskrifterna i bilaga I.

5. För att ingå de avtal som avses i punkterna 2 och 3 ska det särskilda förhandlingsorganet fatta sina beslut med en majoritet av ledamöternas röster.

Artikel 7

Tilläggsföreskrifter

1. För att nå målet i artikel 1.1 ska de tilläggsföreskrifter som fastställs i lagstiftningen i den medlemsstat där den centrala ledningen är belägen gälla

— om den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta,

— om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter det att begäran i artikel 5.1 inlämnats,

eller

— om ett avtal enligt artikel 6, inom en frist av tre år räknat från dagen för denna begäran, inte har kunnat ingås och det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat det beslut som avses i artikel 5.5.

2. De tilläggsföreskrifter som avses i punkt 1 och som antagits i medlemsstaternas lagstiftning måste uppfylla bestämmelserna i bilaga I.

AVSNITT III

ÖVRIGA BESTÄMMELSER

Artikel 8

Förtrolig information

1. Medlemsstaterna ska fastställa att ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd och eventuella experter som bistår dem inte ska ha rätt att röja någon information som de uttryckligen fått i förtroende.

Detsamma ska gälla för arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande.

Denna skyldighet ska fortsätta att gälla efter utgången av mandatperioden för de personer som avses i första och andra stycket, oavsett var de befinner sig.

2. I särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning ska varje medlemsstat se till att den centrala ledning som befinner sig på medlemsstatens territorium inte är förpliktad att vidarebefordra information av sådant slag att den utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för de berörda företagens verksamhet.

En medlemsstat får ställa krav på att ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd ska lämnas för att ge sådan befrielse.

3. Varje medlemsstat får fastställa särskilda bestämmelser för den centrala ledningen för de företag inom dess territorium som direkt och huvudsakligen följer ett ideologiskt inriktat mål beträffande information och meningsyttringar, förutsatt att sådana särskilda bestämmelser redan ingår i den nationella lagstiftningen vid dagen för detta direktivs antagande.

Artikel 9

Det europeiska företagsrådets arbetsätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagare

Den centrala ledningen och det europeiska företagsrådet ska arbeta i en samarbetsvillig anda med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter.

Detta ska också gälla för samarbete mellan den centrala ledningen och arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande för arbetstagare.

Artikel 10

Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

1. Utan att det påverkar övriga organs eller organisationers behörighet ska de europeiska företagsrådets ledamöter förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av detta direktiv för att gemensamt företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 8 ska ledamöterna i de europeiska företagsråden underrätta arbetstagarrepresentanterna vid driftsställena eller vid företagen inom en grupp av gemenskapsföretag eller, om det inte finns några sådana representanter, samtliga arbetstagare om innehållet i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts i överensstämmelse med detta direktiv.

3. Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter som utföra sina uppgifter enligt förfarandet i artikel 6.3 ska, då de utför dessa uppgifter, ha rätt till skydd och garantier liknande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning eller praxis som gäller i det land där de är anställda.

Detta ska gälla särskilt beträffande deltagandet i de särskilda förhandlingsorganens eller de europeiska företagsrådets möten, eller varje annan form av möten, inom ramen för avtalet i artikel 6.3 och beträffande avlöning av medlemmar som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag under den tid de måste vara borta från arbetet för att utföra sina uppgifter.

4. Ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen och i de europeiska företagsråden ska ges utbildning med bibehållen lön, i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som representanter i ett internationellt sammanhang.

Artikel 11

Iakttagande av detta direktiv

1. Medlemsstaterna ska se till att ledningen vid ett gemenskapsföretags driftsställen och ledningen vid företag som utgör en del av en grupp av gemenskapsföretag och som är belägna inom statens territorium samt deras arbetstagarrepresentanter

eller, i tillämpliga fall, deras arbetstagare uppfyller de skyldigheter som fastställs genom detta direktiv oavsett om den centrala ledningen är belägen inom medlemsstatens territorium eller inte.

2. Medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga åtgärder som ska vidtas om detta direktiv inte följs. De ska särskilt säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att skyldigheterna till följd av direktivet uppfylls.

3. Då medlemsstaterna tillämpar artikel 8 ska de införa bestämmelser för administrativa eller rättsliga förfaranden för överklagande som arbetstagarrepresentanterna kan inleda om den centrala ledningen kräver sekretess eller inte lämnar information i överensstämmelse med den artikeln.

Sådana förfaranden kan omfatta förfaranden för skydd av den berörda informationens sekretess.

Artikel 12

Förhållandet till andra gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser

1. Information till och samråd med de europeiska företagsråden ska samordnas med information till och samråd med nationella arbetstagarrepresentationsorgan, varvid man ska vederbörligen beakta varje organs behörighet och verksamhetsområde samt principerna i artikel 1.3.

2. Arrangemangen för förhållandet mellan information till och samråd med de europeiska företagsråden och med nationella organ för arbetstagarrepresentation ska fastställas i det avtal som avses i artikel 6. Detta avtal får inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och/eller praxis gällande information till och samråd med arbetstagarna.

3. Medlemsstaterna ska föreskriva att om det inte ingåtts något avtal om detta förhållande ska informationen ges till, och samrådet hållas med, såväl de europeiska företagsråden som de nationella arbetstagarrepresentationsorganen, om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen förutses.

4. Detta direktiv ska inte påverka de förfaranden för information och samråd som avses i direktiv 2002/14/EG och de särskilda förfaranden som avses i artikel 2 i direktiv 98/59/EG och i artikel 7 i direktiv 2001/23/EG.

5. Genomförandet av detta direktiv ska inte utgöra ett tillräckligt skäl för att försämra den nuvarande situationen i medlemsstaterna i fråga om arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

*Artikel 13***Anpassning**

Vid väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag och om inget föreskrivs i gällande avtal eller om två eller flera gällande avtal är motstridiga ska den centrala ledningen inleda de förhandlingar som avses i artikel 5, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller driftsställen i minst två olika medlemsstater.

Minst tre ledamöter i det befintliga europeiska företagsrådet eller i vart och ett av de befintliga europeiska företagsråden ska ingå i det särskilda förhandlingsorganet, utöver de ledamöter som väljs eller utnämns enligt artikel 5.2.

Medan förhandlingarna pågår ska det europeiska företagsrådet eller de europeiska företagsråden fortsätta sitt arbete i enlighet med eventuella arrangemang som anpassats genom avtal mellan ledamöterna i företagsrådet eller företagsråden och den centrala ledningen.

*Artikel 14***Gällande avtal**

1. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 13 ska de skyldigheter som följer av detta direktiv inte gälla för gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där antingen

- a) ett eller flera avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare har ingåtts i enlighet med artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG eller artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG eller sådana avtal har ändrats på grund av förändringar i dessa företags eller grupper av företags strukturer,

eller

- b) ett avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6 i direktiv 94/45/EG undertecknas eller ett befintligt avtal ses över mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011.

Den nationella lagstiftning som varit tillämplig då avtalet undertecknats eller setts över ska fortsätta tillämpas på de företag eller grupper av företag som avses i första stycket led b.

2. Vid utgången av de avtal som avses i punkt 1 kan parterna i avtalen gemensamt besluta att förnya eller se över dem. Om så inte är fallet ska bestämmelserna i detta direktiv gälla.

*Artikel 15***Rapport**

Senast den 5 juni 2016 ska kommissionen till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén rapportera om genomförandet av detta direktiv, och denna rapport ska vid behov åtföljas av lämpliga förslag.

*Artikel 16***Införlivande**

1. Medlemsstaterna ska senast den 5 juni 2011 sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa artiklarna 1.2, 1.3, 1.4, 2.1 leden f och g, 3.4, 4.4, 5.2 leden b och c, 5.4, 6.2 leden b, c, e och g, 10, 12, 13 och 14, samt bilaga I punkterna 1 a, c och d, 2 och 3, eller senast den dagen se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal, varvid medlemsstaterna måste vidta alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. De ska även innehålla en uppgift om att hänvisningar i befintliga lagar och andra författningar till det direktiv som upphävs genom detta direktiv ska anses som hänvisningar till det här direktivet. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras och om hur uppgiften ska formuleras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

*Artikel 17***Upphävande**

Direktiv 94/45/EG, i dess lydelse enligt de direktiv som anges i bilaga II del A, ska upphöra att gälla från och med den 6 juni 2011, dock utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller tidsfristerna för införlivande med nationell lagstiftning av de direktiv som anges i bilaga II del B.

Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och ska läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga III.

*Artikel 18***Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artiklarna 1.1, 1.5, 1.6, 1.7, 2.1 leden a-e, h och i, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.2 led a, 5.3, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2 leden a, d och f, 6.3, 6.4, 6.5, 7, 8, 9 och 11, samt bilaga I punkterna 1 b, e och f, 4, 5 och 6, ska tillämpas från och med den 6 juni 2011.

Artikel 19

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 6 maj 2009.

På Europaparlamentets vägnar

H.-G. PÖTTERING

Ordförande

På rådets vägnar

J. KOHOUT

Ordförande

BILAGA I

TILLÄGGSFÖRESKRIFTER

(som det hänvisas till i artikel 7)

1. För att uppnå målet i artikel 1.1 och i de fall som avses i artikel 7.1 ska ett europeiskt företagsråd inrättas vars sammansättning och befogenheter styrs av följande regler:

a) Det europeiska företagsrådets befogenheter ska fastställas enligt artikel 1.3.

Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation, den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, dess produktion och dess försäljning. Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, driftsställen eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med den centrala ledningen och få motiverade svar på eventuella yttranden.

b) Det europeiska företagsrådet ska bestå av de arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag som väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare.

Valet eller utnämningen av medlemmar till det europeiska företagsrådet ska ske i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller praxis.

c) Ledamöterna i det europeiska företagsrådet ska väljas eller utnämnas i förhållande till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att varje medlemsstat har en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör 10 % av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater, eller per del av sådan grupp.

d) Det europeiska företagsrådet ska bland ledamöterna välja ut en särskild kommitté, bestående av högst fem ledamöter, som ska samordna dess verksamhet, och denna kommitté måste ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

Kommittén ska själv fastställa sin arbetsordning.

e) Den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå ska underrättas om det europeiska företagsrådets sammansättning.

f) Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats ska det pröva om förhandlingar ska inledas för ingående av det avtal som avses i artikel 6 eller om de tilläggsföreskrifter som antagits enligt denna bilaga ska tillämpas även i fortsättningen.

Artiklarna 6 och 7 ska tillämpas på motsvarande sätt om ett beslut har fattats att förhandlingar ska äga rum om ett avtal enligt artikel 6, varvid uttrycket "särskilt förhandlingsorgan" ska ersättas med "europeiskt företagsråd".

2. Det europeiska företagsrådet ska ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång om året för att, på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen, erhålla information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter. De lokala ledningarna ska underrättas om detta.

3. Då det uppstår exceptionella omständigheter eller då beslut fattas som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokaliseringar, nedläggning av driftsställen eller företag eller kollektiva uppsägningar, ska den särskilda kommittén eller, då det inte finns någon sådan kommitté, det europeiska företagsrådet ha rätt att bli underrättade om detta. Den ska på begäran ha rätt att sammanträffa med den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå vid det gemenskapsföretag eller den grupp av gemenskapsföretag som har befogenhet att själv fatta beslut för att erhålla information och delta i samråd.

De medlemmar i det europeiska företagsrådet som valts eller utnämnts vid de driftsställen eller företag som är direkt berörda av omständigheterna eller besluten i fråga ska också ha rätt att delta i det eventuella möte som anordnas med den särskilda kommittén.

Detta informations- och samrådsmöte ska äga rum snarast möjligt, på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen eller varje annan relevant ledningsnivå vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, och det europeiska företagsrådet får yttra sig över rapporten efter mötet eller inom rimlig tid.

Detta möte ska inte påverka den centrala ledningens privilegier.

Den information och det samråd som föreskrivs vid ovannämnda omständigheter ska genomföras utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 1.2 och 8.

4. Medlemsstaterna får fastställa regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmöten.

Före mötet med den centrala ledningen ska det europeiska företagsrådet eller den särskilda kommittén, vid behov med ett utvidgat antal ledamöter enligt punkt 3 andra stycket, ha rätt att sammanträda utan den berörda ledningens närvaro.

5. Det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter som de själva väljer, om detta är nödvändigt för att de ska kunna utföra sina uppgifter.

6. Kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet ska bäras av den centrala ledningen.

Den centrala ledningen i fråga ska förse medlemmarna i det europeiska företagsrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Såvida inte något annat har avtalats ska den centrala ledningen särskilt betala kostnaderna för anordnandet av möten och tolkning och för logi och resor för medlemmarna i det europeiska företagsrådet och dess särskilda kommitté.

I överensstämmelse med dessa principer får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det europeiska företagsrådets verksamhet. De kan bland annat begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

BILAGA II

DEL A

**Upphävt direktiv och dess ändringar
(som det hänvisas till i artikel 17)**

| | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Rådets direktiv 94/45/EG | (EGT L 254, 30.9.1994, s. 64) |
| Rådets direktiv 97/74/EG | (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22) |
| Rådets direktiv 2006/109/EG | (EUT L 363, 20.12.2006, s. 416) |

DEL B

**Tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning
(som det hänvisas till i artikel 17)**

| Direktiv | Tidsfrist för införlivande |
|-------------|----------------------------|
| 94/45/EG | 22 september 1996 |
| 97/74/EG | 15 december 1999 |
| 2006/109/EG | 1 januari 2007 |

BILAGA III

Jämförelsetabell

| Direktiv 94/45/EG | Det här direktivet |
|----------------------------|-----------------------------|
| Artikel 1.1 | Artikel 1.1 |
| Artikel 1.2 | Artikel 1.2 första meningen |
| — | Artikel 1.2 andra meningen |
| — | Artikel 1.3 och 1.4 |
| Artikel 1.3 | Artikel 1.5 |
| Artikel 1.4 | Artikel 1.6 |
| Artikel 1.5 | Artikel 1.7 |
| Artikel 2.1 a - e | Artikel 2.1 a-e |
| — | Artikel 2.1 f |
| Artikel 2.1 f | Artikel 2.1 g |
| Artikel 2.1 g och h | Artikel 2.1 h och i |
| Artikel 2.2 | Artikel 2.2 |
| Artikel 3 | Artikel 3 |
| Artikel 4.1, 4.2 och 4.3 | Artikel 4.1, 4.2 och 4.3 |
| Artikel 11.2 | Artikel 4.4 |
| Artikel 5.1 och 5.2 a | Artikel 5.1 och 5.2 a |
| Artikel 5.2 b och c | Artikel 5.2 b |
| Artikel 5.2 d | Artikel 5.2 c |
| Artikel 5.3 | Artikel 5.3 |
| Artikel 5.4 första stycket | Artikel 5.4 första stycket |
| — | Artikel 5.4 andra stycket |
| Artikel 5.4 andra stycket | Artikel 5.4 tredje stycket |
| Artikel 5.5 och 5.6 | Artikel 5.5 och 5.6 |
| Artikel 6.1 och 6.2 a | Artikel 6.1 och 6.2 a |
| Artikel 6.2 b | Artikel 6.2 b |
| Artikel 6.2 c | Artikel 6.2 c |
| Artikel 6.2 d | Artikel 6.2 d |
| — | Artikel 6.2 e |
| Artikel 6.2 e | Artikel 6.2 f |
| Artikel 6.2 f | Artikel 6.2 g |
| Artikel 6.3, 6.4 och 6.5 | Artikel 6.3, 6.4 och 6.5 |
| Artikel 7 | Artikel 7 |

| Direktiv 94/45/EG | Det här direktivet |
|---|-----------------------|
| Artikel 8 | Artikel 8 |
| Artikel 9 | Artikel 9 |
| — | Artikel 10.1 och 10.2 |
| Artikel 10 | Artikel 10.3 |
| — | Artikel 10.4 |
| Artikel 11.1 | Artikel 11.1 |
| Artikel 11.2 | Artikel 4.4 |
| Artikel 11.3 | Artikel 11.2 |
| Artikel 11.4 | Artikel 11.3 |
| Artikel 12.1 och 12.2 | — |
| — | Artikel 12.1–12.5 |
| — | Artikel 13 |
| Artikel 13.1 | Artikel 14.1 |
| Artikel 13.2 | Artikel 14.2 |
| — | Artikel 15 |
| Artikel 14 | Artikel 16 |
| — | Artikel 17 |
| — | Artikel 18 |
| Artikel 16 | Artikel 19 |
| Bilaga | Bilaga I |
| Punkt 1, inledningen | Punkt 1, inledningen |
| Punkt 1 a (delvis) och punkt 2 andra stycket (delvis) | Punkt 1 a (delvis) |
| Punkt 1 b | Punkt 1 b |
| Punkt 1 c (delvis) och d | Punkt 1 c |
| Punkt 1 c (delvis) | Punkt 1 d |
| Punkt 1 e | Punkt 1 e |
| Punkt 1 f | Punkt 1 f |
| Punkt 2 första stycket | Punkt 2 |
| Punkt 3 | Punkt 3 |
| Punkt 4 | Punkt 4 |
| Punkt 5 | — |
| Punkt 6 | Punkt 5 |
| Punkt 7 | Punkt 6 |
| — | Bilagorna II och III |

DIRECTIVE 2009/38/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

of 6 May 2009

on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees

(Recast)

(Text with EEA relevance)

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 137 thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,

Having regard to the opinion of the European Economic and Social Committee ⁽¹⁾,

Having consulted the Committee of the Regions,

Acting in accordance with the procedure referred to in Article 251 of the Treaty ⁽²⁾,

Whereas:

(1) A number of substantive changes are to be made to Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees ⁽³⁾. In the interests of clarity, that Directive should be recast.

(2) Pursuant to Article 15 of Directive 94/45/EC, the Commission has, in consultation with the Member States and with management and labour at European level, reviewed the operation of that Directive and, in particular, examined whether the workforce size thresholds are appropriate, with a view to proposing suitable amendments where necessary.

(3) Having consulted the Member States and management and labour at European level, the Commission submitted, on 4 April 2000, a report on the application of Directive 94/45/EC to the European Parliament and to the Council.

(4) Pursuant to Article 138(2) of the Treaty, the Commission consulted management and labour at Community level on the possible direction of Community action in this area.

(5) Following this consultation, the Commission considered that Community action was advisable and again consulted management and labour at Community level on the content of the planned proposal, pursuant to Article 138(3) of the Treaty.

(6) Following this second phase of consultation, management and labour have not informed the Commission of their shared wish to initiate the process which might lead to the conclusion of an agreement, as provided for in Article 138(4) of the Treaty.

(7) It is necessary to modernise Community legislation on transnational information and consultation of employees with a view to ensuring the effectiveness of employees' transnational information and consultation rights, increasing the proportion of European Works Councils established while enabling the continuous functioning of existing agreements, resolving the problems encountered in the practical application of Directive 94/45/EC and remedying the lack of legal certainty resulting from some of its provisions or the absence of certain provisions, and ensuring that Community legislative instruments on information and consultation of employees are better linked.

(8) Pursuant to Article 136 of the Treaty, one particular objective of the Community and the Member States is to promote dialogue between management and labour.

(9) This Directive is part of the Community framework intended to support and complement the action taken by Member States in the field of information and consultation of employees. This framework should keep to a minimum the burden on undertakings or establishments while ensuring the effective exercise of the rights granted.

⁽¹⁾ Opinion of 4 December 2008 (not yet published in the Official Journal).

⁽²⁾ Opinion of the European Parliament of 16 December 2008 (not yet published in the Official Journal) and Council Decision of 17 December 2008.

⁽³⁾ OJ L 254, 30.9.1994, p. 64.

- (10) The functioning of the internal market involves a process of concentrations of undertakings, cross-border mergers, take-overs, joint ventures and, consequently, a transnationalisation of undertakings and groups of undertakings. If economic activities are to develop in a harmonious fashion, undertakings and groups of undertakings operating in two or more Member States must inform and consult the representatives of those of their employees who are affected by their decisions.
- (11) Procedures for informing and consulting employees as embodied in legislation or practice in the Member States are often not geared to the transnational structure of the entity which takes the decisions affecting those employees. This may lead to the unequal treatment of employees affected by decisions within one and the same undertaking or group of undertakings.
- (12) Appropriate provisions must be adopted to ensure that the employees of Community-scale undertakings or Community-scale groups of undertakings are properly informed and consulted when decisions which affect them are taken in a Member State other than that in which they are employed.
- (13) In order to guarantee that the employees of undertakings or groups of undertakings operating in two or more Member States are properly informed and consulted, it is necessary to set up European Works Councils or to create other suitable procedures for the transnational information and consultation of employees.
- (14) The arrangements for informing and consulting employees need to be defined and implemented in such a way as to ensure their effectiveness with regard to the provisions of this Directive. To that end, informing and consulting the European Works Council should make it possible for it to give an opinion to the undertaking in a timely fashion, without calling into question the ability of undertakings to adapt. Only dialogue at the level where directions are prepared and effective involvement of employees' representatives make it possible to anticipate and manage change.
- (15) Workers and their representatives must be guaranteed information and consultation at the relevant level of management and representation, according to the subject under discussion. To achieve this, the competence and scope of action of a European Works Council must be distinct from that of national representative bodies and must be limited to transnational matters.
- (16) The transnational character of a matter should be determined by taking account of both the scope of its potential effects, and the level of management and representation that it involves. For this purpose, matters which concern the entire undertaking or group or at least two Member States are considered to be transnational. These include matters which, regardless of the number of Member States involved, are of importance for the European workforce in terms of the scope of their potential effects or which involve transfers of activities between Member States.
- (17) It is necessary to have a definition of 'controlling undertaking' relating solely to this Directive, without prejudice to the definitions of 'group' or 'control' in other acts.
- (18) The mechanisms for informing and consulting employees in undertakings or groups of undertakings operating in two or more Member States must encompass all of the establishments or, as the case may be, the group's undertakings located within the Member States, regardless of whether the undertaking or the group's controlling undertaking has its central management inside or outside the territory of the Member States.
- (19) In accordance with the principle of autonomy of the parties, it is for the representatives of employees and the management of the undertaking or the group's controlling undertaking to determine by agreement the nature, composition, the function, mode of operation, procedures and financial resources of European Works Councils or other information and consultation procedures so as to suit their own particular circumstances.
- (20) In accordance with the principle of subsidiarity, it is for the Member States to determine who the employees' representatives are and in particular to provide, if they consider appropriate, for a balanced representation of different categories of employees.
- (21) It is necessary to clarify the concepts of information and consultation of employees, in accordance with the definitions in the most recent Directives on this subject and those which apply within a national framework, with the objectives of reinforcing the effectiveness of dialogue at transnational level, permitting suitable linkage between the national and transnational levels of dialogue and ensuring the legal certainty required for the application of this Directive.
- (22) The definition of 'information' needs to take account of the goal of allowing employees representatives to carry out an appropriate examination, which implies that the information be provided at such time, in such fashion and with such content as are appropriate without slowing down the decision-making process in undertakings.

- (23) The definition of 'consultation' needs to take account of the goal of allowing for the expression of an opinion which will be useful to the decision-making process, which implies that the consultation must take place at such time, in such fashion and with such content as are appropriate.
- (24) The information and consultation provisions laid down in this Directive must be implemented in the case of an undertaking or a group's controlling undertaking which has its central management outside the territory of the Member States by its representative agent, to be designated if necessary, in one of the Member States or, in the absence of such an agent, by the establishment or controlled undertaking employing the greatest number of employees in the Member States.
- (25) The responsibility of undertakings or groups of undertakings in the transmission of the information required to commence negotiations must be specified in a way that enables employees to determine whether the undertaking or group of undertakings where they work is a Community-scale undertaking or group of undertakings and to make the necessary contacts to draw up a request to commence negotiations.
- (26) The special negotiating body must represent employees from the various Member States in a balanced fashion. Employees' representatives must be able to cooperate to define their positions in relation to negotiations with the central management.
- (27) Recognition must be given to the role that recognised trade union organisations can play in negotiating and renegotiating the constituent agreements of European Works Councils, providing support to employees' representatives who express a need for such support. In order to enable them to monitor the establishment of new European Works Councils and promote best practice, competent trade union and employers' organisations recognised as European social partners shall be informed of the commencement of negotiations. Recognised competent European trade union and employers' organisations are those social partner organisations that are consulted by the Commission under Article 138 of the Treaty. The list of those organisations is updated and published by the Commission.
- (28) The agreements governing the establishment and operation of European Works Councils must include the methods for modifying, terminating, or renegotiating them when necessary, particularly where the make-up or structure of the undertaking or group of undertakings is modified.
- (29) Such agreements must lay down the arrangements for linking the national and transnational levels of information and consultation of employees appropriate for the particular conditions of the undertaking or group of undertakings. The arrangements must be defined in such a way that they respect the competences and areas of action of the employee representation bodies, in particular with regard to anticipating and managing change.
- (30) Those agreements must provide, where necessary, for the establishment and operation of a select committee in order to permit coordination and greater effectiveness of the regular activities of the European Works Council, together with information and consultation at the earliest opportunity where exceptional circumstances arise.
- (31) Employees' representatives may decide not to seek the setting-up of a European Works Council or the parties concerned may decide on other procedures for the transnational information and consultation of employees.
- (32) Provision should be made for certain subsidiary requirements to apply should the parties so decide or in the event of the central management refusing to initiate negotiations or in the absence of agreement subsequent to such negotiations.
- (33) In order to perform their representative role fully and to ensure that the European Works Council is useful, employees' representatives must report to the employees whom they represent and must be able to receive the training they require.
- (34) Provision should be made for the employees' representatives acting within the framework of this Directive to enjoy, when exercising their functions, the same protection and guarantees as those provided to employees' representatives by the legislation and/or practice of the country of employment. They must not be subject to any discrimination as a result of the lawful exercise of their activities and must enjoy adequate protection as regards dismissal and other sanctions.
- (35) The Member States must take appropriate measures in the event of failure to comply with the obligations laid down in this Directive.
- (36) In accordance with the general principles of Community law, administrative or judicial procedures, as well as sanctions that are effective, dissuasive and proportionate in relation to the seriousness of the offence, should be applicable in cases of infringement of the obligations arising from this Directive.

- (37) For reasons of effectiveness, consistency and legal certainty, there is a need for linkage between the Directives and the levels of informing and consulting employees established by Community and national law and/or practice. Priority must be given to negotiations on these procedures for linking information within each undertaking or group of undertakings. If there are no agreements on this subject and where decisions likely to lead to substantial changes in work organisation or contractual relations are envisaged, the process must be conducted at both national and European level in such a way that it respects the competences and areas of action of the employee representation bodies. Opinions expressed by the European Works Council should be without prejudice to the competence of the central management to carry out the necessary consultations in accordance with the schedules provided for in national legislation and/or practice. National legislation and/or practice may have to be adapted to ensure that the European Works Council can, where applicable, receive information earlier or at the same time as the national employee representation bodies, but must not reduce the general level of protection of employees.
- (38) This Directive should be without prejudice to the information and consultation procedures referred to in Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community⁽¹⁾ and to the specific procedures referred to in Article 2 of Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies⁽²⁾ and Article 7 of Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses⁽³⁾.
- (39) Special treatment should be accorded to Community-scale undertakings and groups of undertakings in which there existed, on 22 September 1996, an agreement, covering the entire workforce, providing for the transnational information and consultation of employees.
- (40) Where the structure of the undertaking or group of undertakings changes significantly, for example, due to a merger, acquisition or division, the existing European Works Council(s) must be adapted. This adaptation must be carried out as a priority pursuant to the clauses of the applicable agreement, if such clauses permit the required adaptation to be carried out. If this is not the case and a request establishing the need is made, negotiations, in which the members of the existing European Works Council(s) must be involved, will commence on a new agreement. In order to permit the information and consultation of employees during the often decisive period when the structure is changed, the existing European Works Council(s) must be able to continue to operate, possibly with adaptations, until a new agreement is concluded. Once a new agreement is signed, the previously established councils must be dissolved, and the agreements instituting them must be terminated, regardless of their provisions on validity or termination.
- (41) Unless this adaptation clause is applied, the agreements in force should be allowed to continue in order to avoid their obligatory renegotiation when this would be unnecessary. Provision should be made so that, as long as agreements concluded prior to 22 September 1996 under Article 13(1) of Directive 94/45/EC or under Article 3(1) of Directive 97/74/EC⁽⁴⁾ remain in force, the obligations arising from this Directive should not apply to them. Furthermore, this Directive does not establish a general obligation to renegotiate agreements concluded pursuant to Article 6 of Directive 94/45/EC between 22 September 1996 and 5 June 2011.
- (42) Without prejudice to the possibility of the parties to decide otherwise, a European Works Council set up in the absence of agreement between the parties must, in order to fulfil the objective of this Directive, be kept informed and consulted on the activities of the undertaking or group of undertakings so that it may assess the possible impact on employees' interests in at least two different Member States. To that end, the undertaking or controlling undertaking must be required to communicate to the employees' appointed representatives general information concerning the interests of employees and information relating more specifically to those aspects of the activities of the undertaking or group of undertakings which affect employees' interests. The European Works Council must be able to deliver an opinion at the end of the meeting.
- (43) Certain decisions having a significant effect on the interests of employees must be the subject of information and consultation of the employees' appointed representatives as soon as possible.

⁽¹⁾ OJ L 80, 23.3.2002, p. 29.

⁽²⁾ OJ L 225, 12.8.1998, p. 16.

⁽³⁾ OJ L 82, 22.3.2001, p. 16.

⁽⁴⁾ Council Directive 97/74/EC of 15 December 1997 extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive 94/45/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (OJ L 10, 16.1.1998, p. 22).

- (44) The content of the subsidiary requirements which apply in the absence of an agreement and serve as a reference in the negotiations must be clarified and adapted to developments in the needs and practices relating to transnational information and consultation. A distinction should be made between fields where information must be provided and fields where the European Works Council must also be consulted, which involves the possibility of obtaining a reasoned response to any opinions expressed. To enable the select committee to play the necessary coordinating role and to deal effectively with exceptional circumstances, that committee must be able to have up to five members and be able to consult regularly.
- (45) Since the objective of this Directive, namely the improvement of the right to information and to consultation of employees in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings, cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore be better achieved at Community level, the Community may adopt measures, in accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 of the Treaty. In accordance with the principle of proportionality as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve that objective.
- (46) This Directive respects fundamental rights and observes in particular the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union. In particular, this Directive seeks to ensure full respect for the right of workers or their representatives to be guaranteed information and consultation in good time at the appropriate levels in the cases and under the conditions provided for by Community law and national laws and practices (Article 27 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union).
- (47) The obligation to transpose this Directive into national law should be confined to those provisions which represent a substantive change as compared with the earlier Directives. The obligation to transpose the provisions which are unchanged arises under the earlier Directives.
- (48) In accordance with point 34 of the Interinstitutional Agreement on better law-making ⁽¹⁾, Member States are encouraged to draw up, for themselves and in the interests of the Community, tables illustrating, as far as possible, the correlation between this Directive and the transposition measures, and to make them public.
- (49) This Directive should be without prejudice to the obligations of the Member States relating to the time limits set out in Annex II, Part B for transposition into national law and application of the Directives,

HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:

SECTION I

GENERAL

Article 1

Objective

1. The purpose of this Directive is to improve the right to information and to consultation of employees in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings.
2. To that end, a European Works Council or a procedure for informing and consulting employees shall be established in every Community-scale undertaking and every Community-scale group of undertakings, where requested in the manner laid down in Article 5(1), with the purpose of informing and consulting employees. The arrangements for informing and consulting employees shall be defined and implemented in such a way as to ensure their effectiveness and to enable the undertaking or group of undertakings to take decisions effectively.
3. Information and consultation of employees must occur at the relevant level of management and representation, according to the subject under discussion. To achieve that, the competence of the European Works Council and the scope of the information and consultation procedure for employees governed by this Directive shall be limited to transnational issues.
4. Matters shall be considered to be transnational where they concern the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings as a whole, or at least two undertakings or establishments of the undertaking or group situated in two different Member States.
5. Notwithstanding paragraph 2, where a Community-scale group of undertakings within the meaning of Article 2(1)(c) comprises one or more undertakings or groups of undertakings which are Community-scale undertakings or Community-scale groups of undertakings within the meaning of Article 2(1)(a) or (c), a European Works Council shall be established at the level of the group unless the agreements referred to in Article 6 provide otherwise.
6. Unless a wider scope is provided for in the agreements referred to in Article 6, the powers and competence of European Works Councils and the scope of information and consultation procedures established to achieve the purpose specified in paragraph 1 shall, in the case of a Community-scale undertaking, cover all the establishments located within the Member States and, in the case of a Community-scale group of undertakings, all group undertakings located within the Member States.

⁽¹⁾ OJ C 321, 31.12.2003, p. 1.

7. Member States may provide that this Directive shall not apply to merchant navy crews.

Article 2

Definitions

1. For the purposes of this Directive:

(a) 'Community-scale undertaking' means any undertaking with at least 1 000 employees within the Member States and at least 150 employees in each of at least two Member States;

(b) 'group of undertakings' means a controlling undertaking and its controlled undertakings;

(c) 'Community-scale group of undertakings' means a group of undertakings with the following characteristics:

— at least 1 000 employees within the Member States,

— at least two group undertakings in different Member States,

and

— at least one group undertaking with at least 150 employees in one Member State and at least one other group undertaking with at least 150 employees in another Member State;

(d) 'employees' representatives' means the employees' representatives provided for by national law and/or practice;

(e) 'central management' means the central management of the Community-scale undertaking or, in the case of a Community-scale group of undertakings, of the controlling undertaking;

(f) 'information' means transmission of data by the employer to the employees' representatives in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it; information shall be given at such time, in such fashion and with such content as are appropriate to enable employees' representatives to undertake an in-depth assessment of the possible impact and, where appropriate, prepare for consultations with the competent organ of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings;

(g) 'consultation' means the establishment of dialogue and exchange of views between employees' representatives and

central management or any more appropriate level of management, at such time, in such fashion and with such content as enables employees' representatives to express an opinion on the basis of the information provided about the proposed measures to which the consultation is related, without prejudice to the responsibilities of the management, and within a reasonable time, which may be taken into account within the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings;

(h) 'European Works Council' means a council established in accordance with Article 1(2) or the provisions of Annex I, with the purpose of informing and consulting employees;

(i) 'special negotiating body' means the body established in accordance with Article 5(2) to negotiate with the central management regarding the establishment of a European Works Council or a procedure for informing and consulting employees in accordance with Article 1(2).

2. For the purposes of this Directive, the prescribed thresholds for the size of the workforce shall be based on the average number of employees, including part-time employees, employed during the previous two years calculated according to national legislation and/or practice.

Article 3

Definition of 'controlling undertaking'

1. For the purposes of this Directive, 'controlling undertaking' means an undertaking which can exercise a dominant influence over another undertaking (the controlled undertaking) by virtue, for example, of ownership, financial participation or the rules which govern it.

2. The ability to exercise a dominant influence shall be presumed, without prejudice to proof to the contrary, when an undertaking, in relation to another undertaking directly or indirectly:

(a) holds a majority of that undertaking's subscribed capital;

(b) controls a majority of the votes attached to that undertaking's issued share capital;

or

(c) can appoint more than half of the members of that undertaking's administrative, management or supervisory body.

3. For the purposes of paragraph 2, a controlling undertaking's rights as regards voting and appointment shall include the rights of any other controlled undertaking and those of any person or body acting in his or its own name but on behalf of the controlling undertaking or of any other controlled undertaking.

4. Notwithstanding paragraphs 1 and 2, an undertaking shall not be deemed to be a 'controlling undertaking' with respect to another undertaking in which it has holdings where the former undertaking is a company referred to in Article 3(5)(a) or (c) of Council Regulation (EC) No 139/2004 of 20 January 2004 on the control of concentrations between undertakings ⁽¹⁾.

5. A dominant influence shall not be presumed to be exercised solely by virtue of the fact that an office holder is exercising his functions, according to the law of a Member State relating to liquidation, winding up, insolvency, cessation of payments, compositions or analogous proceedings.

6. The law applicable in order to determine whether an undertaking is a controlling undertaking shall be the law of the Member State which governs that undertaking.

Where the law governing that undertaking is not that of a Member State, the law applicable shall be the law of the Member State within whose territory the representative of the undertaking or, in the absence of such a representative, the central management of the group undertaking which employs the greatest number of employees is situated.

7. Where, in the case of a conflict of laws in the application of paragraph 2, two or more undertakings from a group satisfy one or more of the criteria laid down in that paragraph, the undertaking which satisfies the criterion laid down in point (c) thereof shall be regarded as the controlling undertaking, without prejudice to proof that another undertaking is able to exercise a dominant influence.

SECTION II

ESTABLISHMENT OF A EUROPEAN WORKS COUNCIL OR AN EMPLOYEE INFORMATION AND CONSULTATION PROCEDURE

Article 4

Responsibility for the establishment of a European Works Council or an employee information and consultation procedure

1. The central management shall be responsible for creating the conditions and means necessary for the setting-up of a European Works Council or an information and consultation procedure, as provided for in Article 1(2), in a Community-scale undertaking and a Community-scale group of undertakings.

2. Where the central management is not situated in a Member State, the central management's representative agent in a Member State, to be designated if necessary, shall take on the responsibility referred to in paragraph 1.

In the absence of such a representative, the management of the establishment or group undertaking employing the greatest number of employees in any one Member State shall take on the responsibility referred to in paragraph 1.

3. For the purposes of this Directive, the representative or representatives or, in the absence of any such representatives, the management referred to in the second subparagraph of paragraph 2, shall be regarded as the central management.

4. The management of every undertaking belonging to the Community-scale group of undertakings and the central management or the deemed central management within the meaning of the second subparagraph of paragraph 2 of the Community-scale undertaking or group of undertakings shall be responsible for obtaining and transmitting to the parties concerned by the application of this Directive the information required for commencing the negotiations referred to in Article 5, and in particular the information concerning the structure of the undertaking or the group and its workforce. This obligation shall relate in particular to the information on the number of employees referred to in Article 2(1)(a) and (c).

Article 5

Special negotiating body

1. In order to achieve the objective set out in Article 1(1), the central management shall initiate negotiations for the establishment of a European Works Council or an information and consultation procedure on its own initiative or at the written request of at least 100 employees or their representatives in at least two undertakings or establishments in at least two different Member States.

2. For this purpose, a special negotiating body shall be established in accordance with the following guidelines:

(a) The Member States shall determine the method to be used for the election or appointment of the members of the special negotiating body who are to be elected or appointed in their territories.

Member States shall provide that employees in undertakings and/or establishments in which there are no employees' representatives through no fault of their own, have the right to elect or appoint members of the special negotiating body.

⁽¹⁾ OJ L 24, 29.1.2004, p. 1.

The second subparagraph shall be without prejudice to national legislation and/or practice laying down thresholds for the establishment of employee representation bodies.

(b) The members of the special negotiating body shall be elected or appointed in proportion to the number of employees employed in each Member State by the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings, by allocating in respect of each Member State one seat per portion of employees employed in that Member State amounting to 10 %, or a fraction thereof, of the number of employees employed in all the Member States taken together;

(c) The central management and local management and the competent European workers' and employers' organisations shall be informed of the composition of the special negotiating body and of the start of the negotiations.

3. The special negotiating body shall have the task of determining, with the central management, by written agreement, the scope, composition, functions, and term of office of the European Works Council(s) or the arrangements for implementing a procedure for the information and consultation of employees.

4. With a view to the conclusion of an agreement in accordance with Article 6, the central management shall convene a meeting with the special negotiating body. It shall inform the local managements accordingly.

Before and after any meeting with the central management, the special negotiating body shall be entitled to meet without representatives of the central management being present, using any necessary means for communication.

For the purpose of the negotiations, the special negotiating body may request assistance from experts of its choice which can include representatives of competent recognised Community-level trade union organisations. Such experts and such trade union representatives may be present at negotiation meetings in an advisory capacity at the request of the special negotiating body.

5. The special negotiating body may decide, by at least two-thirds of the votes, not to open negotiations in accordance with paragraph 4, or to terminate the negotiations already opened.

Such a decision shall stop the procedure to conclude the agreement referred to in Article 6. Where such a decision has been taken, the provisions in Annex I shall not apply.

A new request to convene the special negotiating body may be made at the earliest two years after the abovementioned decision unless the parties concerned lay down a shorter period.

6. Any expenses relating to the negotiations referred to in paragraphs 3 and 4 shall be borne by the central management so as to enable the special negotiating body to carry out its task in an appropriate manner.

In compliance with this principle, Member States may lay down budgetary rules regarding the operation of the special negotiating body. They may in particular limit the funding to cover one expert only.

Article 6

Content of the agreement

1. The central management and the special negotiating body must negotiate in a spirit of cooperation with a view to reaching an agreement on the detailed arrangements for implementing the information and consultation of employees provided for in Article 1(1).

2. Without prejudice to the autonomy of the parties, the agreement referred to in paragraph 1 and effected in writing between the central management and the special negotiating body shall determine:

(a) the undertakings of the Community-scale group of undertakings or the establishments of the Community-scale undertaking which are covered by the agreement;

(b) the composition of the European Works Council, the number of members, the allocation of seats, taking into account where possible the need for balanced representation of employees with regard to their activities, category and gender, and the term of office;

(c) the functions and the procedure for information and consultation of the European Works Council and the arrangements for linking information and consultation of the European Works Council and national employee representation bodies, in accordance with the principles set out in Article 1(3);

(d) the venue, frequency and duration of meetings of the European Works Council;

(e) where necessary, the composition, the appointment procedure, the functions and the procedural rules of the select committee set up within the European Works Council;

(f) the financial and material resources to be allocated to the European Works Council;

(g) the date of entry into force of the agreement and its duration, the arrangements for amending or terminating the agreement and the cases in which the agreement shall be renegotiated and the procedure for its renegotiation, including, where necessary, where the structure of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings changes.

3. The central management and the special negotiating body may decide, in writing, to establish one or more information and consultation procedures instead of a European Works Council.

The agreement must stipulate by what method the employees' representatives shall have the right to meet to discuss the information conveyed to them.

This information shall relate in particular to transnational questions which significantly affect workers' interests.

4. The agreements referred to in paragraphs 2 and 3 shall not, unless provision is made otherwise therein, be subject to the subsidiary requirements of Annex I.

5. For the purposes of concluding the agreements referred to in paragraphs 2 and 3, the special negotiating body shall act by a majority of its members.

Article 7

Subsidiary requirements

1. In order to achieve the objective set out in Article 1(1), the subsidiary requirements laid down by the legislation of the Member State in which the central management is situated shall apply:

— where the central management and the special negotiating body so decide,

— where the central management refuses to commence negotiations within six months of the request referred to in Article 5(1),

or

— where, after three years from the date of this request, they are unable to conclude an agreement as laid down in Article 6 and the special negotiating body has not taken the decision provided for in Article 5(5).

2. The subsidiary requirements referred to in paragraph 1 as adopted in the legislation of the Member States must satisfy the provisions set out in Annex I.

SECTION III

MISCELLANEOUS PROVISIONS

Article 8

Confidential information

1. Member States shall provide that members of special negotiating bodies or of European Works Councils and any experts who assist them are not authorised to reveal any information which has expressly been provided to them in confidence.

The same shall apply to employees' representatives in the framework of an information and consultation procedure.

That obligation shall continue to apply, wherever the persons referred to in the first and second subparagraphs are, even after the expiry of their terms of office.

2. Each Member State shall provide, in specific cases and under the conditions and limits laid down by national legislation, that the central management situated in its territory is not obliged to transmit information when its nature is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the functioning of the undertakings concerned or would be prejudicial to them.

A Member State may make such dispensation subject to prior administrative or judicial authorisation.

3. Each Member State may lay down particular provisions for the central management of undertakings in its territory which pursue directly and essentially the aim of ideological guidance with respect to information and the expression of opinions, on condition that, at the date of adoption of this Directive such particular provisions already exist in the national legislation.

Article 9

Operation of the European Works Council and the information and consultation procedure for workers

The central management and the European Works Council shall work in a spirit of cooperation with due regard to their reciprocal rights and obligations.

The same shall apply to cooperation between the central management and employees' representatives in the framework of an information and consultation procedure for workers.

Article 10

Role and protection of employees' representatives

1. Without prejudice to the competence of other bodies or organisations in this respect, the members of the European Works Council shall have the means required to apply the rights arising from this Directive, to represent collectively the interests of the employees of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings.

2. Without prejudice to Article 8, the members of the European Works Council shall inform the representatives of the employees of the establishments or of the undertakings of a Community-scale group of undertakings or, in the absence of representatives, the workforce as a whole, of the content and outcome of the information and consultation procedure carried out in accordance with this Directive.

3. Members of special negotiating bodies, members of European Works Councils and employees' representatives exercising their functions under the procedure referred to in Article 6(3) shall, in the exercise of their functions, enjoy protection and guarantees similar to those provided for employees' representatives by the national legislation and/or practice in force in their country of employment.

This shall apply in particular to attendance at meetings of special negotiating bodies or European Works Councils or any other meetings within the framework of the agreement referred to in Article 6(3), and the payment of wages for members who are on the staff of the Community-scale undertaking or the Community-scale group of undertakings for the period of absence necessary for the performance of their duties.

4. In so far as this is necessary for the exercise of their representative duties in an international environment, the members of the special negotiating body and of the European Works Council shall be provided with training without loss of wages.

Article 11

Compliance with this Directive

1. Each Member State shall ensure that the management of establishments of a Community-scale undertaking and the management of undertakings which form part of a Community-scale group of undertakings which are situated within its territory and their employees' representatives or, as the case may be, employees abide by the obligations laid down

by this Directive, regardless of whether or not the central management is situated within its territory.

2. Member States shall provide for appropriate measures in the event of failure to comply with this Directive; in particular, they shall ensure that adequate administrative or judicial procedures are available to enable the obligations deriving from this Directive to be enforced.

3. Where Member States apply Article 8, they shall make provision for administrative or judicial appeal procedures which the employees' representatives may initiate when the central management requires confidentiality or does not give information in accordance with that Article.

Such procedures may include procedures designed to protect the confidentiality of the information in question.

Article 12

Relationship with other Community and national provisions

1. Information and consultation of the European Works Council shall be linked to those of the national employee representation bodies, with due regard to the competences and areas of action of each and to the principles set out in Article 1(3).

2. The arrangements for the links between the information and consultation of the European Works Council and national employee representation bodies shall be established by the agreement referred to in Article 6. That agreement shall be without prejudice to the provisions of national law and/or practice on the information and consultation of employees.

3. Where no such arrangements have been defined by agreement, the Member States shall ensure that the processes of informing and consulting are conducted in the European Works Council as well as in the national employee representation bodies in cases where decisions likely to lead to substantial changes in work organisation or contractual relations are envisaged.

4. This Directive shall be without prejudice to the information and consultation procedures referred to in Directive 2002/14/EC and to the specific procedures referred to in Article 2 of Directive 98/59/EC and Article 7 of Directive 2001/23/EC.

5. Implementation of this Directive shall not be sufficient grounds for any regression in relation to the situation which already prevails in each Member State and in relation to the general level of protection of workers in the areas to which it applies.

*Article 13***Adaptation**

Where the structure of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings changes significantly, and either in the absence of provisions established by the agreements in force or in the event of conflicts between the relevant provisions of two or more applicable agreements, the central management shall initiate the negotiations referred to in Article 5 on its own initiative or at the written request of at least 100 employees or their representatives in at least two undertakings or establishments in at least two different Member States.

At least three members of the existing European Works Council or of each of the existing European Works Councils shall be members of the special negotiating body, in addition to the members elected or appointed pursuant to Article 5(2).

During the negotiations, the existing European Works Council(s) shall continue to operate in accordance with any arrangements adapted by agreement between the members of the European Works Council(s) and the central management.

*Article 14***Agreements in force**

1. Without prejudice to Article 13, the obligations arising from this Directive shall not apply to Community-scale undertakings or Community-scale groups of undertakings in which, either

(a) an agreement or agreements covering the entire workforce, providing for the transnational information and consultation of employees have been concluded pursuant to Article 13(1) of Directive 94/45/EC or Article 3(1) of Directive 97/74/EC, or where such agreements are adjusted because of changes in the structure of the undertakings or groups of undertakings;

or

(b) an agreement concluded pursuant to Article 6 of Directive 94/45/EC is signed or revised between 5 June 2009 and 5 June 2011.

The national law applicable when the agreement is signed or revised shall continue to apply to the undertakings or groups of undertakings referred to in point (b) of the first subparagraph.

2. Upon expiry of the agreements referred to in paragraph 1, the parties to those agreements may decide jointly to renew or revise them. Where this is not the case, the provisions of this Directive shall apply.

*Article 15***Report**

No later than 5 June 2016, the Commission shall report to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on the implementation of this Directive, making appropriate proposals where necessary.

*Article 16***Transposition**

1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with Article 1(2), (3) and (4), Article 2(1), points (f) and (g), Articles 3(4), Article 4(4), Article 5(2), points (b) and (c), Article 5(4), Article 6(2), points (b), (c), (e) and (g), and Articles 10, 12, 13 and 14, as well as Annex I, point 1(a), (c) and (d) and points 2 and 3, no later than 5 June 2011 or shall ensure that management and labour introduce on that date the required provisions by way of agreement, the Member States being obliged to take all necessary steps enabling them at all times to guarantee the results imposed by this Directive.

When Member States adopt those provisions, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such a reference on the occasion of their official publication. They shall also include a statement that references in existing laws, regulations and administrative provisions to the directive repealed by this Directive shall be construed as references to this Directive. Member States shall determine how such reference is to be made and how that statement is to be formulated.

2. Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.

*Article 17***Repeal**

Directive 94/45/EC, as amended by the Directives listed in Annex II, Part A, is repealed with effect from 6 June 2011 without prejudice to the obligations of the Member States relating to the time limit for transposition into national law of the Directives set out in Annex II, Part B.

References to the repealed Directive shall be construed as references to this Directive and shall be read in accordance with the correlation table in Annex III.

*Article 18***Entry into force**

This Directive shall enter into force on the 20th day following its publication in the *Official Journal of the European Union*.

Article 1(1), (5), (6) and (7), Article 2(1), points (a) to (e), (h) and (i), Article 2(2), Articles 3(1), (2), (3), (5), (6) and (7), Article 4(1), (2) and (3), Article 5(1), (3), (5) and (6), Article 5(2), point (a), Article 6(1), Article 6(2), points (a), (d) and (f), and Article 6(3), (4) and (5), and Articles 7, 8, 9 and 11, as well as Annex I, point 1(b), (e) and (f), and points 4, 5 and 6, shall apply from 6 June 2011.

Article 19

Addressees

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Strasbourg, 6 May 2009.

For the European Parliament

The President

H.-G. PÖTTERING

For the Council

The President

J. KOHOUT

ANNEX I

SUBSIDIARY REQUIREMENTS

(referred to in Article 7)

1. In order to achieve the objective set out in Article 1(1) and in the cases provided for in Article 7(1), the establishment, composition and competence of a European Works Council shall be governed by the following rules:

(a) The competence of the European Works Council shall be determined in accordance with Article 1(3).

The information of the European Works Council shall relate in particular to the structure, economic and financial situation, probable development and production and sales of the Community-scale undertaking or group of undertakings. The information and consultation of the European Works Council shall relate in particular to the situation and probable trend of employment, investments, and substantial changes concerning organisation, introduction of new working methods or production processes, transfers of production, mergers, cut-backs or closures of undertakings, establishments or important parts thereof, and collective redundancies.

The consultation shall be conducted in such a way that the employees' representatives can meet with the central management and obtain a response, and the reasons for that response, to any opinion they might express;

(b) The European Works Council shall be composed of employees of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings elected or appointed from their number by the employees' representatives or, in the absence thereof, by the entire body of employees.

The election or appointment of members of the European Works Council shall be carried out in accordance with national legislation and/or practice;

(c) The members of the European Works Council shall be elected or appointed in proportion to the number of employees employed in each Member State by the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings, by allocating in respect of each Member State one seat per portion of employees employed in that Member State amounting to 10 %, or a fraction thereof, of the number of employees employed in all the Member States taken together;

(d) To ensure that it can coordinate its activities, the European Works Council shall elect a select committee from among its members, comprising at most five members, which must benefit from conditions enabling it to exercise its activities on a regular basis.

It shall adopt its own rules of procedure;

(e) The central management and any other more appropriate level of management shall be informed of the composition of the European Works Council;

(f) Four years after the European Works Council is established it shall examine whether to open negotiations for the conclusion of the agreement referred to in Article 6 or to continue to apply the subsidiary requirements adopted in accordance with this Annex.

Articles 6 and 7 shall apply, *mutatis mutandis*, if a decision has been taken to negotiate an agreement according to Article 6, in which case 'special negotiating body' shall be replaced by 'European Works Council'.

2. The European Works Council shall have the right to meet with the central management once a year, to be informed and consulted, on the basis of a report drawn up by the central management, on the progress of the business of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings and its prospects. The local managements shall be informed accordingly.

3. Where there are exceptional circumstances or decisions affecting the employees' interests to a considerable extent, particularly in the event of relocations, the closure of establishments or undertakings or collective redundancies, the select committee or, where no such committee exists, the European Works Council shall have the right to be informed. It shall have the right to meet, at its request, the central management, or any other more appropriate level of management within the Community-scale undertaking or group of undertakings having its own powers of decision, so as to be informed and consulted.

Those members of the European Works Council who have been elected or appointed by the establishments and/or undertakings which are directly concerned by the circumstances or decisions in question shall also have the right to participate where a meeting is organised with the select committee.

This information and consultation meeting shall take place as soon as possible on the basis of a report drawn up by the central management or any other appropriate level of management of the Community-scale undertaking or group of undertakings, on which an opinion may be delivered at the end of the meeting or within a reasonable time.

This meeting shall not affect the prerogatives of the central management.

The information and consultation procedures provided for in the above circumstances shall be carried out without prejudice to Article 1(2) and Article 8.

4. The Member States may lay down rules on the chairing of information and consultation meetings.

Before any meeting with the central management, the European Works Council or the select committee, where necessary enlarged in accordance with the second paragraph of point 3, shall be entitled to meet without the management concerned being present.

5. The European Works Council or the select committee may be assisted by experts of its choice, in so far as this is necessary for it to carry out its tasks.
6. The operating expenses of the European Works Council shall be borne by the central management.

The central management concerned shall provide the members of the European Works Council with such financial and material resources as enable them to perform their duties in an appropriate manner.

In particular, the cost of organising meetings and arranging for interpretation facilities and the accommodation and travelling expenses of members of the European Works Council and its select committee shall be met by the central management unless otherwise agreed.

In compliance with these principles, the Member States may lay down budgetary rules regarding the operation of the European Works Council. They may in particular limit funding to cover one expert only.

ANNEX II

PART A

**Repealed Directive with its successive amendments
(referred to in Article 17)**

| | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Council Directive 94/45/EC | (O) L 254, 30.9.1994, p. 64) |
| Council Directive 97/74/EC | (O) L 10, 16.1.1998, p. 22) |
| Council Directive 2006/109/EC | (O) L 363, 20.12.2006, p. 416) |

PART B

**Time limits for transposition into national law
(referred to in Article 17)**

| Directive | Time limit for transposition |
|-------------|------------------------------|
| 94/45/EC | 22.9.1996 |
| 97/74/EC | 15.12.1999 |
| 2006/109/EC | 1.1.2007 |

ANNEX III

Correlation table

| Directive 94/45/EC | This Directive |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Article 1(1) | Article 1(1) |
| Article 1(2) | Article 1(2), first sentence |
| — | Article 1(2), second sentence |
| — | Article 1(3) and (4) |
| Article 1(3) | Article 1(5) |
| Article 1(4) | Article 1(6) |
| Article 1(5) | Article 1(7) |
| Article 2(1)(a) to (e) | Article 2(1)(a) to (e) |
| — | Article 2(1)(f) |
| Article 2(1)(f) | Article 2(1)(g) |
| Article 2(1)(g) and (h) | Article 2(1)(h) and (i) |
| Article 2(2) | Article 2(2) |
| Article 3 | Article 3 |
| Article 4(1)(2) and (3) | Article 4(1)(2) and (3) |
| Article 11(2) | Article 4(4) |
| Article 5(1) and (2)(a) | Article 5(1) and (2)(a) |
| Article 5(2)(b) and (c) | Article 5(2)(b) |
| Article 5(2)(d) | Article 5(2)(c) |
| Article 5(3) | Article 5(3) |
| Article 5(4), first subparagraph | Article 5(4), first subparagraph |
| — | Article 5(4), second subparagraph |
| Article 5(4), second subparagraph | Article 5(4), third subparagraph |
| Article 5(5) and (6) | Article 5(5) and (6) |
| Article 6(1) and (2)(a) | Article 6(1) and (2)(a) |
| Article 6(2)(b) | Article 6(2)(b) |
| Article 6(2)(c) | Article 6(2)(c) |
| Article 6(2)(d) | Article 6(2)(d) |
| — | Article 6(2)(e) |
| Article 6(2)(e) | Article 6(2)(f) |
| Article 6(2)(f) | Article 6(2)(g) |
| Article 6(3)(4) and (5) | Article 6(3)(4) and (5) |
| Article 7 | Article 7 |

| Directive 94/45/EC | This Directive |
|--|-------------------------------|
| Article 8 | Article 8 |
| Article 9 | Article 9 |
| — | Article 10(1) and (2) |
| Article 10 | Article 10(3) |
| — | Article 10(4) |
| Article 11(1) | Article 11(1) |
| Article 11(2) | Article 4(4) |
| Article 11(3) | Article 11(2) |
| Article 11(4) | Article 11(3) |
| Article 12(1) and (2) | — |
| — | Article 12(1) to (5) |
| — | Article 13 |
| Article 13(1) | Article 14(1) |
| Article 13(2) | Article 14(2) |
| — | Article 15 |
| Article 14 | Article 16 |
| — | Article 17 |
| — | Article 18 |
| Article 16 | Article 19 |
| Annex | Annex I |
| Point 1, introductory wording | Point 1, introductory wording |
| Point 1(a) (partly) and point 2, second paragraph (partly) | Point 1(a) (partly) |
| Point 1(b) | Point 1(b) |
| Point 1(c) (partly) and point 1(d) | Point 1(c) |
| Point 1(c) (partly) | Point 1(d) |
| Point 1(e) | Point 1(e) |
| Point 1(f) | Point 1(f) |
| Point 2, first paragraph | Point 2 |
| Point 3 | Point 3 |
| Point 4 | Point 4 |
| Point 5 | — |
| Point 6 | Point 5 |
| Point 7 | Point 6 |
| — | Annexes II and III |



Fritzes

ett Wolters Kluwer-företag

106 47 Stockholm Tel 08-598 191 90 Fax 08-598 191 91 order.fritzes@nj.se www.fritzes.se

ISBN 978-91-38-23366-5 ISSN 0284-6012