



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

**om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd
och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande
information och samråd**

(Text av betydelse för EES)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

• Motiv och syfte med förslaget

I den pågående omvandlingen av arbetslivet som drivs av en strävan efter miljömässig, ekonomisk och social hållbarhet och efter användningen av ny teknik kan ett meningsfullt deltagande av arbetstagare och deras företrädare på alla nivåer bidra till att förutse och hantera förändringar, minska förlusterna av arbetstillfällen, upprätthålla anställbarheten och mildra effekterna på de sociala välfärdssystemen och de därmed förknippade anpassningskostnaderna. I multinationella företag eller koncerner kan information till och samråd med arbetstagare på gränsöverskridande nivå utgöra ett viktigt bidrag till ett sådant deltagande. I detta syfte fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG¹ (direktivet eller direktiv 2009/38/EG) minimikrav för inrättandet av organ för arbetstagarrepresentation i vissa multinationella företag, så kallade europeiska företagsråd, och deras verksamhet. Europeiska företagsråd och förfaranden för gränsöverskridande information och samråd kompletterar informationen till och samråden med anställda på nationell nivå.

Syftet med detta förslag är att ta itu med bristerna i direktivet och därigenom förbättra ändamålsenligheten för ramen för information till och samråd med arbetstagare på gränsöverskridande nivå. Det påverkar inte EU:s och medlemsstaternas regler och praxis när det gäller arbetstagarnas deltagande på nationell nivå.

Vid 2018 års utvärdering av direktivet² bekräftades dess mervärde och de förbättringar som det hade medfört för kvaliteten på och omfattningen av informationen till arbetstagare. Vid utvärderingen identifierades också flera utmaningar, främst den låga graden av skapande av nya europeiska företagsråd, det faktum att samrådet med europeiska företagsråd ibland är ineffektivt, förekomsten av hinder för de europeiska företagsrådets tillgång till domstolar och en brist på effektiva rättsmedel och effektiva och avskräckande sanktioner i vissa medlemsstater.

I sin [resolution](#) på eget initiativ ”med rekommendationer till kommissionen om revidering av direktivet om europeiska företagsråd”³ har Europaparlamentet uppmanat till att stärka de europeiska företagsrådets roll och kapacitet som informationsorgan i gemenskapsföretag. Denna ändringsakt följer det politiska åtagande som uttrycktes i kommissionens ordförande Ursula von der Leyens [politiska riktlinjer](#) om att reagera på de resolutioner som baseras på artikel 225 i EUF-fördraget med ett lagstiftningsförslag, med full respekt för proportionalitet, subsidiaritet och principer för bättre lagstiftning.

När det gäller resultaten av utvärderingen och den efterföljande bevisinsamlingen syftar detta förslag till att åtgärda följande huvudsakliga brister:

¹ 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) (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Som svar på resultaten av utvärderingen agerade kommissionen genom icke-lagstiftningsåtgärder, inklusive ekonomiskt stöd till arbetsmarknadsparternas projekt, förslag på en handbok för verksamma inom europeiska företagsråd och deltagande i en strukturerad dialog med medlemsstaterna om verkställighet.

³ Europaparlamentets resolution av den 2 februari 2023 med rekommendationer till kommissionen om en översyn av direktivet om europeiska företagsråd (2019/2183 (INL)).

- På grund av undantag från direktivets tillämpningsområde är direktivet inte tillämpligt på omkring 350 gemenskapsföretag⁴ där det finns avtal om gränsöverskridande information och samråd.⁵ Detta gör regelverket komplicerat och fragmenterat och skapar olika skyddsnivåer för anställda i gemenskapsföretag. Förslaget syftar till att undvika omotiverade skillnader i arbetstagarnas minimirättigheter rörande information och samråd på gränsöverskridande nivå.
- Det kan råda osäkerhet om processen rörande inrättande av europeiska företagsråd och om täckningen av utgifter för särskilda förhandlingsorgan som företräder anställda. Dessutom leder inrättandet i de flesta fall inte nödvändigtvis till att man får europeiska företagsråd med en jämn könsfördelning. Förslaget syftar till att säkerställa ett effektivare och mer ändamålsenligt inrättande av europeiska företagsråd med jämnare könsfördelning.
- I vissa fall saknas det en verklig, läglig och meningsfull dialog mellan ledningen och de europeiska företagsråden. Detta är särskilt fallet när ledningen inte ger ett motiverat svar på de europeiska företagsrådets yttranden innan den antar ett beslut i gränsöverskridande frågor. Vissa europeiska företagsråd står också inför rättsosäkerhet när det gäller täckningen av deras resurser och de villkor enligt vilka förvaltningen kan kräva konfidentiell behandling av information eller vägra att lämna ut viss information till europeiska företagsråd. Förslaget syftar till att säkerställa att det finns en effektivare process för information till och samråd med europeiska företagsråd och att företagsråden ges lämpliga resurser.
- Rättighetshavare enligt direktivet har inte alltid effektiva rättsmedel och tillgång till rättslig prövning för att genomdriva sina rättigheter. Dessutom bestraffas bristande efterlevnad av kraven på gränsöverskridande information och samråd ofta inte med tillräckligt effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner. Förslaget syftar till att främja ett effektivare genomförande av direktivet för att förbättra efterlevnaden.

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

Arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget fastställs i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna (artikel 27). I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*) föreskrivs att EU ska stödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet på området för information till och samråd med arbetstagarna (artikel 153). Dessutom främjas dialogen mellan arbetsmarknadens parter (artikel 151), och den roll som spelas av arbetsmarknadens parter erkänns (artikel 152). I princip 8 i den [europeiska pelaren för sociala rättigheter](#) anges att ”arbetstagare eller deras företrädare har rätt att bli informerade och hörda i god tid om sådant som är relevant för dem”.

EU:s rättsliga ram för information och samråd på nationell nivå har utvecklats under flera årtionden. I flera EU-direktiv fastställs regler för information till och samråd med arbetstagarrepresentanter. Direktivet innehåller bestämmelser om samspelet mellan informations- och samrådsramarna på olika nivåer i syfte att säkerställa samstämmighet, komplementaritet och synergier med de olika befintliga rättsliga instrumenten. Dessa principer bevaras genom detta förslag. Särskilt gäller detta följande:

⁴ Begreppet ”gemenskapsföretag” fortsätter att användas i detta förslag, eftersom det är ett definierat begrepp i direktiv 2009/38/EG och det inte krävs några väsentliga ändringar av den definitionen.

⁵ Enligt skäl 41 i direktiv 2009/38/EG baserades undantagen på synpunkten att gällande avtal bör tillåtas att fortsätta för att undvika obligatoriska omförhandlingar när detta skulle vara onödigt.

- Ramen för europeiska företagsråd påverkar inte de informations- och samrådsförfaranden som fastställs i direktiven 2002/14/EG⁶, 98/59/EG⁷ och 2001/23/EG⁸, och kraven på information till och samråd med arbetstagarrepresentanter i samband med omstrukturering av företag enligt direktiv 2004/25/EG⁹, direktiv (EU) 2017/1132¹⁰ och direktiv (EU) 2019/1023¹¹.
- Information till och samråd med arbetstagare ska ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. För att uppnå detta begränsas de europeiska företagsrådets behörighet och kraven i direktiv 2009/38/EG till gränsöverskridande frågor. Denna avgränsning är viktig för att förhindra behörighetskonflikter, som varierar beroende på instrumentet: direktiven 98/59/EG, 2001/23/EG och 2002/14/EG ålägger ledningen att informera och samråda med de nationella arbetstagarrepresentanterna ”i syfte att söka nå en överenskommelse” i en fråga som avser nationella arbetsmarknadsrelationer, medan gränsöverskridande samråd med europeiska företagsråd enligt direktiv 2009/38/EG sker ”utan att det påverkar företagsledningens ansvar”.
- Enligt direktiven 2001/86/EG¹² och 2003/72/EG¹³ ska representativa organ för information och samråd i gränsöverskridande frågor inrättas inom europeiska företag och europeiska kooperativa föreningar. Direktiv 2009/38/EG ska inte tillämpas på företag av dessa typer för att undvika överlappningar. Detta tillvägagångssätt ändras inte av detta initiativ.

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Förslaget föreskriver åtgärder som säkerställer att arbetstagarrepresentanterna har tillgång till rättslig prövning när det gäller rätten till gränsöverskridande information och samråd. Det kan således främja rätten till ett effektivt rättsmedel inför en domstol (artikel 47 i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna).

Förslaget är också förenligt med rätten till kollektiva förhandlingar (artikel 28 i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna), eftersom det ger arbetsmarknadens parter stort utrymme att på företagsnivå förhandla fram lämpliga lösningar för effektiv gränsöverskridande information och effektiva gränsöverskridande samråd. Dessutom bevarar det ledningens

⁶ 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 (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁷ Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16).

⁸ 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 (EGT L 82, 22.3.2001, s. 16).

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/25/EG av den 21 april 2004 om uppköpserbjudanden (EUT L 142, 30.4.2004, s. 12).

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2017/1132 av den 14 juni 2017 om vissa aspekter av bolagsrätt (kodifiering) (EUT L 169, 30.6.2017, s. 46).

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1023 av den 20 juni 2019 om ramverk för förebyggande rekonstruktion, om skuldavskrivning och näringsförbud och om åtgärder för att göra förfaranden rörande rekonstruktion, insolvens och skuldavskrivning effektivare samt om ändring av direktiv (EU) 2017/1132 (Rekonstruktions- och insolvensdirektiv) (EUT L 172, 26.6.2019, s. 18).

¹² Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (EGT L 294, 10.11.2001, s. 22).

¹³ Rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande (EUT L 207, 18.8.2003, s. 25).

förmåga att fatta effektiva beslut i enlighet med näringsfriheten (artikel 16 i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna).

Omfattningen avseende information till och samråd med europeiska företagsråd är enligt direktivet begränsat till ”gränsöverskridande frågor”. Gränsöverskridande frågor definieras inte med hänvisning till specifika ämnen eller frågor, utan snarare till deras förmåga att påverka arbetstagare i flera medlemsstater. Europeiska företagsråd har således möjlighet att förbättra genomförandet av olika EU-strategier i multinationella företag genom att tillhandahålla ett forum för dialog mellan företrädare för den centrala ledningen och för arbetstagarna. Synergieffekter kan således uppstå mellan detta initiativ och varje EU-politiskt område som kan dra nytta av ett ändamålsenligt deltagande av europeiska företagsråd, särskilt i samband med den gröna och den digitala omställningen.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

• Rättslig grund

Direktivet antogs i enlighet med artikel 137 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen. I det nuvarande fördraget är den lämpliga rättsliga grunden för en översyn av direktivet artikel 153.1 e jämförd med artikel 153.2 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*). Artikel 153.1 e i EUF-fördraget utgör den rättsliga grunden för unionen när det gäller att stödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att förbättra information till och samråd med arbetstagare. På detta område ger artikel 153.2 b i EUF-fördraget Europaparlamentet och rådet befogenhet att i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet anta direktiv som fastställer minimikrav som ska genomföras gradvis, med beaktande av de villkor och tekniska regler som gäller i var och en av medlemsstaterna.

• Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)

Endast ett EU-initiativ kan fastställa gemensamma regler för information till och samråd med arbetstagare på gränsöverskridande nivå inom EU. De utmaningar som minskar effektiviteten hos arbetstagarnas rätt till gränsöverskridande information och samråd är nära sammankopplade med omfattningen av direktivets skyldigheter och deras innehåll, och skapar effekter för företag och deras arbetstagare i hela EU. Med tanke på den gränsöverskridande karaktären hos de företag och grupper som omfattas av direktivet och den gränsöverskridande karaktären hos de frågor som omfattas av kraven på gränsöverskridande information och samråd kan enskilda medlemsstater inte åtgärda bristerna i den nuvarande ramen på ett konsekvent och effektivt sätt. De identifierade utmaningarna måste därför hanteras på EU-nivå.

• Proportionalitet

Detta förslag ändrar och fastställer minimikrav, och säkerställer därmed att graden av ingripande begränsas till vad som är absolut nödvändigt för att uppnå förslagets mål. De medlemsstater som redan har mer gynnsamma bestämmelser än dem som fastställs i detta förslag kommer inte att vara tvungna att ändra eller försämra dem. Medlemsstaterna får också besluta att gå längre än de minimikrav som anges här.

Proportionalitetsprincipen efterlevs vad gäller de identifierade problemens omfattning och natur. I den konsekvensbedömning som åtföljer detta initiativ jämförs alternativen med

avseende på deras proportionalitet i förhållande till referensscenariot¹⁴. Det rekommenderade alternativet skapar en balans mellan behovet av att vidta tillräckligt kraftfulla åtgärder för att uppnå de politiska målen genom att stärka ramen för den sociala dialogen i företag, samtidigt som instrumentets karaktär förblir oförändrad och inte ändrar de bestämmelser i direktivet som tidigare har visat sig vara effektiva.

- **Val av instrument**

Den relevanta rättsliga grunden gör det möjligt att anta bindande minimikrav endast i form av direktiv. Icke-bindande instrument övervägdes också, såsom ett meddelande från kommissionen med tolkningsvägledning eller rekommendationer från kommissionen om medlemsstaternas verkställighet. Sådana alternativ bedömdes dock vara mindre effektiva och ändamålsenliga än en riktad översyn av direktivet.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Efterhandsutvärderingar/ändamålsenlighetskontroller av befintlig lagstiftning**

År 2018 offentliggjorde kommissionen en [utvärdering](#) av direktivet. I denna utvärdering bekräftades direktivets mervärde för EU och de förbättringar som det hade medfört för kvaliteten på och omfattningen av informationen till arbetstagare. Direktivet betraktades som relevant av alla berörda parter, och arbetsmarknadens parter erkände behovet av en gränsöverskridande dialog. I utvärderingen konstaterades att direktivet inte medför administrativa, finansiella och rättsliga skyldigheter som skulle innebära en orimlig börda för företagen.

Utvärderingen visade dock också att samråden med europeiska företagsråd ibland är ineffektiva, att europeiska företagsråd stöter på hinder när det gäller tillgång till domstolar i vissa medlemsstater, och att det saknas effektiva rättsmedel och effektiva och avskräckande sanktioner i vissa medlemsstater¹⁵. Som svar på detta agerade kommissionen genom icke-lagstiftningsåtgärder: fortsatt ekonomiskt stöd till arbetsmarknadsparternas projekt, förslag till en handbok för verksamma inom europeiska företagsråd¹⁶ och genomförande av en strukturerad dialog med medlemsstaterna om verkställighet¹⁷. Dessa åtgärder löste inte de identifierade utmaningarna.

- **Samråd med berörda parter**

I enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget genomförde kommissionen första och andra etappen i ett samråd med arbetsmarknadens parter på EU-nivå för att inhämta deras synpunkter, för det första om behovet av och den möjliga inriktningen av EU-åtgärder för att ta itu med de utmaningar som är förknippade med de europeiska företagsrådets verksamhet, och därefter om innehållet i det planerade förslaget. Fyra fackliga organisationer och åtta arbetsgivarorganisationer svarade på den [första](#) och [andra](#) etappen av samrådet. Inom ramen för den andra etappen av samrådet uttryckte arbetsgivarorganisationerna sin villighet att delta

¹⁴ [SWD\(2024\)xxx](#), avsnitt 7.4.

¹⁵ SWD(2018) 187, s. 15.

¹⁶ Arbetet med handboken avbröts i april 2019 efter att fackföreningarna på EU-nivå vägrade att delta i en expertgrupp som skulle ha bidragit till den.

¹⁷ Kommissionens avdelningar höll 2019 ett möte med medlemsstaternas experter med inriktning på verkställighet och sanktioner, medan ett överträdelseförfarande rörande det irländska verkställighetssystemet inleddes 2022 och fortfarande pågår.

i förhandlingarna om ett avtal enligt artikel 155 i EUF-fördraget, men arbetstagarorganisationerna, med undantag för CEC (Europeiska samorganisationen för tjänstemän), gjorde det inte.

I allmänhet ser fackföreningarna ett behov av en rättsligt bindande översyn av direktivet, medan arbetsgivarorganisationer i huvudsak argumenterar mot detta med motiveringen att direktivet är ändamålsenligt, och varnar för att lägga en ytterligare regelbörda på företagen. Framför allt gäller följande:

- Fackföreningarna anser att undantagen från direktivets tillämpningsområde leder till ojämlika villkor och rättslig komplexitet och bör avskaffas. Arbetsgivarorganisationer hävdar att det är lämpligt att behålla undantagen, samt betonar parternas självständighet och behovet av att bevara välfungerande befintliga informations- och samrådsarrangemang.
- När det gäller processen för att inrätta nya europeiska företagsråd anger fackföreningarna att det inte är ovanligt att den centrala ledningen skjuter upp inledandet av förhandlingar. Fackföreningarna understryker också behovet av att säkerställa att det finns lämpliga resurser och stöd av erkända fackföreningars experter i processen. Arbetsgivarorganisationer hävdar att inrättandet av europeiska företagsråd fungerar tillfredsställande.
- Intressenter från båda sidor av arbetsmarknadens parter erkänner problemet med bristen på en jämn könsfördelning i de europeiska företagsråden, särskilt inom mansdominerade branscher såsom tillverkning och byggindustri, där de flesta europeiska företagsråden har inrättats. De uttrycker dock oro över den praktiska genomförbarheten av att införa en bindande kvot för att säkerställa en jämn könsfördelning.
- När det gäller hur ramen för gränsöverskridande information och samråd fungerar anser fackföreningarna att direktivet inte säkerställer tillräcklig rättslig klarhet om väsentliga samrådskrav, såsom omfattningen av ”gränsöverskridande frågor” och behovet av att säkerställa en genuin uppföljning av de europeiska företagsrådets yttranden. De stöder därför bindande åtgärder för att förtydliga och utöka dessa krav. Dessutom uppger de att skyldigheten att iakttäta konfidentialitet ofta tillämpas i överdrivet hög grad av ledningen, och hävdar att de europeiska företagsråden inte garanteras tillräckliga resurser (t.ex. expertrådgivning, utbildning eller rättsliga kostnader). Arbetsgivarorganisationerna anser däremot att det nuvarande begreppet ”gränsöverskridande frågor” är ändamålsenligt och inte orsakar några tvister i praktiken utöver vad som rimligen kan förväntas i en företagsmiljö. De uppger att många avtal om europeiska företagsråd redan innehåller särskilda tidsramar för information och samråd och ett formellt svar från ledningen på de europeiska företagsrådets yttranden. Arbetsgivarna betonar behovet av att undvika ytterligare kostnader och uppmanar till att minska de administrativa och ekonomiska bördorna för företagen genom att främja onlinemöten för europeiska företagsråd.
- När det gäller sanktioner och rättsmedel anser fackföreningarna att de europeiska företagsråden inte har tillräcklig tillgång till rättslig prövning i vissa medlemsstater och att direktivet inte säkerställer ett effektivt genomförande. De kräver strängare bestämmelser, inklusive särskilda tröskelvärden för ekonomiska sanktioner på upp till 4 % av den globala omsättningen samt förelägganden om att tillfälligt upphäva ledningsbeslut. Arbetsgivarna hävdar däremot att de befintliga reglerna är tillräckliga och påstår att det begränsade antalet domstolsärenden inte beror på bristande tillgång till rättslig prövning utan på att de flesta europeiska företagsråden fungerar

tillfredsställande. De varnar för oproportionerliga sanktioner och risken för att försena företagens beslutsfattande.

Parallellt med det fördragsbaserade formella samrådet med arbetsmarknadens parter genomfördes en omfattande samrådsverksamhet i samband med den stödjande studien¹⁸, där man samlade in insikter från en mängd olika intressenter, däribland även beslutsfattare, företrädare för europeiska företagsråd, ledningen i gemenskapsföretag och juridiska och akademiska experter. Denna samrådsverksamhet bestod av följande:

- En riktad onlineundersökning av lednings- och arbetstagarrepresentanter i företag med europeiska företagsråd.
- Halvstrukturerade intervjuer med berörda parter.
- Workshoppar för bevisinsamling med lednings- och arbetstagarrepresentanter.

Denna verksamhet bekräftade till stor del de synpunkter som inkom under samrådet med arbetsmarknadens parter och gav upphov till ytterligare detaljerade upplysningar som bidrog till problemdefinitionen och bedömningen av alternativ.

Inget offentligt samråd genomfördes om detta initiativ. Med tanke på de relevanta frågornas och alternativens specifika och tekniska karaktär passar initiativet inte för insamling av allmänhetens synpunkter. Initiativet är endast direkt relevant för de intressenter som omfattas av den samrådsverksamhet som beskrivs ovan, medan de indirekta effekterna på andra intressenter eller allmänheten är alltför oklara för att på ett meningsfullt sätt omfattas av ett allmänt offentligt samråd.

• **Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden**

Flera studier av externa experter har legat till grund för konsekvensbedömningen: [Studien till stöd för utvärderingen av direktivet](#), den nya bevisinsamlingsstudien till stöd för konsekvensbedömningen, de rättsliga jämförande granskningarna av nationella bestämmelser som införlivar direktivet och de [fallstudier](#) som utforskar utmaningar och lösningar när det gäller europeiska företagsråd. Mer information om insamlingen och användningen av expertkunskap finns i bilaga 1 till konsekvensbedömningen. Hänvisningar till ytterligare vetenskapliga källor ges i fotnoterna till konsekvensbedömningen.

Europaparlamentets [resolution om demokrati i arbetslivet](#) från 2021 och dess [lagstiftningsresolution på eget initiativ om översynen av direktivet om europeiska företagsråd](#) från 2023 beaktades också, tillsammans med den relevanta [bedömningen av det europeiska mervärdet](#) från parlamentets utredningstjänst.

Dessutom låg [Eurostats](#) och ETUI:s särskilda insamlingar av uppgifter (från [ETUI:s databas om europeiska företagsråd](#) och [2018 års ETUI-undersökning](#) av företrädare för europeiska företagsråd och företagsråd i europabolag) till grund för konsekvensbedömningen.

¹⁸ ICF:s studie från 2023 om problem och möjliga lösningar rörande det omarbetade direktivet 2009/38/EG om europeiska företagsråd (ej översatt till svenska).

- **Konsekvensbedömning**

Förslaget åtföljs av en konsekvensbedömning¹⁹ som diskuterades med nämnden för lagstiftningskontroll den 29 november 2023. Nämnden avgav ett positivt yttrande med synpunkter²⁰, vilka har åtgärdats genom att

- klargöra målen för initiativet och de politiska alternativen, särskilt deras samspel med andra nationella regler och EU-regler om information till och samråd med arbetstagare,
- stärka proportionalitetsbedömningen och bedömningen av kostnader och nytta, inbegripet inverkan på konkurrenskraften,
- utarbeta intervall av möjliga aggregerade kostnader på grundval av hypotetiska scenarier när det gäller takten på inrättandet av europeiska företagsråd i för närvarande undantagna företag, behovet av att omförhandla befintliga avtal för att ta hänsyn till de reviderade minimikraven och eventuella marginella öknings av de europeiska företagens driftskostnader på grund av initiativet,
- redan från början erkänna de databegränsningar och dataosäkerheter som påverkar analysens robusthet.

För att säkerställa en proportionerlig och riktad konsekvensbedömning var analysen inriktad på betydande politiska åtgärder som förväntas ha en väsentlig inverkan på berörda parter. Förtydliganden och mindre justeringar av direktiv 2009/38/EG identifierades som kompletterande åtgärder och bedömdes inte var för sig. Kompletterande åtgärder förutsätts i allmänhet stärka alternativens effekter utan att ge betydande fristående effekter.

På grundval av den kvantitativa och kvalitativa analysen av effekterna förväntas det rekommenderade alternativet ha följande huvudsakliga fördelar:

- De nuvarande 678 företagen med aktiva avtal om europeiska företagsråd och deras cirka 11,3 miljoner anställda inom EU, samt parterna i framtida avtal om europeiska företagsråd, kommer att gynnas av att de rättsliga kraven blir tydligare, vilket förväntas minska risken för tvister och de därmed sammanhängande kostnaderna.
- Genom att ta bort undantagen från direktivets tillämpningsområde skulle de omkring 5,4 miljoner anställda i EU/EES (och deras representanter) eller ledningen av de för närvarande undantagna företagen med ”frivilliga avtal” (323 stycken) få rätt att begära att ett europeiskt företagsråd inrättas för att kunna åtnjuta en likvärdig tillämpning av de minimirättigheter och minimiskyldigheter som är verkställbara enligt EU-lagstiftningen. Tillsammans med ledningen skulle de också kunna välja att bevara välfungerande frivilliga avtal. I samband med begäran om att inrätta ett nytt europeiskt företagsråd skulle arbetstagarrepresentanterna få en tydlig rätt till täckning av sina rimliga rättsliga kostnader och större rättssäkerhet när det gäller ledningens skyldighet att inleda förhandlingar inom sex månader. Arbetsstyrkan i gemenskapsföretag skulle också gynnas av en jämnare könsfördelning i de europeiska företagsråden, vilken förväntas bidra till mer rättvisa företagsbeslut och ha en positiv inverkan på företagens övergripande resultat.

¹⁹ SWD(2024)xxx. Se sammanfattningen [Länk ska anges]

²⁰ [Länk till yttrandet från nämnden för lagstiftningskontroll]

- Under informations- och samrådsprocessen skulle de europeiska företagsråd som ännu inte genom en motsvarande bestämmelse i sitt avtal med ledningen har rätt till ett snabbt motiverat svar från ledningen på sitt yttrande erhålla en sådan rättighet. Detta kommer att hjälpa dem att delta en genuin dialog med den centrala ledningen i gränsöverskridande frågor. Denna dialog främjas också av förtydliganden av det väsentliga begreppet ”gränsöverskridande frågor”, som definierar omfattningen av informations- och samrådsverksamheten i de europeiska företagsråden, och av de tydligare villkoren för tillämpningen av sekretesskrav. För europeiska företagsråd, särskilda förhandlingsorgan och arbetstagarrepresentanter som för närvarande inte har effektiva rättsmedel för att genomdriva alla sina rättigheter enligt direktivet skulle initiativet förbättra tillgången till rättslig prövning.

Den ökade ändamålsenligheten hos och kvaliteten på den gränsöverskridande sociala dialogen i gemenskapsföretag skulle kunna möjliggöra ett bättre informerat strategiskt beslutsfattande för företagen och stärka det ömsesidiga förtroendet mellan ledningen och arbetsstyrkan, vilket skulle kunna leda till positiva effekter på konkurrenskraften. Sådana effekter är dock osäkra och kan inte – i avsaknad av tillförlitliga bevis – uppskattas på ett tillförlitligt sätt, med tanke på samspelet mellan arbetstagarnas deltagande på nationell och gränsöverskridande nivå och den icke-bindande karaktären hos de europeiska företagsrådets yttranden.

Det rekommenderade alternativet skulle medföra följande kostnader:

- I de för närvarande undantagna företagen med ”frivilliga avtal” skulle den centrala ledningen kunna inleda förhandlingar om ett nytt europeiskt företagsråd, eller skulle behöva inleda sådana förhandlingar om så begärs av de anställda i enlighet med direktivet. De genomsnittliga engångskostnaderna för att förhandla fram ett nytt avtal om europeiska företagsråd uppskattas till cirka 148 000 euro per förhandling. Under förhandlingar eller omförhandlingar med deltagande av ett särskilt förhandlingsorgan kommer företagen i allmänhet att vara rättsligt skyldiga att täcka – utöver andra kostnader som uppstår under etableringsfasen – även rimliga rättsliga kostnader. Vid behov måste den centrala ledningen inleda omförhandlingar för att anpassa de befintliga avtalen om europeiska företagsråd till de reviderade kraven (t.ex. för att hantera täckningen av de europeiska företagsrådets kostnader för juridisk rådgivning eller expertrådgivning och utbildning)²¹. I ett stort antal fall kan man dock förvänta sig att de nödvändiga anpassningarna av avtalen om europeiska företagsråd kan genomföras som en del av regelbundna omförhandlingar, som i genomsnitt äger rum vart femte år och som inte medför några eller endast mycket begränsade merkostnader jämfört med referensscenariot. Företagen skulle också kunna stå inför en marginell ökning av de återkommande årliga kostnaderna för att driva ett europeiskt företagsråd (omkring 300 000 euro i genomsnitt per år per europeiskt företagsråd enligt referensscenariot), till exempel när det gäller skyldigheten att lämna ett motiverat svar till det europeiska företagsrådet, de planerade förtydligandena rörande täckningen av rättsliga kostnader²². Slutligen skulle företagen vid överträdelser av skyldigheterna riskera att drabbas av högre

²¹ De genomsnittliga kostnaderna för omförhandlingar kunde inte kvantifieras på ett tillförlitligt sätt. Det finns belägg för att en omförhandlingsprocess är kortare än processen för att inrätta ett nytt europeiskt företagsråd, men det kan också krävas flera möten i komplexa fall. På grundval av tillgängliga bevis var det möjligt att monetarisera vissa kostnader kopplade till möten mellan företrädare för ledningen och de europeiska företagsråden för omförhandling av befintliga avtal (ca 18 400 euro per möte).

²² För ytterligare förklaringar rörande de faktorer som kan påverka driftskostnaderna för europeiska företagsråd, se s. 30 ff och bilaga 12 i den konsekvensbedömning som åtföljer detta initiativ (SWD...).

ekonomiska sanktioner. Förekomsten av rättstvister och påförandet av sanktioner förväntas dock förbli låg, och sanktionerna skulle omfattas av proportionalitetsprincipen.

- Vid en jämförelse mellan de kvantifierbara enhetskostnaderna och de berörda företagens omsättning, och med beaktande av de prognostiserade trenderna, förväntas de ekonomiska kostnaderna för det rekommenderade alternativet vara och förbli försumbara²³.

Eftersom företag med europeiska företagsråd främst är koncentrerade till metall-, tjänste-, kemikalie-, bygg-, livsmedels-, jordbruks- och turismsektorerna, kommer de identifierade sociala och ekonomiska effekterna på alla politikområden också att i första hand uppstå inom dessa sektorer. På grund av den geografiska fördelningen av dessa företags huvudkontor²⁴ har dessutom de flesta europeiska företagsråd inrättats enligt sju medlemsstaters nationella lagstiftning, nämligen den i Tyskland, Frankrike, Sverige, Nederländerna, Irland och Italien. De politiska alternativen skulle dock påverka anställda i alla medlemsstater där företaget är verksamt, eftersom de företräds av de europeiska företagsråden.

Initiativet kommer inte att ha någon relevant eller förutsebar inverkan på konsumenter, små och medelstora företag²⁵ eller miljön²⁶.

Ändamålsenligheten, effektiviteten, samstämmigheten och proportionaliteten hos de alternativ som är kopplade till samma politiska mål jämfördes med hänsyn till deras effekter, för att identifiera det rekommenderade alternativet med hänsyn tagen till de nödvändiga avvägningarna mellan olika strategier.

I avsnitt 5 och bilaga 11 i den konsekvensbedömning som åtföljer detta initiativ beskrivs de alternativa åtgärder som beaktas i konsekvensbedömningen men som på det hela taget bedömdes vara mindre ändamålsenliga, effektiva, samstämmiga och proportionella och därför inte behölls som en del av det rekommenderade alternativet.

• **Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling**

Utvärderingen från 2018 bekräftade att minimikraven i direktiv 2009/38/EG inte medför några skyldigheter som skulle innebära en orimlig börda för företagen. Genom att fastställa ett förfarande för gränsöverskridande information och samråd ger direktivet arbetsmarknadens

²³ Se bilaga 5 till konsekvensbedömningen.

²⁴ Europeiska företagsråd företräder ett multinationellt företags europeiska arbetstagare, oavsett om företaget har sitt säte inom eller utanför EU. Om företagens huvudkontor ligger utanför EU måste de europeiska företagsråden vara etablerade inom en jurisdiktion som tillhör en medlemsstat i EU/EES. Det största antalet europeiska företagsråd är belägna i multinationella företag med huvudkontor i US (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36), JP (31).

²⁵ Med tanke på de tröskelvärden som anges i definitionen av "gemenskapsföretag" i det omarbetade direktivet är kraven enligt direktivet inte tillämpliga på små och medelstora företag. För förklaringar till varför det inte heller blir några förutsebara indirekta effekter på små och medelstora företag, se avsnitt 1 i bilaga 12 till konsekvensbedömningen.

²⁶ Även om den planerade ändringen av tilläggsföreskrifterna om att hålla två årliga plenarmöten i stället för ett skulle kunna öka koldioxidutsläppen i samband med resor till personliga möten, förväntas denna åtgärds potentiella miljöpåverkan vara obetydlig, med tanke på det lilla antal europeiska företagsråd som omfattas av tilläggsföreskrifter. Dessutom skulle kravet att i avtalen om europeiska företagsråd specificera mötesformatet kunna föranleda arbetsmarknadens parter att överväga att mer systematiskt genomföra onlinemöten, vilket kan leda till vissa utsläppsbesparingar. En möjlighet att hålla möten på distans finns redan enligt de befintliga reglerna om parterna samtycker till detta. En detaljerad förklaring av skälen finns i avsnitt 1 i bilaga 12 till konsekvensbedömningen.

parter frihet att komma överens om lämpliga lösningar mot bakgrund av sina särskilda behov och omständigheter. Parterna i avtalen om europeiska företagsråd kan till exempel använda IKT-teknik för informations- och samrådsändamål och exempelvis välja att använda programvara för onlinemöten, automatiska översättningsverktyg eller automatiska dikteringsverktyg som omvandlar tal till text för att spara kostnader och uppnå effektivitet. De har också frihet att komma överens om förenklade språkregler för de europeiska företagsrådets möten för att sänka kostnaderna för simultantolkning. Direktivet föreskriver inte någon särskild budget för att täcka de europeiska företagsrådets utgifter, inbegripet för expertrådgivning eller utbildning, men det innehåller en allmän skyldighet för företaget att säkerställa de medel som krävs för att det europeiska företagsrådet ska kunna tillämpa de rättigheter som följer av direktivet.

Jämfört med detta referensscenario är utrymmet för att minska bördorna genom detta initiativ begränsat. Som nämnts ovan kommer initiativet endast att skapa försumbara kostnader för gemenskapsföretag, i förhållande till deras omsättning, och skapa potentiella – icke kvantifierbara – ekonomiska fördelar kopplade till en bättre kvalitet på den sociala dialogen. Behovet av att begränsa företagens kostnader och administrativa bördor övervägdes dock, i enlighet med de farhågor som togs upp av näringslivsorganisationerna i samrådet med arbetsmarknadens parter, under hela utformningen och bedömningen av åtgärderna, och utgjorde en del av motiveringen för att förkasta alternativ såsom en skyldighet att utan begränsning finansiera alla rättsliga utgifter som det europeiska företagsrådet ådrar sig.

Förslaget skapar inga efterlevnadskostnader för små och medelstora företag, eftersom de planerade politiska åtgärderna inte skulle gälla små och medelstora företag och inga indirekta effekter på små och medelstora företag kan förutses.

- **Grundläggande rättigheter**

Genom att förbättra ändamålsenligheten hos ramen för gränsöverskridande information och samråd skulle förslaget stärka arbetstagarnas grundläggande rätt till information och samråd inom företaget (artikel 27 i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna). I enlighet med rätten till kollektivförhandlingar (artikel 28 i stadgan) vidmakthåller förslaget principen om parternas självständighet, enligt vilken det åligger företrädarna för de anställda och företagsledningen att fastställa de europeiska företagsrådets karaktär, sammansättning, funktion, driftsform, förfaranden och ekonomiska resurser så att de passar just deras omständigheter. Införandet av mål för en jämn könsfördelning i de europeiska företagsråden kommer att främja jämställdheten mellan kvinnor och män (artikel 23 i stadgan). Förslaget skulle också stärka rätten till ett effektivt rättsmedel (artikel 47 i stadgan) mot överträdelser av rättigheter enligt direktiv 2009/38/EG. Indirekt kan positiva effekter på arbetsvillkoren uppnås, i linje med arbetstagarnas rätt till arbetsvillkor som respekterar deras hälsa, säkerhet och värdighet (artikel 31 i stadgan). Initiativet är också förenligt med näringsfriheten (artikel 16 i stadgan), eftersom det bevarar ledningens förmåga att fatta effektiva beslut och undviker onödiga bördor för företagen.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget kräver inga ytterligare anslag från Europeiska unionens budget.

5. ÖVRIGA INSLAG

- **Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering**

Medlemsstaterna är skyldiga att införliva ändringarna av direktiv 2009/38/EG i sin nationella lagstiftning inom ett år från ikraftträdandet av det föreslagna ändringsdirektivet. Tillämpningen av de reviderade kraven skulle skjutas upp med två år för att ge parterna i avtalen om europeiska företagsråd tillräckligt med tid för att vid behov förhandla om anpassningar.

Utvecklingen mot att uppnå initiativets mål kommer att övervakas genom en serie centrala indikatorer som hör ihop med de politiska målen. Dessa indikatorer och tillhörande datakällor specificeras i bilaga 13 till konsekvensbedömningen.

- **Förklarande dokument (för direktiv)**

Som en del av införlivandeprocessen kommer medlemsstaterna att vara skyldiga att underrätta kommissionen om de sätt på vilka europeiska företagsråd, särskilda förhandlingsorgan och arbetstagarrepresentanter kan inleda rättsliga och, i tillämpliga fall, administrativa förfaranden med avseende på var och en av rättigheterna enligt direktiv 2009/38/EG. Dessutom gäller de allmänna reglerna om införlivande av direktiv. I synnerhet måste medlemsstaterna tillhandahålla tillräckligt tydlig och exakt information om de åtgärder som införlivar förslaget²⁷. För att uppfylla det kravet på rättssäkerhet och säkerställa införlivandet av samtliga bestämmelser i det föreslagna ändringsdirektivet inom hela det berörda territoriet, är medlemsstaterna skyldiga att för varje bestämmelse i direktivet ange den eller de nationella bestämmelser som säkerställer införlivandet av direktivet.

- **Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget**

Ändring av begreppet ”gränsöverskridande frågor” (artikel 1.4 i direktiv 2009/38/EG)

För att tydliggöra begreppet ”gränsöverskridande frågor” fastställs en presumtion om gränsöverskridande verksamhet som inte bara omfattar fall där de åtgärder som ledningen överväger rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i mer än en medlemsstat, utan även fall där sådana åtgärder rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i endast en medlemsstat men konsekvenserna av dessa åtgärder rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i minst en annan medlemsstat, såsom för närvarande anges i skäl 16 i direktivet. Syftet med det avsedda förtydligandet är att ta itu med den befintliga osäkerheten och minska risken för tvister, samtidigt som särskiljandet mellan gränsöverskridande och nationella frågor upprätthålls för att förhindra konflikter med nationella informations- och samrådsförfaranden.

Ändring av definitionerna av ”information” och ”samråd” (artikel 2.1 f och g samt artikel 9 i direktiv 2009/38/EG; punkt 1 a tredje stycket i bilaga 1)

De befintliga definitionerna av ”information” och ”samråd” specificerar inte bara betydelsen av dessa begrepp för tillämpningen av direktiv 2009/38/EG, utan omfattar även normativa krav. I enlighet med reglerna för utformning av lagstiftning och för att skapa enhetlighet och rättslig klarhet kommer dessa krav i stället att fastställas i artikel 9. De väsentliga ändringarna rör kraven på samråd: i artikel 9 ska det anges att samrådet ska göra det möjligt för

²⁷ Jfr domstolens dom av den 8 juli 2019, kommissionen/Belgien, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, punkt 59.

arbetstagarrepresentanterna att yttra sig innan beslutet antas och att ett sådant yttrande måste få ett motiverat skriftligt svar från den centrala ledningen innan den senare fattar sitt beslut om den föreslagna åtgärden. De tilläggsföreskrifter som anges i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG ska anpassas i enlighet med detta.

Ändringar avseende inrättande och sammansättning av samt resurser för de särskilda förhandlingsorganen (artiklarna 5 och 7 i direktiv 2009/38/EG samt punkterna 5 och 6 sista stycket i bilaga 1)

I artikel 5.2 b i direktiv 2009/38/EG införs ett krav på att välja eller utse medlemmar i det särskilda förhandlingsorganet på ett sätt som syftar till att uppnå en jämn könsfördelning. I artikel 5.6 första stycket klargörs att kostnaderna för förhandlingarna, som ska bäras av den centrala ledningen, omfattar det särskilda förhandlingsorganets rimliga kostnader för rättsligt bistånd, rättslig representation och rättsliga förfaranden. Dessutom stryks sista meningen i artikel 5.6 andra stycket eftersom det inte är nödvändigt att nämna medlemsstaternas möjlighet att begränsa finansieringen till att omfatta en expert, med tanke på att det redan i den första meningen i samma stycke anges att de har rätt att fastställa budgetregler för det särskilda förhandlingsorganets verksamhet, i enlighet med principen att kostnaderna för ett lämpligt genomförande av det särskilda förhandlingsorganets uppgifter måste bäras av den centrala ledningen. Slutligen förtydligas artikel 7.1 andra strecksatsen genom att hänvisa till underlåtenheten att sammankalla det första mötet i det särskilda förhandlingsorganet i stället för den centrala ledningens vägran att inleda förhandlingar.

Ändringar av innehållet i avtalen om europeiska företagsråd, som ska förhandlas fram av parterna (artikel 6.2 i direktiv 2009/38/EG)

Parterna i avtalen om europeiska företagsråd kommer att vara skyldiga att specificera de ekonomiska och materiella resurser som ska tilldelas de europeiska företagsråden, åtminstone när det gäller användningen av experter, rättsliga kostnader och utbildning. Dessutom ska de också specificera formatet för möten i det europeiska företagsrådet, vilket kan inbegripa virtuella format om parterna kommer överens om detta. För att förbättra de befintliga europeiska företagsrådets ändamålsenlighet gäller de nya kraven avseende ekonomiska och materiella resurser samt formatet för möten i europeiska företagsråd även för de befintliga avtalen om europeiska företagsråd, som därför kan behöva anpassas. Detta föreskrivs i ett nytt stycke i artikel 6.2. Under övergångsperioden bör parterna i befintliga avtal om europeiska företagsråd kontrollera om dessa avtal uppfyller de reviderade kraven i detta direktiv och, om så inte är fallet, omförhandla dem för att undvika risken för rättstvister när de reviderade kraven börjar gälla. Om en sådan omförhandling inte rörer framgång kommer de tilläggsföreskrifter som bifogas direktivet att vara tillämpliga.

Ändringar avseende en jämn könsfördelning i de europeiska företagsråden (artikel 6.2 i direktiv 2009/38/EG)

Vid förhandling om nya avtal om europeiska företagsråd eller omförhandling av befintliga avtal kommer parterna enligt en ny punkt i artikel 6.2 i direktiv 2009/38/EG att åläggas att fastställa de arrangemang som krävs för att i möjligaste mån uppnå en jämn könsfördelning i det europeiska företagsrådet, och, i tillämpliga fall, i den särskilda kommittén. Detta mål definieras av målet att 40 % av platserna i det europeiska företagsrådet – eller den särskilda kommittén – ska tilldelas ledamöter av endera könet. Samma mål återspeglas i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG för nyligen inrättade europeiska företagsråd som omfattas av tilläggsföreskrifter. Mot bakgrund av relevant rättspraxis från EU-domstolen om positiv

särbehandling²⁸ gäller målet på 40 % under förutsättning att det är rättsligt och faktiskt genomförbart och inte påverkar tillämpningen av nationella lagar om val av arbetstagarrepresentanter.

Ändringar avseende antalet plenarmöten med de europeiska företagsråden på grundval av tilläggsföreskrifter (punkt 2 i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG)

De reviderade tilläggsföreskrifterna kommer att kräva två – i stället för ett – plenarmöten mellan de europeiska företagsråden och den centrala ledningen per år.

Ändringar som rör extra möten med de europeiska företagsråd som omfattas av tilläggsföreskrifter (punkt 3 första och andra stycket i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG)

Ordalydelsen i de tilläggsföreskrifter som anges i punkt 3 i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG anpassas för att klargöra, för det första, att information till och samråd med europeiska företagsråd på grundval av dessa krav i princip bör äga rum vid plenarmötena, om så är möjligt, och vid extra möten endast om ärendet är brådskande. För det andra klargörs att information ska lämnas i god tid, och för det tredje att ledamöterna i det europeiska företagsrådet har rätt att delta i extra möten med den särskilda kommittén om de företräder anställda som potentiellt direkt berörs av ämnet för dessa möten.

Ändringar avseende de resurser som är tillgängliga för europeiska företagsråd på grundval av tilläggsföreskrifter (punkterna 5 och 6 i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG)

I punkt 5 i bilaga 1 klargörs att de experter som biträder europeiska företagsråd eller särskilda kommittéer på grundval av tilläggsföreskrifter kan inbegripa fackföreningsrepresentanter, och att dessa experter, på begäran av det europeiska företagsrådet eller den särskilda kommittén, ska tillåtas att närvara vid möten i egenskap av rådgivare. I punkt 6 i bilaga 1 klargörs att den centrala ledningens driftskostnader för europeiska företagsråd omfattar rimliga rättsliga kostnader som ska meddelas den centrala ledningen i förväg. I punkt 6 sista stycket i bilaga 1 ska dessutom den andra meningen utgå av de skäl som anges ovan med avseende på artikel 5.6 i direktiv 2009/38/EG.

Ändringar avseende behandling eller utebliven överföring av konfidentiell information (artikel 8 i direktiv 2009/38/EG)

Bestämmelserna om överföring av information under sekretess och om utebliven överföring av viss information fastställs i separata artiklar för att säkerställa en tydligare struktur. När den centrala ledningen lämnar konfidentiell information måste den dessutom samtidigt informera ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet, ledamöterna i europeiska företagsråd eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar denna behandling. Skyldigheten att inte avslöja konfidentiella uppgifter upphör när ledningens motivering inte längre är giltig i samförstånd med ledningen. Dessutom kommer den centrala ledningens möjlighet att inte överföra information till det särskilda förhandlingsorganet eller det europeiska företagsrådet att begränsas till fall där denna överföring allvarligt skulle skada företagets funktion. I sådana situationer måste den centrala ledningen informera ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller det europeiska företagsrådet om skälen till att informationen inte överförs.

²⁸ Domstolens dom av den 28 mars 2000, Badeck m.fl., [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Ändringar avseende arbetstagarrepresentanternas roll och skydd (artikel 10 i direktiv 2009/38/EG)

Artikel 10.1 i direktiv 2009/38/EG har anpassats för att klargöra att inte bara medlemmar i det europeiska företagsrådet utan även medlemmar i det särskilda förhandlingsorganet och arbetstagarrepresentanter ska ha de medel som krävs för att tillämpa de rättigheter som följer av detta direktiv. I artikel 10.2 klargörs att ledamöterna i det europeiska företagsrådet ska ha rätten och de nödvändiga medlen för att informera berörda arbetstagarrepresentanter om förfarandet för gränsöverskridande information och samråd före och efter möten med den centrala ledningen. I artikel 10.3 andra stycket klargörs att kravet på att ge rättighetshavare likvärdigt skydd enligt direktiv 2009/38/EG även gäller skydd mot repressalier eller uppsägning. Slutligen klargörs det i artikel 10.4 att den centrala ledningen måste bära de kostnader och utgifter som är nödvändiga för den utbildning som krävs för att ledamöterna i det europeiska företagsrådet och det särskilda förhandlingsorganet ska kunna utföra sina uppgifter som representanter, och att den centrala ledningen ska informeras i förväg om dessa.

Ändringar avseende sanktioner och tillgång till rättslig prövning (artikel 11 i direktiv 2009/38/EG)

Medlemsstaternas skyldighet att föreskriva effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner – som för närvarande nämns i skäl 36 i direktiv 2009/38/EG med hänvisning till de allmänna principerna i unionsrätten – kommer att fastställas i artikel 11 i direktiv 2009/38/EG. För att uppfylla denna skyldighet kommer medlemsstaterna, när de fastställer sanktionerna, att vara skyldiga att ta hänsyn till överträdelsens allvar, varaktighet, konsekvenser och uppsåtliga eller försumliga karaktär, och i händelse av ekonomiska sanktioner dessutom till det sanktionerade företags eller företagsgruppens storlek och ekonomiska situation (t.ex. dess årsomsättning), samt andra relevanta kriterier. En bestämmelse införs i samma punkt om att medlemsstaterna måste föreskriva åtminstone ekonomiska sanktioner när det gäller överträdelser av de informations- och samrådsförfaranden som anges i artikel 9.2 och 9.3. Detta hindrar dem inte från att utöver detta bibehålla eller införa andra former av sanktioner. I artikel 11.3 ska en hänvisning till ledamöter i europeiska företagsråd och särskilda förhandlingsorgan införas i första stycket, eftersom den bestämmelsen är relevant både för dem och för arbetstagarrepresentanter. I samma punkt klargörs vidare att varaktigheten för det överklagandeförfarande som är tillämpligt när den centrala ledningen kräver sekretess eller undanhåller information ska vara förenlig med det faktiska utövandet av rätten till information och samråd enligt direktiv 2009/38/EG. Dessutom läggs en ny bestämmelse till i artikel 11 för att säkerställa att eventuella tidigare obligatoriska tvistlösningsförfaranden utanför domstol enligt nationell rätt inte påverkar tillgången till rättslig prövning med avseende på rättigheterna enligt direktiv 2009/38/EG.

Avskaffande av undantag och arrangemang för anpassning av befintliga avtal till de reviderade kraven (artikel 14 i direktiv 2009/38/EG)

Artikel 14 i direktiv 2009/38/EG ersätts och undantagen från tillämpningsområdet för direktiv 2009/38/EG stryks. Följaktligen kommer anställda och arbetstagarrepresentanter vid gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag med avtal om gränsöverskridande information och samråd som ingåtts före införlivandet av direktiv 94/45/EG (*frivilliga avtal*) att ha rätt att antingen behålla sina befintliga avtal eller, i enlighet med artikel 5.1 i direktiv 2009/38/EG, begära att ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande inrättas som ersättning för tidigare avtal. Företag med avtal som

undertecknats eller reviderats mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 kommer att omfattas av de reviderade skyldigheter som följer av direktiv 2009/38/EG.

Enligt en ny bestämmelse i artikel 14a i förslaget ska befintliga avtal som ingåtts enligt artiklarna 5 och 6 i direktiv 94/45/EG eller artiklarna 5 och 6 i direktiv 2009/38/EG anpassas till de reviderade kraven i direktiv 2009/38/EG. Parterna i sådana avtal ges möjlighet att förhandla om nödvändiga anpassningar under tvåårsperioden mellan tidsfristen för införlivande av ändringarna av direktiv 2009/38/EG och den dag från och med vilken de reviderade kraven enligt nationell lagstiftning ska tillämpas. Dessa övergångsbestämmelser gäller inte för frivilliga avtal som ingåtts och tillämpas utanför direktivets tillämpningsområde. Konsekvenserna för företag med sådana avtal beskrivs ovan med avseende på avlägsnandet av undantagen.

Införlivande och ikraftträdande (artikel 2 i förslaget)

Medlemsstaterna ska införliva ändringarna av direktiv 2009/38/EG inom ett år från förslagets ikraftträdande. Införlivandeåtgärderna ska börja tillämpas två år efter det att tidsfristen för införlivande har löpt ut.

Med beaktande av bestämmelserna om ändring av artikel 11 i 2009/38/EG är medlemsstaterna skyldiga att underrätta kommissionen om hur rättighetshavare kan inleda rättsliga förfaranden inom sina jurisdiktioner, och i tillämpliga fall administrativa förfaranden, med avseende på alla rättigheter enligt direktiv 2009/38/EG.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT
DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 e,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande¹,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska arbetstagare eller deras företrädare på alla lämpliga nivåer garanteras information och samråd i god tid och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. I princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bekräftas arbetstagarnas eller deras företrädares rätt till information och samråd i frågor som är relevanta för dem.
- (2) När det gäller gränsöverskridande frågor syftar Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG³ till att omsätta dessa grundläggande principer i praktiken genom att fastställa minimikrav för information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.
- (3) Även om en utvärdering av direktiv 2009/38/EG⁴ som offentliggjordes 2018 bekräftade direktivets mervärde och relevans i princip, identifierades även brister i fråga om till exempel samrådsprocessens effektivitet, tillgång till rättslig prövning, sanktioner och tolkningen av vissa begrepp.

¹ EUT C , , s. .

² EUT C , , s. .

³ 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) (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

- (4) År 2023 antog Europaparlamentet, i enlighet med artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), en lagstiftningsresolution på eget initiativ med rekommendationer om en översyn av direktiv 2009/38/EG⁵, och kommissionen genomförde ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter, i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, om behovet av åtgärder och dessas innehåll för att åtgärda bristerna i det direktivet. Kommissionen har också samlat in underlag genom en studie som omfattade en riktad webbenkät, intervjuer med berörda parter, workshoppar, analys av nationell rättspraxis och relevanta bestämmelser i medlemsstaternas nationella lagstiftning.
- (5) Det finns belägg för att rättsosäkerhet när det gäller begreppet gränsöverskridande frågor har lett till skillnader i tolkning och tvister. För att säkerställa rättssäkerheten och minska risken för sådana tvister är det nödvändigt att klargöra detta begrepp. I detta syfte är det lämpligt att klargöra att detta direktiv inte bara bör omfatta fall där åtgärder som företagsledningen överväger rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i fler än en medlemsstat, utan även fall där sådana åtgärder rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i endast en medlemsstat, men konsekvenserna av dessa åtgärder rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i åtminstone en annan medlemsstat. Detta är nödvändigt för att täcka fall där företag planerar åtgärder, såsom permitteringar och uppsägningar, som uttryckligen riktar sig till driftsställen i endast en medlemsstat, men som ändå rimligen kan förväntas få konsekvenser för arbetstagare i en annan medlemsstat, till exempel på grund av förändringar i den gränsöverskridande leveranskedjan eller produktionsverksamheten, där sådana åtgärder skulle kunna leda till betydande förändringar i arbetsorganisationen eller i avtalsförhållandena.
- (6) Definitionerna av information och samråd i direktiv 2009/38/EG omfattar normativa krav. För enhetlighetens och den rättsliga klarhetens skull är det lämpligt att i stället fastställa dessa bestämmelser av normativ karaktär i de artiklar som fastställer rättigheter och skyldigheter.
- (7) Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan kan behöva juridisk rådgivning eller juridiskt ombud för att utföra sina uppgifter enligt direktiv 2009/38/EG. Det är dock inte tillräckligt tydligt att de har rätt till att få de tillhörande rättsliga avgifterna ersatta. För att säkerställa en sådan täckning bör det klargöras att den centrala ledningen ska stå för de kostnader som uppstår för ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, vilka dessa bör vara skyldiga att anmäla i förväg. Det är lämpligt att begränsa denna skyldighet till rimliga juridiska kostnader för att säkerställa att ledningen inte bär ansvaret för uppenbart oproportionerliga kostnader, kostnader utan motiverad koppling till tillhandahållandet av relevant juridisk rådgivning eller biträde, eller kostnader som uppstår till följd av uppenbart ogrundade eller överdrivna yrkanden, eller okynnestalan. Direktiv 2009/38/EG ger dessutom medlemsstaterna utrymme för skönsmässig bedömning att fastställa budgetregler för de särskilda förhandlingsorganens och de europeiska företagsrådets verksamhet på grundval av subsidiära krav, med beaktande av principen att kostnaderna för ett korrekt genomförande av det särskilda förhandlingsorganets uppgifter ska bäras av den centrala ledningen. Bestämmelserna om hur många experter som ska finansieras av den centrala ledningen är därför överflödiga och bör utgå.

⁵ Europaparlamentets resolution av den 2 februari 2023 med rekommendationer till kommissionen om en översyn av direktivet om europeiska företagsråd (2019/2183 (INL)).

- (8) Enligt direktiv 2009/38/EG ska parterna i ett avtal om europeiska företagsråd fastställa platsen för det europeiska företagsrådets möten. Det är lämpligt att specificera att de också ska fastställa formatet för sådana möten, särskilt för att undvika alla tvivel om deras frihet att komma överens om att vissa eller alla möten ska hållas i en virtuell miljö, med hjälp av mötesverktyg online, minska mötenas miljöavtryck i linje med unionens, medlemsstaternas och företagens utsläppsminskningssmål, samtidigt som meningsfullt informationsutbyte och samråd säkerställs till lägre miljömässiga och finansiella kostnader.
- (9) Osäkerhet och tvister kan uppstå när det gäller täckningen av vissa utgifter och tillgången till vissa resurser även under de europeiska företagsrådets verksamhet. I enlighet med principen om parternas självbestämmanderätt är det lämpligt att kräva att vissa typer av ekonomiska och materiella resurser fastställs särskilt i avtalen om det europeiska företagsrådet, nämligen möjligheten att anlita experter – såsom experter på tekniska frågor eller juridiska experter – och täckning av expertarvoden samt ersättning för rättegångskostnader, inbegripet kostnader för juridiskt ombud och deltagande i administrativa eller rättsliga förfaranden. Avtalen bör också omfatta tillhandahållande av relevant utbildning för ledamöterna i det europeiska företagsrådet och täckning av därmed sammanhängande utgifter, utan att det påverkar minimikravet i artikel 10.4 i direktiv 2009/38/EG.
- (10) Kravet i direktiv 2009/38/EG att när så är möjligt ta hänsyn till behovet av en jämn könsfördelning bland arbetstagarna vid fastställandet av de europeiska företagsrådets sammansättning har visat sig vara otillräckligt för att främja en jämn könsfördelning. Kvinnor är fortfarande underrepresenterade i de flesta europeiska företagsråd. Det är därför nödvändigt att fastställa effektivare och mer specifika mål för könsfördelningen, som ska genomföras av företagsledningen och arbetstagarrepresentanterna när de förhandlar om eller omförhandlar sina avtal. För att uppnå dessa mål kan det i vissa fall vara nödvändigt att prioritera det underrepresenterade könet vid sammansättningen av det europeiska företagsrådet eller dess särskilda kommitté. I enlighet med rättspraxis från Europeiska unionens domstol⁶ är sådan positiv särbehandling möjlig, i enlighet med principen om likabehandling av kvinnor och män, under förutsättning att de åtgärder som vidtas för att uppnå målet om en jämn könsfördelning inte automatiskt och ovillkorligt ger företräde åt personer av ett visst kön, utan gör det möjligt att beakta andra kriterier, såsom meriter och kvalifikationer samt det valförfarande som fastställs i relevanta lagar. Parterna i avtal om europeiska företagsråd bör därför ges den flexibilitet som krävs för att respektera de rättsliga och faktiska begränsningarna av positiv särbehandling. För liknande överväganden är det dessutom lämpligt att kräva åtgärder för att sträva efter en jämn könsfördelning i det särskilda förhandlingsorganet, för att främja detta mål redan under förhandlingsfasen.
- (11) Det finns belegg för att inledandet av förhandlingar ibland försenas utöver den sexmånadersperiod som anges i direktiv 2009/38/EG. I vissa fall vidtar ledningen inte några åtgärder eller vägrar uttryckligen att inleda förhandlingar efter en begäran om att inrätta ett europeiskt företagsråd. Det bör därför preciseras att de tilläggsföreskrifter som fastställs i direktiv 2009/38/EG är tillämpliga när det särskilda förhandlingsorganets första möte inte sammankallas inom sex månader efter en begäran om inrättande av ett europeiskt företagsråd, oavsett om den centrala ledningen uttryckligen vägrar att inleda förhandlingar.

⁶ Domstolens dom av den 28 mars 2000, Badeck m.fl., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (12) När ledningen utbyter känslig information med ledamöter i europeiska företagsråd, ledamöter i särskilda förhandlingsorgan eller arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett förfarande för information och samråd, har ledningen möjlighet att föreskriva att sådan information delas i förtroende och inte bör lämnas ut. När information utbyts i förtroende bör den centrala ledningen vara skyldig att samtidigt lämna en rimlig motivering. Inrättandet av lämpliga arrangemang för att skydda konfidentialiteten för känslig information kan skapa förtroende och underlätta utbytet av sådan information, samtidigt som företagens och arbetstagarnas intressen skyddas, bland annat för att avvärja ökande risker såsom industrispionage.
- (13) Möjligheten för den centrala ledningen att inte överlämna information till ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd, eller till arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett förfarande för information och samråd, bör begränsas till fall där ett sådant överlämnande allvarligt skulle skada de berörda företagens funktion. Av öppenhetsskäl och för en ändamålsenlig prövning bör den centrala ledningen också vara skyldig att ange skälen till att information inte överförs.
- (14) För att öka den rättsliga klarheten är det lämpligt att fastställa bestämmelserna om överlämnande av konfidentiell information och om att inte överlämna sådan information i två separata artiklar. Dessutom bör den befintliga bestämmelsen som gör det möjligt för medlemsstaterna att fastställa särskilda regler för företag som eftersträvar ett ideologiskt inriktat mål flyttas till artikeln om förhållandet till andra nationella bestämmelser, eftersom den rör genomförandet av föreskrifterna i direktiv 2009/38/EG mer allmänt.
- (15) Ett effektivt gränsöverskridande samråd kräver en verklig dialog mellan den centrala ledningen och de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Detta innebär att information och samråd måste ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att yttra sig innan beslutet fattas och att yttranden från europeiska företagsråd eller arbetstagarrepresentanter måste få ett motiverat svar från den centrala ledningen innan den fattar sitt beslut om den föreslagna åtgärden i fråga. Ett uttryckligt krav med den innebörden bör fastställas i direktiv 2009/38/EG för att säkerställa rättssäkerheten.
- (16) Dessutom bör bestämmelserna i direktiv 2009/38/EG om arbetstagarrepresentanternas roll och skydd ändras för att öka tydligheten och exaktheten, särskilt när det gäller skyddet av ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan och medlemmarna i europeiska företagsråd mot repressalier och avskedanden. För att undvika tvister bör det också anges att den centrala ledningen ska täcka kostnaderna för utbildning av ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och det europeiska företagsrådet och andra därmed sammanhängande kostnader som är nödvändiga för att de ska kunna utföra sina uppgifter, om ledningen har informerats om dessa kostnader i förväg.
- (17) I vissa medlemsstater har rättsinnehavare enligt direktiv 2009/38/EG svårt att väcka talan för att hävda sina rättigheter. Det är därför nödvändigt att stärka medlemsstaternas skyldighet att säkerställa effektiva rättsmedel och tillgång till rättslig prövning och kommissionens övervakning av att de fullgör denna skyldighet. För detta ändamål bör medlemsstaterna vara skyldiga att underrätta kommissionen om hur och under vilka omständigheter rättsinnehavarna kan väcka talan vid domstol och, i tillämpliga fall, administrativa förfaranden med avseende på alla sina rättigheter enligt detta direktiv. Dessutom bör det klargöras att de relevanta förfarandena måste möjliggöra en snabb och effektiv verkställighet, och att eventuella tidigare

förlikningsförfaranden utanför domstol varken kan leda till ett beslut som är bindande för de berörda parterna eller inkräkta på rättighetshavarnas rätt att väcka talan.

- (18) Kommissionens utvärdering 2018 av direktiv 2009/38/EG har visat att de påföljder som tillämpas vid bristande efterlevnad av skyldigheter som rör gränsöverskridande information och samråd ofta inte är tillräckligt avskräckande. Det är därför lämpligt att fastställa medlemsstaternas skyldighet att föreskriva effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner. Böter bör föreskrivas för underlåtenhet att följa de informations- och samrådsförfaranden som anges i direktiv 2009/38/EG. Andra former av sanktioner skulle också kunna föreskrivas. Ekonomiska sanktioner bör fastställas med hänsyn till gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens storlek och ekonomiska situation – till exempel på grundval av dess årsomsättning – och andra relevanta faktorer – såsom överträdelsens allvar, varaktighet, konsekvenser och avsiktliga eller försumliga karaktär – för att vara effektiva, avskräckande och proportionella.
- (19) Företag med ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som ingåtts före den 23 september 1996, det vill säga före den dag då rådets direktiv 94/45/EG⁷ började tillämpas, är undantagna från tillämpningen av de skyldigheter som följer av direktiv 2009/38/EG. De organ för information till och samråd med anställda som inrättats inom ramen för sådana avtal har ingåtts och fortsätter att verka utanför unionsrättens tillämpningsområde. Direktiv 2009/38/EG ger inte arbetstagarna i de undantagna företagen möjlighet att begära att ett europeiskt företagsråd inrättas enligt det direktivet. För att skapa rättslig klarhet, likabehandling och effektivitet bör dock arbetstagare och deras representanter i alla gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag i princip ha rätt att begära att ett europeiskt företagsråd inrättas. Nästan 30 år efter det att en rättslig ram med minimikrav för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare först infördes på unionsnivå har dessa skäl företrädare framför kontinuitetshänsyn för befintliga avtal som ursprungligen motiverade undantaget. Detta undantag bör därför avskaffas.
- (20) Av samma skäl bör dessutom samma minimikrav gälla för alla gemenskapsföretag med europeiska företagsråd som är verksamma enligt direktiv 2009/38/EG och företag i vilka ett avtal om ett europeiskt företagsråd undertecknades eller reviderades mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011. Därför bör undantaget för de sistnämnda företagen från tillämpningen av direktiv 2009/38/EG också utgå.
- (21) Europeiska företagsråd som verkar på grundval av de tilläggsföreskrifter som anges i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG har rätt att en gång om året sammanträda med den centrala ledningen för att bli informerade och rådfrågade om utvecklingen av verksamheten i det berörda gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och dess framtidsutsikter. För att stärka den gränsöverskridande informationen till och samrådet med dessa europeiska företagsråd är det lämpligt att öka antalet sådana årliga plenarmöten i de tilläggsföreskrifterna till två.
- (22) Dessutom bör vissa tekniska ändringar göras av de tilläggsföreskrifter som anges i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG för att säkerställa överensstämmelse med artikeldelen.

⁷ 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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (23) Det är därför lämpligt att ändra direktiv 2009/38/EG för att inkludera alla stödberättigade företag i dess tillämpningsområde, klargöra några av dess centrala begrepp, förbättra den gränsöverskridande informations- och samrådsprocessen och säkerställa effektiv prövning och kontroll av efterlevnaden.
- (24) I vissa fall kan det hända att befintliga avtal om europeiska företagsråd eller avtal om informations- och samrådsförfaranden som ingåtts enligt direktiv 94/45/EG eller direktiv 2009/38/EG före ikraftträdandet av de åtgärder som medlemsstaterna antagit för att införliva detta direktiv inte är förenliga med de reviderade kraven. Det är därför lämpligt att fastställa övergångsbestämmelser som gör det möjligt för parterna i sådana avtal att förhandla om anpassningar före den dag då införlivandeåtgärderna börjar tillämpas.
- (25) Det övergripande syftet med detta direktiv är att se till att kraven i direktiv 2009/38/EG om information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag är effektiva. Detta mål kan inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna själva, utan på grund av kravens gränsöverskridande karaktär och omfattning kan det bättre uppnås på unionsnivå. Unionen får därför vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen enligt artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (26) Enligt artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska personer med funktionsnedsättning kunna utöva sina arbetstagar rättigheter och fackliga rättigheter på samma villkor som andra. Eftersom både unionen och dess medlemsstater är parter i den konventionen ska direktiv 2009/38/EG och relevant nationell lagstiftning tolkas i enlighet med denna princip, till exempel när det gäller tillgänglighet och rimliga anpassningsåtgärder för ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, ledamöter i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter som utövar sina funktioner samt den centrala ledningens kostnader i samband därmed.
- (27) I enlighet med artikel 30.3 och artikel 42.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU⁸, artikel 18.2 och artikel 71.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU⁹ samt artikel 36.2 och artikel 88.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU¹⁰ ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörandet av offentliga kontrakt iakttar tillämpliga social- och arbetsrättsliga skyldigheter som fastställts i unionsrätten. Ett effektivt genomförande av kraven i detta direktiv bör främjas genom att sociala hållbarhetskriterier, när så är lämpligt, integreras i de tilldelningskriterier som upphandlande enheter utformar för att identifiera de ekonomiskt mest fördelaktiga anbudena. Detta direktiv skapar dock inte någon ytterligare skyldighet i förhållande till de direktiven.
- (28) För att ge arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen i gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag tillräckligt med tid för att överväga de reviderade

⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 243).

minimikraven och förbereda tillämpningen av dem, är det lämpligt att, med två år, skjuta upp tillämpningen av de bestämmelser som medlemsstaterna antar för att följa detta direktiv.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Direktiv 2009/38/EG ska ändras på följande sätt:

(1) Artikel 1.4 ska ersättas med följande:

”4. Sådana frågor som rimligen kan förväntas beröra hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras företag eller driftsställen som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor.

Dessa villkor ska anses vara uppfyllda om

a) de åtgärder som övervägs av ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i företag eller på driftsställen i mer än en medlemsstat.

b) de åtgärder som övervägs av ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i ett företag eller på ett driftsställe i en medlemsstat, och arbetstagare i ett företag eller på ett driftsställe i en annan medlemsstat rimligen kan förväntas påverkas av följderna av dessa åtgärder.”

(2) Artikel 2.1 f och 2.1 g ska ersättas med följande:

”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;

g) samråd: upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå.”

(3) Artikel 5 ska ändras på följande sätt:

(a) I punkt 2 ska led b ersättas med följande:

”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 ett sätt som syftar till att uppnå en jämn könsfördelning, 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.”

(b) Punkt 6 ska ändras på följande sätt:

– I första stycket ska följande meningar läggas till:

”Dessa kostnader ska omfatta rimliga kostnader för experter, inbegripet för rättsligt bistånd, i den mån det är nödvändigt för detta ändamål, samt rimliga kostnader för juridiskt biträde och deltagande i administrativa eller rättsliga förfaranden. Kostnader ska meddelas den centrala ledningen innan de uppstår.”

- I andra stycket ska andra meningen utgå.
- (4) Artikel 6 ska ändras på följande sätt:
- (a) Punkt 2 ska ändras på följande sätt:
- Leden c och d ska ersättas med följande:

”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 och föreskrifterna i artikel 1.3 och 9.

d) Formatet och platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.”
 - Led f ska ersättas med följande:

”f) De finansiella och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande, inbegripet åtminstone följande aspekter:

 - Eventuellt anlitande av experter, inbegripet juridiska experter, för att bistå det europeiska företagsrådet i utförandet av dess uppgifter.
 - Det europeiska företagsrådets eller dess ledamöters rättsliga företrädare och deltagande på dess vägnar i administrativa eller rättsliga förfaranden.
 - Tillhandahållande av relevant utbildning till ledamöterna i det europeiska företagsrådet, utan att det påverkar minimikraven i artikel 10.4 första stycket.”

Kravet att fastställa de faktorer som förtecknas i första stycket, ändrat genom [Publikationsbyrå: infoga hänvisning till detta ändringsdirektiv *] ska även tillämpas på avtal om europeiska företagsråd som ingåtts före den [Publikationsbyrå: för in det datum som anges i artikel 2 andra stycket i detta ändringsdirektiv].

* [Publikationsbyrå: infoga hänvisning till detta ändringsdirektiv.]”;

- (b) Följande punkt ska införas som punkt 2a:
- ”2a. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet ska, när de förhandlar eller omförhandlar ett avtal om ett europeiskt företagsråd, komma överens om och fastställa de arrangemang som är nödvändiga för att, i möjligaste mån och utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning om val av arbetstagarrepresentanter, uppnå målet om en jämn könsfördelning där kvinnor och män vardera omfattar minst 40 % av de europeiska företagsrådets ledamöter och, i tillämpliga fall, minst 40 % av ledamöterna i den särskilda kommittén.”
- (5) I artikel 7.1 ska andra strecksatsen ersättas med följande:
- ”— om det särskilda förhandlingsorganets första möte inte sammankallas inom sex månader efter en begäran enligt artikel 5.1,”

- (6) Artikel 8 ska ersättas med följande:

”Artikel 8

Tillhandahållande av information i förtroende

1. Medlemsstaterna ska fastställa att ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd, samt arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande och eventuella experter som bistår dem inte ska ha rätt att röja någon information som de uttryckligen fått i förtroende av den centrala ledningen. Dessutom får den centrala ledningen inrätta lämpliga arrangemang för överföring och lagring av information för att bidra till att skydda sekretessen hos konfidentiell information.
2. När den centrala ledningen lämnar förtrolig information i enlighet med punkt 1 ska den informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen eller de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen lämnas i förtroende.
3. Den skyldighet som avses i punkt 1 ska fortsätta att gälla, oavsett var de personer som avses i punkt 1 befinner sig, även efter det att deras mandat har löpt ut, till dess att den motivering som lämnats i samförstånd med den centrala ledningen anses ha blivit föråldrad.”

- (7) Följande artikel ska införas som artikel 8a:

”Artikel 8a

Underlåtenhet att vidarebefordra information av särskilda skäl

1. Medlemsstaterna ska i särskilda fall och på de villkor och inom de gränser som fastställs i nationell lagstiftning föreskriva att den centrala ledningen på dess territorium inte är skyldig att vidarebefordra information till ledamöter i särskilda förhandlingsorgan eller europeiska företagsråd, eller arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande, och eventuella experter som bistår dem, om informationen är sådan att den enligt objektiva kriterier allvarligt skulle skada de berörda företagens funktion.

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

2. När den centrala ledningen inte vidarebefordrar förtrolig information i enlighet med punkt 1 ska den informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen eller de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen inte vidarebefordras.

- (8) Artiklarna 9 och 10 ska ersättas med följande:

”Artikel 9

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

1. 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.

2. Informationen i gränsöverskridande frågor ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma deras eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag,

3. Samrådet ska äga rum vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna kan yttra sig innan beslutet fattas och på grundval av den information som lämnats i enlighet med punkt 2, utan att det påverkar ledningens ansvar, och inom rimlig tid med hänsyn till hur brådskande frågan är. Arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar från den centrala ledningen eller någon annan mer lämplig ledningsnivå innan beslutet om åtgärderna i fråga antas, förutsatt att arbetstagarrepresentanterna har yttrat sig inom rimlig tid i enlighet med första meningen.

Artikel 10

Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

1. Utan att det påverkar övriga organs eller organisationers behörighet ska arbetstagarrepresentanterna, inbegripet ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och 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 och 8a ska ledamöterna i de europeiska företagsråden ha rättigheten och nödvändiga medel för att 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 informations- och samrådsförfarandet, i synnerhet före och efter mötena med den centrala ledningen.

3. Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter som utför sina uppgifter enligt förfarandet i artikel 6.3 ska, då de utför dessa uppgifter, ha rätt till skydd och garantier motsvarande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning och 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, i fråga om 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, och skydd mot motåtgärder eller uppsägning.

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.

Utan att det påverkar tillämpningen av avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6.2 ska kostnaderna för sådan utbildning och därmed sammanhängande kostnader bäras

av den centrala ledningen, förutsatt att den centrala ledningen har informerats i förväg.”

(9) Artikel 11 ska ändras på följande sätt:

(a) Punkt 2 ska ersättas med följande:

”2. Medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga sanktioner vid åsidosättande av de nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med detta direktiv. De ska särskilt tillse att

- a) det finns lämpliga förfaranden för att de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv ska kunna verkställas i tid och på ett effektivt sätt,
- b) sanktioner som är effektiva, avskräckande och proportionella är tillämpliga vid överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv.

Vid underlåtenhet att uppfylla de nationella bestämmelser genom vilka skyldigheterna enligt artikel 9.2 och 9.3 införlivas ska medlemsstaterna föreskriva böter som ska fastställas med beaktande av de kriterier som anges i tredje stycket i denna punkt, utan att det påverkar möjligheten att dessutom föreskriva andra typer av sanktioner.

Vid tillämpning av första stycket b ska medlemsstaterna, när de fastställer påföljder, beakta överträdelsens allvar, varaktighet, följder och avsiktliga eller försumliga karaktär, och när det gäller ekonomiska sanktioner även storleken och den ekonomiska situationen för det företag eller den koncern som är föremål för sanktioner samt andra relevanta kriterier.”

(b) Punkt 3 ska ändras på följande sätt:

- Första stycket ska ersättas med följande:

”3. Medlemsstaterna ska föreskriva administrativa eller rättsliga överklagandeförfaranden som ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet, medlemmarna i det europeiska företagsrådet eller arbetstagarrepresentanterna får inleda när den centrala ledningen vidarebefordrar information i förtroende i enlighet med artikel 8 eller inte vidarebefordrar information av särskilda skäl i enlighet med artikel 8a.”

- Följande stycke ska läggas till:

”Längden på sådana förfaranden ska vara förenlig med ett effektivt utövande av informations- och samrådsrättigheterna enligt detta direktiv.”

(c) Följande punkt ska läggas till som punkt 4:

”4. Om medlemsstaterna gör tillgång till rättsliga förfaranden beroende av att en alternativ tvistlösning genomförs i förväg, ska detta förfarande varken leda till ett beslut som är bindande för de berörda parterna eller på annat sätt påverka deras rätt att väcka talan.”

(10) I artikel 12 ska följande punkt läggas till:

”6. 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.”

(11) Artikel 14 ska utgå.

(12) Följande artikel ska införas:

”Artikel 14a

Övergångsbestämmelser

1. Om, efter införlivandet av [*Publikationsbyrå: infoga hänvisning till detta ändringsdirektiv*], ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett avtal om ett informations- och samrådsförfarande som ingåtts före [*Publikationsbyrå: för in det datum från och med vilket införlivandebestämmelserna ska tillämpas, som anges i artikel 2.1 andra stycket i detta ändringsdirektiv*] i enlighet med artiklarna 5 och 6 i direktiv 94/45/EG eller artiklarna 5 och 6 i det här direktivet inte överensstämmer med något av de krav som är tillämpliga på det avtalet till följd av de ändringar som föreskrivs i [*Publikationsbyrå: infoga hänvisning till detta ändringsdirektiv*], ska den centrala ledningen inleda förhandlingar för att anpassa avtalet på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras företrädare i minst två företag eller på minst två driftsställen i minst två olika medlemsstater. Den centrala ledningen får också inleda sådana förhandlingar på eget initiativ.

2. Om det europeiska företagsrådsavtalet eller avtalet om ett informations- och samrådsförfarande innehåller förfaranderegler för dess anpassning eller omförhandling, får anpassningen förhandlas fram i enlighet med dessa arrangemang. I annat fall ska anpassningen ske enligt det förfarande som anges i artikel 5 jämförd med artikel 13 andra och tredje styckena.

3. Om ett anpassningsförfarande inte leder till en överenskommelse inom två år från dagen för respektive begäran från arbetstagarna eller deras representanter, ska de tilläggskrav som anges i bilaga I tillämpas.”

(13) Bilaga I ska ändras i enlighet med bilagan till det här direktivet.

Artikel 2

1. Medlemsstaterna ska senast den [*Publikationsbyrå: ange datum ett år efter detta direktivs ikraftträdande*] anta och offentliggöra de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser.

De ska tillämpa dessa bestämmelser från och med den [*Publikationsbyrå: ange datum två år efter det datum som anges i första stycket*].

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras 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.

När det gäller de ändringar som föreskrivs i artikel 1.8 i detta direktiv ska medlemsstaterna till kommissionen senast den [*Publikationsbyrå: ange det datum som anges i punkt 1 första stycket*] anmäla hur de europeiska företagsråden, de särskilda förhandlingsorganen och arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med artikel

11.2, 11.3 och 11.4 i direktiv 2009/38/EG i dess ändrade lydelse, kan inleda rättsliga förfaranden och, i tillämpliga fall, administrativa förfaranden med avseende på alla rättigheter enligt detta direktiv

Artikel 3

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar

På rådets vägnar

Ordförande

Ordförande