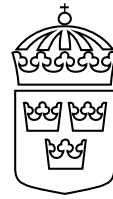


# Regeringens proposition

## 2016/17:120



Genomförande av sjöfolksdirektivet

Prop.  
2016/17:120

---

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 23 februari 2017

*Stefan Löfven*

*Ylva Johansson*  
(Arbetsmarknadsdepartementet)

## Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller förslag som genomför Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, vilket ger sjöfolk i huvudsak samma arbetsrättsliga rättigheter som andra arbetstagare har sedan tidigare.

I lagen (2011:427) om europeiska företagsråd föreslås en ny regel om att möten med en förhandlingsdelegation eller ett europeiskt företagsråd om möjligt ska planeras så att ledamöter eller suppleanter i ett sådant organ som har befattning ombord kan delta fysiskt eller på distans.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 oktober 2017.

## Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut .....	4
2	Lagtext .....	5
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder .....	5
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet .....	6
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	7
2.4	Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497) .....	9
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd .....	10
3	Ärendet och dess beredning .....	12
4	Genomförande av sjöfolksdirektivet .....	12
4.1	Behovet av lagstiftning .....	12
4.2	Planering av och deltagande i företagsrådsmöten .....	17
4.3	Hänvisning till EU-rättsakter .....	18
5	Ikraftträdande .....	19
6	Konsekvenser .....	19
7	Författningskommentar .....	20
7.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder .....	20
7.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet .....	21
7.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	21
7.4	Förslaget till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497) .....	21
7.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd .....	21
Bilaga 1	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk .....	23
Bilaga 2	Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens .....	28
Bilaga 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 .....	35
Bilaga 4	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 .....	52
Bilaga 5	Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar .....	58
Bilaga 6	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 .....	65
Bilaga 7	Sammanfattning av betänkandet (SOU 2016:50) .....	72
Bilaga 8	Betänkandets lagförslag .....	73
Bilaga 9	Förteckning över remissinstanserna .....	82
Bilaga 10	Lagrådets yttrande .....	83
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 23 februari 2017 .....	84
	Rättsdatablad .....	85

# 1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
4. lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497),
5. lag om ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd.

Regeringen har följande förslag till lagtext.

### 2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs att 25 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder ska ha följande lydelse.

<i>Nuvarande lydelse</i>	<i>Föreslagen lydelse</i>
	25 § <sup>1</sup>
<i>Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsförmedlingen får föreskriva undantag från 1–12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.</i>	<i>Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om undantag från 1–12 §§.</i>

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2007:401.

## 2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> att 4 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

4 §<sup>2</sup>

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler *skall* tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler *ska* tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, eller av 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, båda i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2005:392.

## 2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Prop. 2016/17:120

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> att 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

2 §<sup>2</sup>

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 och 25–27 §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– 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, i *den ursprungliga lydelsen*, eller

– 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, i *lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794*, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i *den ursprungliga lydelsen*,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2016:248.

Prop. 2016/17:120      Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.



## 2.4 Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

Prop. 2016/17:120

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> att 1 § lönegarantilagen (1992:497) ska ha följande lydelse

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 §<sup>2</sup>

Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

1. har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,  
2. är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller

3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens.

3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens, *i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2009:1442.

## 2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (2011:427) om europeiska företagsråd

*dels* att 5, 12 och 47 §§ ska ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen ska införas en ny paragraf, 27 a §, av följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

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

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

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

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

Bestämmelserna i 18 § om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige, i 24, 25 och 38–40 §§ om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses och i 56 § om skydd för

### *Föreslagen lydelse*

#### 5 §

Denna lag gäller när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, eller

2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara för förpliktelserna enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, och den filial eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare inom EES finns i Sverige.

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen.

#### 12 §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från denna lag.

Avvikelser får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av direktiv 2009/38/EG.

Avvikelser får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.

#### 27 a §

*Möten ska om möjligt planeras så att ledamöter som har befattning ombord på fartyg, eller suppleanter för dessa, kan delta på plats. Om närvaro på plats inte är möjlig ska det övervägas om det går att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.*

#### 47 §

Det europeiska företagsrådet har rätt till minst ett möte om året med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och till att då få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

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

*Möten ska om möjligt planeras så att ledamöter som har befattning ombord på fartyg, eller suppleanter för dessa, kan delta på plats. Om närvaro på plats inte är möjlig ska det övervägas om det går att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

### 3 Ärendet och dess beredning

Den 6 oktober 2015 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk (sjöfolksdirektivet). Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 10 oktober 2017. Den svenska versionen av direktivet finns i *bilaga 1*. De svenska versionerna av de direktiv som ändras genom sjöfolksdirektivet finns i *bilagorna 2–6*.

Regeringen beslutade den 19 november 2015 att ge en särskild utredare i uppdrag att analysera sjöfolksdirektivet och föreslå hur det ska genomföras i svensk rätt. I augusti 2016 överlämnade utredaren betänkandet Genomförande av sjöfolksdirektivet (SOU 2016:50) med förslag på hur sjöfolksdirektivet ska genomföras. En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 7*. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 8*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 9*. En remissammanställning finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2016/01548/ARM).

#### *Lagrådet*

Regeringen beslutade den 26 januari 2017 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som framgår av avsnitt 2.1–2.5. Förslagen i lagrådsremissen stämmer alltså överens med propositionens lagförslag. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 10*. Lagrådet har lämnat förslagen utan erinran.

## 4 Genomförande av sjöfolksdirektivet

### 4.1 Behovet av lagstiftning

**Regeringens bedömning:** Sjöfolksdirektivets utvidgning av tillämpningsområdet till att omfatta även vissa arbetstagare till sjöss kräver inte någon ändring av svensk lagstiftning.

**Utredningens bedömning:** Överensstämmer med regeringens bedömning.

**Remissinstanserna:** *Sjöfartens Arbetsgivareförbund*, *Svensk Sjöfart* och *Svenskt Näringsliv* har ingen invändning mot utredningens bedömning, men anser att artikel 5 i sjöfolksdirektivet ska genomföras genom ett förtydligande i anställningsskyddslagen. Övriga remissinstanser har ingen invändning mot bedömningen eller avstår från att yttra sig.

*Sjöfolksdirektivets innebörd*

Sjöfolksdirektivet utgör ett så kallat ändringsdirektiv, då det inte innehåller någon självständig reglering utan endast ändrar bestämmelser om sjömäns arbetsvillkor i fem befintliga arbetsrättsliga direktiv.

De direktiv som ändras är

- rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (direktivet om kollektiva uppsägningar),
- 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 (överlåtelsedirektivet),
- 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 (direktivet om information och samråd),
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (lönegarantidirektivet), och
- 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 (direktivet om europeiska företagsråd).

Ändringarna rör tre områden som är centrala för arbetsrätten: löneskydd, rätten till information och arbetstagarrepresentation samt skydd vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och vid verksamhetsövergång. Inom dessa områden har olika kategorier av arbetstagare inom sjöfartssektorn (sjöfolk) tidigare kunnat undantas från tillämpningen av direktiven som nämnts ovan. Genom sjöfolksdirektivet tas möjligheten att göra sådana undantag bort och sjöfolk kommer därigenom att omfattas av direktivens tillämpningsområden.

Syftet med sjöfolksdirektivet är att stärka arbetstagar skyddet enligt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Vidare syftar direktivet till att verka för lika spelregler inom EU. Sjöfolksdirektivet ska även bidra till de allmänna politiska målen om att främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor, att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och att främja en dialog mellan arbetsmarknadens parter.

*Utgångspunkter vid genomförande av sjöfolksdirektivet*

Att möjligheten upphör för medlemsstaterna att göra undantag för sjöfolk vid tillämpningen av lönegarantidirektivet, direktivet om europeiska företagsråd, direktivet om information och samråd, direktivet om kollektiva uppsägningar och direktivet om europeiska företagsråd, innebär att dessa direktivs tvingande tillämpningsområden utvidgas till att nu även omfatta gruppen sjöfolk.

Det kan noteras att de benämningar som använts för vilka arbetstagare som kunnat undantas enligt direktiven skiljer sig åt. I direktivet om kollektiva uppsägningar fanns t.ex. undantag för ”besättningar på sjögående fartyg”, medan det i direktivet om information och samråd fanns undantag för ”besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav”. Av sjöfolksdirektivets syfte och skäl får det emellertid anses följa att skillnaderna i terminologi inte ska påverka genomförandet av ändringar i direktiven. Liksom utredaren anser regeringen att den arbetsrättsliga regleringen bör vara generell och att särreglering bör undvikas. Regeringen delar vidare utredarens bedömning att det endast är svenskflaggade fartyg som omfattas av ändringarna i sjöfolksdirektivet.

#### *Lönegarantidirektivet*

Lönegarantidirektivet innehåller bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens och ska garantera arbetstagarna betalning av deras utestående fordringar. Tidigare har medlemsstaterna under vissa förutsättningar haft möjlighet att undanta fiskare som avlönas separat från den reglering som genomför direktivet. Artikel 1 i sjöfolksdirektivet medför att den möjligheten upphör, vilket innebär att nationell lagstiftning inte längre kan utesluta angivna fiskare från lönegarantidirektivets minimiskydd.

Lönegarantidirektivet har genomförts i svensk lagstiftning främst genom lönegarantilagen (1992:497). Något undantag för arbetstagare som är fiskare finns inte i lönegarantilagen. Lönegarantilagen är alltså tillämplig för fiskare i den utsträckning de är arbetstagare. Regeringen delar utredarens bedömning att den nuvarande regleringen i fråga om löneskydd uppfyller sjöfolksdirektivets krav och att någon ändring av svensk lagstiftning inte behövs.

#### *Direktivet om information och samråd*

Direktivet om information och samråd innehåller minimiföreskrifter som ska göra det möjligt för arbetstagare att få information och samråda med arbetsgivare om händelser som kan komma att påverka deras anställningssituation. Tidigare har medlemsstaterna haft möjlighet att anta särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav. Genom artikel 3 i sjöfolksdirektivet upphör denna möjlighet.

Direktivet om information och samråd har genomförts i svensk lagstiftning främst genom ändringar och tillägg i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Vid genomförandet av direktivet har Sverige inte infört några undantag för besättningsmedlemmar. Regeringen anser, liksom utredaren, att den nuvarande lagstiftningen i detta avseende uppfyller sjöfolksdirektivets krav och att någon ändring av lagstiftningen inte behövs.

#### *Direktivet om europeiska företagsråd*

Direktivet om europeiska företagsråd innehåller bestämmelser om information och samråd i gränsöverskridande frågor i vissa företag och företagsgrupper. Tidigare har det funnits möjlighet för en medlemsstat att bestämma att den reglering som genomför direktivet inte ska gälla

besättningsmedlemmar i handelsflottan. Genom artikel 2.1 i sjöfolksdirektivet upphör denna möjlighet.

Direktivet om europeiska företagsråd har genomförts genom lagen (2011:427) om europeiska företagsråd. Något undantag för besättningsmedlemmar har inte införts i lagen. Regeringen anser, liksom utredaren, att den svenska regleringen uppfyller sjöfolksdirektivets krav i denna del och att någon ändring av lagstiftningen därför inte krävs.

När det gäller regleringen i sjöfolksdirektivet om planering av och deltagande i företagsrådsmöten, se avsnitt 4.2.

#### *Direktivet om kollektiva uppsägningar*

Direktivet om kollektiva uppsägningar innehåller bestämmelser till skydd för arbetstagare vid kollektiva uppsägningar, bl.a. om att arbetsgivaren ska informera och överlägga med arbetstagarnas representanter inför planerade kollektiva uppsägningar. Direktivet är ett minimidirektiv. I artikel 1.2 c i direktivet framgick det tidigare att det inte skulle tillämpas på besättningar på sjögående fartyg. Genom artikel 4 i sjöfolksdirektivet upphör möjligheten till detta undantag.

Direktivet om kollektiva uppsägningar har främst genomförts genom medbestämmandelagen och lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen). Några undantag för besättningar på sjögående fartyg har inte gjorts vid genomförandet av direktivet. Regeringen anser liksom utredaren att den nuvarande regleringen uppfyller kraven i sjöfolksdirektivet varför någon ändring av lagstiftningen inte behövs i detta avseende.

Genom artikel 4.2 i sjöfolksdirektivet förs ett nytt stycke in i artikel 3.1 i direktivet om kollektiva uppsägningar som reglerar skyldigheten att anmäla planerade kollektiva uppsägningar. Av det nya stycket följer att om den planerade kollektiva uppsägningen rör medlemmar av besättningen på sjögående fartyg, så ska arbetsgivaren meddela detta till den behöriga myndigheten i den stat vars flagga fartyget för. Regleringen om anmälan till myndighet i direktivet om kollektiva uppsägningar har införts i främjandelagen. Liksom utredaren anser regeringen att utgångspunkten är att det är besättningar ombord på svenskflaggade fartyg som träffas av den aktuella lagstiftningen. Skyldigheten att underrätta en myndighet i Sverige när en arbetsgivare planerar kollektiva uppsägningar av besättningsmedlemmar på svenskflaggat fartyg följer alltså redan i dag av främjandelagen.

När det gäller svenskkontrollerade fartyg som för utländsk flagg bör dessa, som utredaren konstaterar, ses som utländska arbetsplatser, varför genomförandet av sjöfolksdirektivet inte kräver någon regel om anmälningskyldighet som tar sikte på kollektiva uppsägningar av arbetstagare på sådana fartyg. I stället får det förutsättas att övriga medlemsstater inför motsvarande bestämmelser i sin respektive lagstiftning.

Sammanfattningsvis anser regeringen, i likhet med utredaren, att den nuvarande regleringen uppfyller kraven i sjöfolksdirektivet och att någon ändring av svensk lagstiftning inte krävs.

Överlåtelsedirektivet innehåller bestämmelser till skydd för arbetstagare vid övergång av verksamhet, bl.a. om att arbetsgivaren är skyldig att informera och samråda med arbetstagarnas representanter inför planerade övergångar. Vidare finns i direktivet ett skydd mot uppsägning vid övergång av verksamhet, genom att överlåtelsen i sig inte får utgöra skäl för uppsägning från överlåtaren eller förvärvarens sida. Tidigare gällde enligt artikel 1.3 i överlåtelsedirektivet att direktivet inte skulle tillämpas på sjögående fartyg. Genom artikel 5 i sjöfolksdirektivet ersattes den bestämmelsen av en ny bestämmelse som anger att överlåtelsedirektivet ska tillämpas på sådana överlåtelser av sjögående fartyg som är en del av en överlåtelse av ett företag, av en verksamhet eller av en del av ett företag eller en verksamhet i den mening som avses i direktivet. En förutsättning för det är dock att förvärvaren befinner sig inom fördragets territoriella tillämpningsområde, eller att det företag eller den verksamhet eller den del av företaget eller verksamheten som ska överlåtas förblir inom fördragets territoriella tillämpningsområde. Enligt samma artikel gäller att direktivet inte ska tillämpas om föremålet för överlåtelsen enbart utgörs av ett eller flera sjögående fartyg.

Överlåtelsedirektivet har främst genomförts genom ändringar i medbestämmandelagen och lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). I 28 § medbestämmandelagen finns bestämmelser om kollektivavtals giltighet i samband med verksamhetsövergång. Enligt bestämmelsen är huvudregeln att kollektivavtalet övergår i samband med en verksamhetsövergång. Enligt 11 och 13 §§ medbestämmandelagen är överlåtaren skyldig att på eget initiativ förhandla med de fackliga organisationerna inför en verksamhetsövergång. I 6 b § anställningsskyddslagen finns en bestämmelse om automatisk övergång och i 7 § ett uppsägningsförbud. Enligt 25 § andra stycket samma lag kan arbetstagaren ha rätt till företrädesrätt till återanställning om hans eller hennes anställning upphört innan övergången.

Överlåtelsedirektivet är ett så kallat minimidirektiv. Sverige har vid genomförandet av direktivet valt att inte undanta sjögående fartyg från tillämpningen. Av 1 § medbestämmandelagen framgår att lagen är tillämplig på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta gäller även anställningsskyddslagen. Regeringen anser, liksom utredaren, att det tillräckligt tydligt framgår att bestämmelserna är tillämpliga även för besättningar på sjögående fartyg.

*Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Svensk Sjöfart och Svenskt Näringsliv* anser att man bör genomföra artikel 5 i sjöfolksdirektivet genom att i 6 b § anställningsskyddslagen förtydliga att lagen inte ska tillämpas när det enbart är fråga om överlåtelse av ett eller flera sjögående fartyg.

Visserligen får artikel 5 i sjöfolksdirektivet anses utgöra ett förtydligande av att överlåtelsedirektivet inte är tillämpligt om överlåtelsen endast avser ett eller flera sjögående fartyg. Regeringen delar dock utredarens bedömning att det redan av att 6 b och 7 §§ anställningsskyddslagen avser verksamhetsövergång framgår att ren försäljning av egendom faller utanför lagens tillämpningsområde. Regeringen anser därför inte att någon ytterligare precisering bör göras i lagtexten.



Sammanfattningsvis är regeringens bedömning att någon ändring av lagstiftningen inte krävs med anledning av att överlåtelsedirektivet ändrats genom sjöfolksdirektivet.

*Seko, Service- och kommunikationsfacket* framför synpunkter kring utformningen av den EU-rättsliga regleringen. *Svensk Sjöfart* understryker vikten av att skattesystem utformas så att entreprenörskap och företagande stimuleras av såväl sysselsättnings- som konkurrensskäl. Dessa synpunkter kan inte tas om hand inom ramen för denna proposition.

## 4.2 Planering av och deltagande i företagsrådsmöten

**Regeringens förslag:** I lagen om europeiska företagsråd ska regler införas om att möten med en förhandlingsdelegation och ett företagsråd om möjligt ska planeras så att ledamöter som har befattning ombord på fartyg, eller suppleanter för dessa, kan delta på plats. Om närvaro på plats inte är möjlig ska man överväga att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Arbetsdomstolen* tillstyrker förslaget. Övriga remissinstanser har ingen invändning mot förslaget eller avstår från att yttra sig.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 2.2 i sjöfolksdirektivet ska en besättningsmedlem på ett sjögående fartyg som är ledamot av ett särskilt förhandlingsorgan eller europeiskt företagsråd, eller en sådan ledamots suppleant, vara behörig att delta i möten med företaget, om inte ledamoten befinner sig till sjöss eller befinner sig i en hamn i ett annat land än det där rederiet har sitt säte när mötet äger rum. Emellertid ska möten, om möjligt, planeras så att ledamöter eller suppleanter som är besättningsmedlemmar på ett fartyg kan delta. Om en sådan besättningsmedlem inte kan delta i ett möte ska möjligheten att använda ny informations- och kommunikationsteknik övervägas.

Ett minimikrav vid genomförandet av sjöfolksdirektivet är att lagstiftningen garanterar att en utsedd ledamot eller en suppleant är behörig när denne är i hamn i det land där rederiet har sitt säte när mötet äger rum. Som utredaren konstaterar skulle en sådan behörighetsregel, där det anges att ledamoten eller suppleanten endast är behörig att delta under vissa förutsättningar, innebära en inskränkning i förhållande till vad som gäller för sjöfolk i dag. Av artikel 6 i sjöfolksdirektivet framgår det att den målgrupp som omfattas av sjöfolksdirektivet inte får hamna i ett sämre läge än vad som gäller enligt nationella regler. Någon sådan bestämmelse bör därför inte införas.

När det gäller det senare ledet i artikel 2.2 om planering av möten och övervägande om användning av informations- och kommunikationsteknologi delar regeringen utredarens bedömning att denna reglering inte innebär en försämring av den allmänna skyddsnivån, utan har karaktären av ordningsregler. Regeringen anser liksom utredaren att kompletterande

Prop. 2016/17:120 bestämmelser bör införas som tydliggör att möten med en förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd ska planeras så att ledamöter som är besättningsmedlemmar på fartyg kan delta. I sjöfolksdirektivet anges att regleringen även tar sikte på suppleanter. Det kan visserligen konstateras att det i direktivet om europeiska företagsråd inte tidigare funnits några bestämmelser om suppleanter. Inte heller lagen om europeiska företagsråd innehåller några sådana bestämmelser. För det fall en suppleant har utsetts framstår det dock som lämpligt att den inträder i en ledamots ställe, om ledamoten inte kan delta på plats. Bestämmelsen bör därför även omfatta suppleanter. Vidare bör det framgå att deltagande på distans kan vara ett alternativ om närvaro på plats inte är möjlig.

Regeringen ansluter sig till utredarens bedömning att den vedertagna terminologin inom sjöarbetsrätten bör användas, dvs. ”befattning ombord” i stället för sjöfolksdirektivets begrepp ”besättningsmedlem”.

### 4.3 Hänvisning till EU-rättsakter

**Regeringens förslag:** Hänvisningarna till EU-rättsakter i de lagregler som genomfört de aktuella direktiven ska uppdateras så att det uttryckligen anges att det är direktivens lydelse enligt sjöfolksdirektivet som avses. Bemyndigandet i främjandelagen ska justeras.

**Utredarens förslag:** Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Arbetsdomstolen* tillstyrker förslaget till ändringar. Övriga remissinstanser har ingen invändning mot förslaget eller avstår från att yttra sig.

**Skälen för regeringens förslag:** När det i en lag görs hänvisningar till direktiv ska det i lagen anges vilken lydelse av direktivet som införs och ska tillämpas. Hänvisningar av detta slag finns i 4 § medbestämmandelagen, 2 § anställningsskyddslagen, 1 § lönegarantilagen och 5 och 12 §§ lagen om europeiska företagsråd. Då sjöfolksdirektivet ändrar lönegarantidirektivet, direktivet om europeiska företagsråd, direktivet om information och samråd, direktivet om kollektiva uppsägningar och överlåtelsedirektivet bör hänvisningarna i nämnda bestämmelser uppdateras så att det uttryckligen anges att det är direktiven i dess respektive lydelse enligt sjöfolksdirektivet som avses.

I 4 § medbestämmandelagen hänvisas till upphävda direktiv. Rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, och rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992 om ändring av direktiv 75/129/EEG är ersatta av direktivet om kollektiva uppsägningar. Rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter är ersatt av överlåtelsedirektivet. Hänvisningen i 4 § medbestämmandelagen bör därför ersättas av en hänvisning till direktivet om kollektiva uppsägningar och till överlåtelsedirektivet, enligt lydelsen i sjöfolksdirektivet.

I 25 § främjandelagen finns ett bemyndigande för regeringen eller efter regeringens bestämmande, för Arbetsförmedlingen, att dels föreskriva undantag från 1–12 §§, dels meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. När det gäller det senare ledet konstateras att det är frågan om en upplysningsbestämmelse om att verkställighetsföreskrifter kan komma att meddelas. Redan av 8 kap. 7 och 11 §§ regeringsformen följer emellertid att sådana föreskrifter kan meddelas utan bemyndigande från riksdagen. Detta led av bestämmelsen bör därför tas bort. Vidare bör inte en särskild förvaltningsmyndighet namnges i det bemyndigande som kvarstår.

Bestämmelsen om att undantag som meddelas med stöd av bemyndigandet inte får innebära mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som följer av direktivet om kollektiva uppsägningar infördes när det direktivet genomfördes eftersom det då fanns behov av en sådan upplysning (SOU 1994:83 s. 126 och prop. 1994/95:102 s. 76 f.) Något behov av en sådan upplysning finns inte längre, varför upplysningen bör tas bort.

## 5 Ikraftträdande

**Regeringens förslag:** Lagändringarna ska träda i kraft den 1 oktober 2017.

**Utredningens förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen remissinstans berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Sjöfolksdirektivet ska vara genomfört senast den 10 oktober 2017. De ändringar som föreslås i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd om möten bedöms inte medföra några omfattande förberedelser för dem som berörs av ändringen. De ändringar som i övrigt föreslås kräver inga förberedelser. Ändringarna bör därför träda i kraft den 1 oktober 2017.

Det behövs inte några övergångsbestämmelser.

## 6 Konsekvenser

De föreslagna reglerna syftar i första hand till att genomföra sjöfolksdirektivet särskilt i fråga om besättningsmedlemmars deltagande i företagsrådsmöten. I övrigt medför genomförandet av sjöfolksdirektivet inga beaktansvärda konsekvenser eftersom Sverige sedan tidigare har valt att tillämpa samtliga berörda arbetsrättsliga regler även i fråga om sjöfolk.

EU-direktiv måste genomföras i nationell rätt. Sjöfolksdirektivet innehåller vissa regler som saknas i svensk rätt. En anpassning måste därför göras i de delar där sjöfolksdirektivet inte redan kan anses uppfyllt. Genomförande av sjöfolksdirektivet kan endast ske genom författning.

Prop. 2016/17:120 Lagstiftningsåtgärder föreslås då svensk rätt inte bedöms uppfylla samtliga delar av direktivet, se avsnitt 4.2.

Förslagen om ändringar i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd, angående hur möten om möjligt ska planeras, berör endast företag, så kallade gemenskapsföretag eller företagsgrupperingar med minst 1 000 anställda inom EES och med minst 150 anställda i var och en av minst två EES-stater och där ett europeiskt företagsråd har inrättats eller att initiativ till ett sådant råd har tagits. Enligt vad som framkommit finns det i dagsläget ett europeiskt företagsråd vid ett svenskt rederi.

Förslagen bedöms medföra marginella kostnadsmässiga eller andra konsekvenser. Förslagen ändrar varken tillämpningsområdet eller besättningsmedlemmars behörighet att delta vid företagsrådsmöten. Ändringarna innebär främst att berörda företag ska införa rutiner för planering av möten på så sätt att ledamöter i förhandlingsdelegationer och europeiska företagsråd som har befattning ombord på fartyg på ett rimligt sätt ska kunna delta i mötena.

Eftersom förslagen i praktiken endast rör företag får de inga statsfinansiella konsekvenser eller andra konsekvenser för offentlig sektor. Inte heller bedöms förslagen medföra några miljömässiga konsekvenser.

Regeringen delar *Svenska ILO-kommitténs* bedömning att förslagen är förenliga med Sveriges åtaganden under Internationella arbetsorganisationen (ILO), där Sjöarbetskonventionen från 2006 är det viktigaste instrumentet på området.

Tidpunkten för reglernas ikraftträdande styrs av sjöfolksdirektivets bestämmelser om genomförande.

## 7 Författningskommentar

### 7.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

#### 25 §

Upplysningsbestämmelsen om att närmare föreskrifter för tillämpningen av bestämmelserna kan meddelas tas bort. Bemyndigandet ändras redaktionellt. Upplysningen om att eventuella föreskrifter inte får innebära mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som ska gälla enligt EU-rätten tas bort.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

7.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet Prop. 2016/17:120

**4 §**

Paragrafen ändras så att det framgår av lagtexten att hänvisningen gäller direktivet om kollektiva uppsägningar respektive överlåtelsedirektivet samt vilken lydelse som avses av direktiven.

Vidare görs en redaktionell ändring.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

7.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

**2 §**

Paragrafen ändras genom att den senaste lydelsen av överlåtelsedirektivet anges i lagtexten.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

7.4 Förslaget till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

**1 §**

Paragrafen ändras genom att hänvisningen nu görs så att det framgår av lagtexten vilken lydelse som avses av lönegarantidirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

7.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd

**5 §**

Paragrafen ändras genom att hänvisningen nu görs så att det framgår av lagtexten vilken lydelse som avses av direktivet om europeiska företagsråd.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

**12 §**

Paragrafen ändras genom att hänvisningen nu görs så att det framgår av lagtexten vilken lydelse som avses av direktivet om europeiska företagsråd.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

Prop. 2016/17:120 **27 a §**

Paragrafen är ny och genomför artikel 2 punkt 2 andra och tredje styckena i sjöfolksdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

**47 §**

*Tredje stycket* är nytt och genomför artikel 2 punkt 2 andra och tredje styckena i sjöfolksdirektivet.

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

I

(Lagstiftningsakter)

DIREKTIV

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2015/1794

av den 6 oktober 2015

om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk

(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 b och 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 yttrande <sup>(1)</sup>,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande <sup>(2)</sup>,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet <sup>(3)</sup>, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) får Europaparlamentet och rådet i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, i syfte att förbättra arbetsvillkor och information till och samråd med arbetstagarna. I dessa direktiv måste oproportionella kostnader eller administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag vilka stimulerar hållbar tillväxt och sysselsättning.
- (2) I Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG <sup>(4)</sup>, 2009/38/EG <sup>(5)</sup> och 2002/14/EG <sup>(6)</sup> samt rådets direktiv 98/59/EG <sup>(7)</sup> och 2001/23/EG <sup>(8)</sup> är vissa sjöfolk antingen undantagna från tillämpningsområdet eller så ges medlemsstaterna möjlighet att undanta dem.

<sup>(1)</sup> EUT C 226, 16.7.2014, s. 35.

<sup>(2)</sup> EUT C 174, 7.6.2014, s. 50.

<sup>(3)</sup> Europaparlamentets ståndpunkt av den 8 juli 2015 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 18 september 2015.

<sup>(4)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EUT L 283, 28.10.2008, s. 36).

<sup>(5)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28).

<sup>(6)</sup> 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).

<sup>(7)</sup> 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).

<sup>(8)</sup> 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).

- (3) I sitt meddelande *Strategiska mål och rekommendationer för EU:s sjöfartspolitik fram till 2018* av den 21 januari 2009 betonade kommissionen vikten av att införa en integrerad rättslig ram för att förbättra sjöfartssektorns konkurrenskraft.
- (4) Förekomsten av undantag och/eller möjligheter att införa undantag kan hindra sjöfolk från att fullt ut åtnjuta sina rättigheter till rättvisa arbetsförhållanden och till information och samråd, eller begränsa deras möjligheter att fullt ut åtnjuta dessa rättigheter. Såvida förekomsten av undantag och/eller möjligheterna att införa undantag inte är objektivt motiverade och sjöfolk inte behandlas lika bör bestämmelser som medger sådana undantag utgå.
- (5) Det rådande rättsläget, som delvis är resultatet av sjöfolks speciella yrkessituation, medför att samma kategori arbetstagare behandlas olika av olika medlemsstater, beroende på huruvida de tillämpar de undantag eller frivilliga undantag som den gällande lagstiftningen medger. Ett betydande antal medlemsstater har inte, eller endast i begränsad mån, utnyttjat dessa frivilliga undantag.
- (6) I sitt meddelande *En integrerad havspolitik för Europeiska unionen* av den 10 oktober 2007 angav kommissionen att den politiken bygger på ett tydligt erkännande av att alla frågor som rör de europeiska haven hänger samman med varandra, och att havsrelaterade politiska insatser måste utvecklas med en helhetssyn för att nå önskat resultat. I meddelandet betonades också att fler och bättre arbetstillfällen inom sjöfarten för unionens medborgare krävs och att arbetsförhållandena ombord på fartyg måste förbättras, bland annat genom investeringar i forskning, utbildning, hälsa och säkerhet.
- (7) Detta direktiv står i överensstämmelse med Europa 2020-strategin och med dess sysselsättningsmål och med den strategi som kommissionen fastställde i sitt meddelande *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen – EU:s bidrag till full sysselsättning* av den 23 november 2010.
- (8) Den s.k. blå ekonomin utgör en betydande del av unionens ekonomi vad gäller arbetstillfällen och bruttomervärde.
- (9) I enlighet med artikel 154.2 i EUF-fördraget har kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter på unionsnivå om den möjliga inriktningen av en unionsåtgärd på detta område.
- (10) Inom ramen för den sociala dialogen har arbetsmarknadens parter inom sjöfartssektorn nått en gemensam överenskommelse som är av stor betydelse för detta direktiv. Den gemensamma överenskommelsen innebär en god avvägning mellan behovet av att förbättra arbetsvillkoren för sjöfolk och behovet av att ta vederbörlig hänsyn till sektorns särdrag.
- (11) Med tanke på sjöfartssektorns särart och de särskilda arbetsvillkor som gäller för de arbetstagare som omfattas av de undantag som upphävs genom detta direktiv är det nödvändigt att anpassa vissa av bestämmelserna i de direktiv som ändras genom det här direktivet för att återspegla särdragen i den berörda sektorn.
- (12) På grund av de senaste årens tekniska utveckling, särskilt inom kommunikationstekniken, bör kraven på information och samråd uppdateras och tillämpas på lämpligaste sätt, inbegripet genom användning av ny teknik för fjärrkommunikation samt genom att man förbättrar tillgången till internet och ser till att det på ett rimligt sätt kan användas ombord, i syfte att förbättra genomförandet av detta direktiv.
- (13) De rättigheter som sjöfolk har enligt det här direktivet, och som tillerkänts av medlemsstaterna i nationell lagstiftning om genomförande av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG och 2001/23/EG, bör inte påverkas. Genomförandet av det här direktivet bör inte kunna åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som redan gäller i varje medlemsstat.
- (14) Internationella arbetsorganisationens sjöarbetskonvention från 2006 syftar både till att uppnå anständiga arbets- och levnadsvillkor för sjöfolk genom att tillhandahålla hälso- och säkerhetsnormer, rättvisa anställningsvillkor och yrkesutbildning och till att trygga sund konkurrens för rederierna genom sin globala tillämpning samt till att säkerställa lika spelregler internationellt när det gäller vissa, men inte alla, arbetstagarättigheter, oavsett



nationalitet eller fartygets flagg. Den konventionen, rådets direktiv 2009/13/EG <sup>(1)</sup> och Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/16/EG <sup>(2)</sup> och 2013/54/EU <sup>(3)</sup> fastställer sjöfolks rätt till anständiga arbetsförhållanden inom många olika områden, tillhandahåller enhetliga rättigheter och skydd på arbetsplatsen för sjöfolk och bidrar till lika spelregler även inom unionen.

- (15) Unionen bör sträva efter att förbättra arbets- och levnadsvillkoren ombord på fartyg och utnyttja potentialen för innovation för att göra sjöfartssektorn mer attraktiv för unionens sjöfolk, inbegripet för unga arbetstagare.
- (16) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att förbättra arbetsvillkoren för sjöfolk och information till och samråd med dem, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av direktivets omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i 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 detta mål.
- (17) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt rätten till rättvisa arbetsförhållanden och arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget. Detta direktiv bör genomföras i enlighet med de rättigheterna och principerna.
- (18) Direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG och 2001/23/EG bör därför ändras i enlighet med detta.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### Artikel 1

### Ändring av direktiv 2008/94/EG

Artikel 1.3 i direktiv 2008/94/EG ska ersättas med följande:

"3. Medlemsstaterna får, om en sådan bestämmelse redan finns i deras nationella lagstiftning, fortsätta att utesluta arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person från tillämpningsområdet för detta direktiv."

#### Artikel 2

### Ändringar av direktiv 2009/38/EG

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

1. I artikel 1 ska punkt 7 utgå.
2. I artikel 10.3 ska följande stycken läggas till:

"En besättningsmedlem på ett sjögående fartyg som är ledamot av ett särskilt förhandlingsorgan eller av ett europeiskt företagsråd, eller en sådan ledamots suppleant, ska vara behörig att delta i möten i det särskilda förhandlingsorganet eller i det europeiska företagsrådet eller i varje annat möte inom ramen för något av de förfaranden som fastställs i artikel 6.3 såvida denna ledamot eller suppleant inte befinner sig till sjöss eller befinner sig i en hamn i ett annat land än det där redieriet har sitt säte när mötet äger rum.

(1) Rådets direktiv 2009/13/EG av den 16 februari 2009 om genomförande av det avtal som ingåtts av European Community Shipowners' Associations (ECSA) och European Transport Workers' Federation (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG (EUT L 124, 20.5.2009, s. 30).

(2) Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/16/EG av den 23 april 2009 om hamnstatskontroll (EUT L 131, 28.5.2009, s. 57).

(3) Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/54/EU av den 20 november 2013 om vissa flaggstaters ansvar i fråga om efterlevnad och verkställighet av 2006 års konvention om arbete till sjöss (EUT L 329, 10.12.2013, s. 1).

Möten ska, om möjligt, planeras så att ledamöter eller suppleanter som är besättningsmedlemmar på ett sjögående fartyg kan delta.

Om en besättningsmedlem på ett sjögående fartyg som är ledamot av ett särskilt förhandlingsorgan eller av ett europeiskt företagsråd, eller en sådan ledamots suppleant, inte kan delta i ett möte ska, om detta är möjligt, möjligheten att använda ny informations- och kommunikationsteknik övervägas.”

*Artikel 3*

**Ändring av direktiv 2002/14/EG**

Artikel 3.3 i direktiv 2002/14/EG ska utgå.

*Artikel 4*

**Ändringar av direktiv 98/59/EG**

Direktiv 98/59/EG ska ändras på följande sätt:

1. I artikel 1.2 ska led c utgå.
2. I artikel 3.1 ska följande stycke införas efter andra stycket:

”Om den planerade kollektiva uppsägningen rör medlemmar av besättningen på sjögående fartyg ska arbetsgivaren meddela detta till den behöriga myndigheten i den stat vars flagga fartyget för.”

*Artikel 5*

**Ändring av direktiv 2001/23/EG**

Artikel 1.3 i direktiv 2001/23/EG ska ersättas med följande:

”3. Detta direktiv ska tillämpas på sådan överlåtelse av sjögående fartyg som är en del av en överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet i den mening som avses i punkterna 1 och 2, under förutsättning att förvärvaren befinner sig, eller det företag eller den verksamhet eller den del av företaget eller verksamheten som ska överlåtas förblir, inom fördragets territoriella tillämpningsområde.

Detta direktiv ska inte tillämpas om föremålet för överlåtelsen enbart utgörs av ett eller flera sjögående fartyg.”

*Artikel 6*

**Skyddsnivå**

Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter föranleda en minskning av den allmänna skyddsnivån för de personer som omfattas av det här direktivet, vilken redan tillerkänts av medlemsstaterna på de områden som omfattas av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG och 2001/23/EG.

*Artikel 7*

**Kommissionens rapportering**

Kommissionen ska senast den 10 oktober 2019 och efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå överlämna en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet och tillämpningen av artiklarna 4 och 5.

Artikel 8

**Införlivande**

1. Medlemsstaterna ska senast den 10 oktober 2017 sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

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.

Artikel 9

**Ikraftträdande**

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

Artikel 10

**Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 6 oktober 2015.

På Europaparlamentets vägnar  
M. SCHULZ  
Ordförande

På rådets vägnar  
N. SCHMIT  
Ordförande

DIREKTIV

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2008/94/EG

av den 22 oktober 2008

om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens

(kodifierad version)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR  
ANTAGIT DETTA DIREKTIV

marknaden måste leda till att levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagare inom gemenskapen förbättras samt att förbättringen, där så behövs, även måste medföra att vissa aspekter av anställningsreglerna utvecklas, såsom förfaranden vid kollektiva uppsägningar och konkurser.

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 137.2,

med beaktande av kommissionens förslag,

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

efter att ha hört Regionkommittén,

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

av följande skäl:

(1) Rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (3) har ändrats flera gånger (4) på ett väsentligt sätt. För att skapa klarhet och överskådlighet bör det direktivet kodifieras.

(2) I punkt 7 i gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare, som antogs den 9 december 1989, föreskrivs att förverkligandet av den inre

(3) Det är nödvändigt att skydd upprättas för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens och för att garantera dem ett minimiskydd, särskilt för att garantera betalning av deras utestående fordringar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen. För detta ändamål bör alla medlemsstater inrätta en institution som säkerställer att de berörda arbetstagarna får betalt för sina utestående fordringar.

(4) För att säkerställa ett rättvist skydd för de berörda arbetstagarna bör man definiera insolvens i enlighet med utvecklingen av lagstiftningen i medlemsstaterna på detta område och detta begrepp bör även avse andra insolvensförfaranden än likvidationsförfaranden. I syfte att fastställa garantiinstitutionens betalningsskyldighet bör medlemsstaterna i detta sammanhang ha möjlighet att föreskriva att en insolvenssituation som leder till flera insolvensförfaranden ska hanteras som om det gällde ett enda insolvensförfarande.

(5) Det bör säkerställas att de arbetstagare som avses i rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (5), rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (6) och rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (7) inte utesluts från tillämpningsområdet för det här direktivet.

(1) EUT C 161, 13.7.2007, s. 75.

(2) Europaparlamentets yttrande av den 19 juni 2007 (EUT C 146 E, 12.6.2008, s. 71) och rådets beslut av den 25 september 2008.

(3) EGT L 283, 28.10.1980, s. 23.

(4) Se bilaga 1 del A och B.

(5) EGT L 14, 20.1.1998, s. 9.

(6) EGT L 175, 10.7.1999, s. 43.

(7) EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

- (6) För att tillgodose arbetstagarnas rättssäkerhet när företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater blir insolventa och för att trygga arbetstagarnas rättigheter i enlighet med EG-domstolens rättspraxis, är det nödvändigt att ha bestämmelser som uttryckligen fastställer vilken institution som är behörig att betala de utestående fordringarna till arbetstagarna i dessa fall och som fastställer målet för samarbetet mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter att snarast möjligt reglera arbetstagarnas utestående fordringar. Det är vidare nödvändigt att föreskriva ett samarbete mellan behöriga administrativa myndigheter i medlemsstaterna för att se till att bestämmelserna på detta område tillämpas på rätt sätt.
- (7) Medlemsstaterna kan införa begränsningar av garantiinstitutionernas ansvar. Begränsningarna bör vara förenliga med direktivets sociala mål, och vid införandet av dessa kan olika nivåer på fordringarna beaktas.
- (8) För att underlätta fastställandet av insolvensförfaranden bl.a. i gränsoverskridande situationer bör det föreskrivas att medlemsstaterna ska informera kommissionen och övriga medlemsstater om de typer av insolvensförfaranden som ger anledning till åtgärd från garantiinstitutionen.
- (9) Eftersom målet för den föreslagna åtgärden i detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (10) Kommissionen bör för Europaparlamentet och rådet lägga fram en rapport om genomförandet och tillämpningen av detta direktiv, särskilt med avseende på de nya anställningsformer som uppkommer i medlemsstaterna.
- (11) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning av de direktiv som anges i bilaga I del C.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

TILLÄMPNINGSOMRÅDE OCH DEFINITIONER

Artikel 1

1. Detta direktiv ska tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden har gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2.1.

2. Medlemsstaterna får undantagsvis utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningsområdet för detta direktiv om det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som följer av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna får, om en sådan bestämmelse redan finns i deras nationella lagstiftning, fortsätta att utesluta följande kategorier från tillämpningsområdet för detta direktiv:

- a) Arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person.
- b) Fiskare som avlönas separat.

Artikel 2

1. I detta direktiv ska en arbetsgivare anses vara insolvent när en ansökan har inlämnats om att inleda ett kollektivt förfarande som grundas på arbetsgivarens insolvens i enlighet med respektive medlemsstats lagar och andra författningar och som innebär att arbetsgivarens tillgångar helt eller delvis tas i anspråk och att en förvaltare eller en person som utövar en liknande funktion utses, samt när den myndighet som är behörig enligt dessa lagar och andra författningar

- a) har beslutat att inleda ett förfarande, eller
  - b) har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamheter definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att motivera att förfarandet inleds.
2. Detta direktiv påverkar inte den definition som följer av nationell rätt beträffande termerna *arbetstagare*, *arbetsgivare*, *lön*, *omedelbar rätt till* och *framtida rätt till*.

Medlemsstaterna får från tillämpningsområdet för detta direktiv emellertid inte utesluta

a) deltidsanställda i den mening som avses i direktiv 97/81/EG,

b) visstidsanställda i den mening som avses i direktiv 1999/70/EG,

c) arbetstagare med ett tillfälligt anställningsförhållande i den mening som avses i artikel 1.2 i direktiv 91/383/EEG.

3. Medlemsstaterna får inte göra arbetstagarnas rätt enligt detta direktiv beroende av en minsta kvalifikationsperiod avseende anställningsavtal eller anställningsförhållande.

4. Detta direktiv hindrar inte medlemsstaterna från att utsträcka skyddet för arbetstagare till andra insolvenssituationer som fastställts genom andra förfaranden än de som nämns i punkt 1 och som föreskrivs i nationell lagstiftning, till exempel situationer där arbetsgivaren i praktiken inställt betalningarna permanent.

Sådana förfaranden ska dock inte leda till ett krav på garantier för institutionerna i de övriga medlemsstaterna i sådana fall som avses i kapitel IV.

## KAPITEL II

### BESTÄMMELSER OM GARANTIINSTITUTIONER

#### Artikel 3

Medlemsstaterna ska, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att se till att garantiinstitutionerna säkerställer betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden, inbegripet betalning av avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör.

De utestående lönefordringar som garantiinstitutionen övertar avser en period före och/eller, i förekommande fall, efter ett datum som fastställts av medlemsstaterna.

#### Artikel 4

1. Medlemsstaterna får välja att begränsa garantiinstitutionernas betalningsansvar enligt artikel 3.

2. Om medlemsstaterna utnyttjar valmöjligheten enligt punkt 1, ska de fastställa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala utestående fordringar. Denna period får dock inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före och/eller efter det datum som avses i artikel 3 andra stycket.

Medlemsstaterna får bestämma att denna minimiperiod på tre månader ska infalla under en referensperiod som inte får vara kortare än sex månader.

De medlemsstater som föreskriver en referensperiod på minst 18 månader får begränsa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala de utestående fordringarna till åtta veckor. I sådana fall ska de för arbetstagarna mest fördelaktiga perioderna användas vid beräkningen av minimiperioden.

3. Medlemsstaterna får fritt sätta övre gränser för garantiinstitutionens utbetalningar. Dessa gränser får inte vara lägre än en tröskel som är socialt förenlig med detta direktivs sociala målsättning.

Om medlemsstaterna utnyttjar denna valmöjlighet, ska de till kommissionen meddela vilka metoder de använder för att sätta denna övre gräns.

#### Artikel 5

Medlemsstaterna ska införa detaljerade bestämmelser för garantiinstitutionernas organisation, finansiering och verksamhet, i överensstämmelse med framför allt följande principer:

a) Institutionernas tillgångar ska vara fristående från arbetsgivarnas driftskapital och ska inte vara tillgängliga vid ett insolvensförfarande.

b) Arbetsgivarna ska bidra till institutionernas finansiering om den inte helt fullgörs av offentliga myndigheter.

c) Institutionernas ansvar ska bestå oberoende av om förpliktelserna att bidra till finansieringen har uppfyllts eller inte.

KAPITEL III

**BESTÄMMELSER OM SOCIAL TRYGGHET**

*Artikel 6*

Medlemsstaterna får föreskriva att artiklarna 3, 4 och 5 inte ska tillämpas på bidrag som ska utgå enligt nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem eller enligt kompletterande pensionssystem utanför de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen för ett eller flera företag.

*Artikel 7*

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att underlåtenhet från arbetsgivarens sida, före inträdet av hans insolvens, att inbetala på honom ankommande obligatoriska bidrag till försäkringsinstitutionerna i enlighet med de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen inte inverkar menligt på arbetstagarnas rätt till förmåner enligt dessa försäkringar, i den mån avdrag för arbetstagarens del av bidraget har gjorts vid utbetalning av arbetstagarnas löner.

*Artikel 8*

Medlemsstaterna ska säkerställa att nödvändiga åtgärder vidtas för att skydda arbetstagarnas intressen och de personers intressen som vid inträdet av arbetsgivarens insolvens redan har lämnat arbetsgivarens företag eller verksamhet, vad gäller rättigheter som tillförsäkras dem omedelbara eller framtida ålderspensionsförmåner inklusive efterlevandeförmåner enligt kompletterande pensionssystem utanför de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen för ett eller flera företag.

KAPITEL IV

**BESTÄMMELSER OM GRÄNSÖVERSKRIDANDE SITUATIONER**

*Artikel 9*

1. När ett företag som är verksamt på minst två medlemsstaters territorium är insolvent i den mening som avses i artikel 2.1, ska institutionen i den medlemsstat på vilkens territorium arbetstagarna normalt utför eller utförde sitt arbete vara behörig institution för betalningen av utestående fordringar till arbetstagarna.

2. Omfattningen av arbetstagarnas rättigheter ska fastställas i den lagstiftning som gäller för den behöriga garantiinstitutionen.

3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att, i de fall som avses i punkt 1 i denna artikel, de beslut som fattas inom ramen för ett i en annan medlemsstat inlett insolvensförfarande enligt artikel 2.1 beaktas för att fastställa arbetsgivarens insolvens i den mening som avses i detta direktiv.

*Artikel 10*

1. För att genomföra artikel 9 ska medlemsstaterna föreskriva att relevant information mellan de behöriga administrativa myndigheterna och/eller mellan de garantiinstitutioner som omnämns i artikel 3 första stycket ska utbytas, vilket bland annat gör det möjligt att upplysa den behöriga garantiinstitutionen om arbetstagarnas utestående fordringar.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen och de andra medlemsstaterna lämna uppgifter om adress och telefon till sina behöriga administrativa myndigheter och/eller sina garantiinstitutioner. Kommissionen ska göra dessa upplysningar tillgängliga för allmänheten.

KAPITEL V

**ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OCH SLUTBESTÄMMELSER**

*Artikel 11*

Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att försämra den existerande situationen i medlemsstaterna och den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inom det område som direktivet omfattar.

*Artikel 12*

Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas möjligheter att

- a) vidta åtgärder för att förhindra missbruk,
- b) vägra att ta på sig eller begränsa det ansvar som avses i artikel 3, eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7, om det visar sig att uppfyllandet av förpliktelsen är orimligt på grund av förekomsten av särskilda förbindelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och gemensamma intressen som resulterat i hemliga överenskommelser mellan dem,

- c) vägra att ta på sig eller begränsa den betalningsskyldighet som avses i artikel 3 eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7 i de fall då arbetstagaren ensam eller tillsammans med nära anförvanter var ägare till en väsentlig del av arbetsgivarens företag eller verksamhet och hade ett betydande inflytande över verksamheten.

*Artikel 13*

Medlemsstaterna ska till kommissionen och de övriga medlemsstaterna anmäla de typer av nationella insolvensförfaranden som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde samt alla ändringar av dessa.

Kommissionen ska offentliggöra dessa anmälningar i *Europeiska unionens officiella tidning*.

*Artikel 14*

Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

*Artikel 15*

Senast den 8 oktober 2010 ska kommissionen för Europaparlamentet och rådet lägga fram en rapport om genomförandet och tillämpningen av artiklarna 1–4, 9, 10, 11 andra stycket, 12 c, 13 och 14 i medlemsstaterna.

*Artikel 16*

Direktiv 80/987/EEG, i dess lydelse enligt de rättsakter som anges i bilaga I, ska upphöra att gälla, utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller tidsfristerna för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpningen av de direktiv som anges i bilaga I del C.

Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och ska läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

*Artikel 17*

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

*Artikel 18*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdad i Strasbourg den 22 oktober 2008.

*På Europaparlamentets vägnar*

H.-G. PÖTTERING  
*Ordförande*

*På rådets vägnar*

J.-P. JOUYET  
*Ordförande*



*BILAGA I*

**DEL A**

**Upphävt direktiv och ändringar av det i kronologisk ordning**

(som det hänvisas till i artikel 16)

Rådets direktiv 80/987/EEG	(EGT L 283, 28.10.1980, s. 23)
Rådets direktiv 87/164/EEG	(EGT L 66, 11.3.1987, s. 11)
Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG	(EGT L 270, 8.10.2002, s. 10)

**DEL B**

**Icke upphävd ändringsrättsakt**

(som det hänvisas till i artikel 16)

1994 års anslutningsakt

**DEL C**

**Tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning**

(som det hänvisas till i artikel 16)

Direktiv	Tidsfrist för införlivande	Datum för tillämpning
80/987/EEG	23 oktober 1983	
87/164/EEG		1 januari 1986
2002/74/EG	7 oktober 2005	

BILAGA II

Jämförelsetabell

Direktiv 80/987/EEG	Detta direktiv
Artikel 1	Artikel 1
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4	Artikel 4
Artikel 5	Artikel 5
Artikel 6	Artikel 6
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8	Artikel 8
Artikel 8a	Artikel 9
Artikel 8b	Artikel 10
Artikel 9	Artikel 11
Artikel 10	Artikel 12
Artikel 10a	Artikel 13
Artikel 11.1	—
Artikel 11.2	Artikel 14
Artikel 12	—
—	Artikel 15
—	Artikel 16
—	Artikel 17
Artikel 13	Artikel 18
—	Bilaga I
—	Bilaga II

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2009/38/EG

av den 6 maj 2009

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

(omarbetning)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR  
ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommit-  
téns yttrande <sup>(1)</sup>,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget <sup>(2)</sup>, och

av följande skäl:

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

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

<sup>(1)</sup> Yttrandet avgivet den 4 december 2008 (ännu ej offentliggjort i  
EUT).

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

<sup>(3)</sup> EGT L 254, 30.9.1994, s. 64.

(3) Efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarkna-  
dens parter på europeisk nivå har kommissionen den  
4 april 2000 infört Europaparlamentet och rådet lagt  
fram en rapport om genomförandet av direkt-  
iv 94/45/EG.

(4) I enlighet med artikel 138.2 i fördraget har kommis-  
sionen samrått med arbetsmarknadens parter på gemen-  
skapsnivå om de eventuella riktlinjerna för en gemen-  
skapsinsats på området.

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

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

(7) Det är nödvändigt att modernisera gemenskapslagstift-  
ningen på området gränsöverskridande information till  
och samråd med arbetstagarna, för att säkerställa ett ef-  
fektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gräns-  
överskridande information och samråd, att öka andelen  
europeiska företagsråd som inrättas och samtidigt möj-  
liggöra för nuvarande avtal att fortsätta fungera, att lösa  
problemen i samband med den praktiska tillämpningen  
av direktiv 94/45/EG och att åtgärda den rättsosäkerhet  
som beror på vissa av direktivets bestämmelser eller av-  
saknaden av sådana, samt att bättre samordna gemen-  
skapens rättsliga instrument på området information till  
och samråd med arbetstagarna.

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

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

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

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

- (37) För att öka effektiviteten, samstämmigheten och rättssäkerheten är det nödvändigt att fastställa vilket förhållande som ska råda mellan de direktiv och de nivåer för information till och samråd med arbetstagarna som anges i gemenskapsrätten och i nationell lagstiftning och/eller praxis. I första hand måste det inom varje företag eller grupp av företag förhandlas om hur detta förhållande ska se ut. Om det inte ingåtts något avtal om detta förhållande och om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen förutses måste förfarandet utföras både på nationell nivå och på gemenskapsnivå med iakttagande av de olika arbetstagarrepresentationsorganens behörigheter och verksamhetsområden. Om det europeiska företagsrådet avger ett yttrande bör detta inte påverka den centrala ledningens behörighet att genomföra nödvändiga samråd inom de tidsfrister som föreskrivs i nationell lagstiftning och/eller praxis. Nationell lagstiftning och/eller praxis kan behöva anpassas för att det europeiska företagsrådet vid behov ska kunna informeras före eller samtidigt med de nationella arbetstagarrepresentationsorganen, samtidigt som arbetstagarnas allmänna skydds nivå inte får sänkas.
- (38) Detta direktiv bör inte påverka de förfaranden för information och samråd som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen<sup>(1)</sup> och inte heller de särskilda förfaranden som avses i artikel 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar<sup>(2)</sup> och i artikel 7 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter<sup>(3)</sup>.
- (39) Särskild behandling bör medges de gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag där det den 22 september 1996 fanns ett avtal om gränsoverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare.
- (40) Vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, t.ex. vid fusion, förvärv eller uppdelning, måste det eller de befintliga europeiska företagsråden anpassas. En sådan anpassning måste i första hand göras enligt villkoren i tillämpligt avtal, om det är möjligt att göra

den nödvändiga anpassningen enligt dessa villkor. I annat fall, och när en motiverad begäran om detta gjorts, bör förhandlingar om ett nytt avtal inledas, där medlemmarna i det eller de befintliga europeiska företagsråden deltar. För att möjliggöra information till och samråd med arbetstagarna under den ofta avgörande period då omstruktureringar pågår, måste det eller de befintliga europeiska företagsråden kunna fortsätta sin verksamhet, som kan behöva anpassas, till dess att ett nytt avtal har ingåtts. När det nya avtalet har undertecknats måste de företagsråd som inrättats tidigare upplösas och de avtal som inrättats dem måste upphävas, oberoende av vilka bestämmelser de innehåller om giltighetstid och uppsägning.

- (41) Om inte denna anpassningsbestämmelse tillämpas är det lämpligt att låta de gällande avtalen fortsätta, för att inte bli tvungen att omförhandla dem i onödan. Det bör också fastställas att de skyldigheter som följer av detta direktiv inte bör tillämpas på de avtal som ingåtts före den 22 september 1996 i enlighet med artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG eller artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG<sup>(4)</sup> så länge avtalen är giltiga. Genom detta direktiv införs dessutom inte något allmänt krav på omförhandling av de avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6 i direktiv 94/45/EG mellan den 22 september 1996 och den 5 juni 2011.
- (42) Utan att det påverkar parternas möjlighet att fatta andra beslut måste det europeiska företagsråd som, i brist på ett avtal mellan parterna, inrättats för att nå målet med detta direktiv, hållas informerat om företagets eller företagsgruppens verksamhet och samråd måste äga rum, så att företagsrådet kan bedöma en eventuell inverkan på arbetstagarnas intressen i minst två olika medlemsstater. Det måste därför krävas av företaget eller det kontrollerande företaget att det ger de utvalda arbetstagarrepresentanterna allmän information beträffande arbetstagarnas intressen liksom information som särskilt berör de sidor av företagets eller företagsgruppens verksamhet som berör arbetstagarnas intressen. Det europeiska företagsrådet måste kunna avge en ståndpunkt efter det mötet.
- (43) De valda arbetstagarrepresentanterna måste snarast möjligt informeras, och samråd måste äga rum beträffande vissa beslut som är av avgörande betydelse för arbetstagarnas intressen.

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

<sup>(1)</sup> EGT L 80, 23.3.2002, s. 29.

<sup>(2)</sup> EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

<sup>(3)</sup> EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

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

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

ALLMÄNT

Artikel 1

Mål

- Målet med detta direktiv är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.
- I detta syfte ska ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag, vid begäran om detta enligt förfarandet i artikel 5.1, i syfte att ge information till och samråda med arbetstagarna. Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna ska fastställas och genomföras på ett ändamålsenligt sätt och så att företaget eller företagsgruppen kan fatta beslut på ett effektivt sätt.
- Information till och samråd med arbetstagare ska ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. De europeiska företagsrådets befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av detta direktiv ska därför begränsas till gränsöverskridande frågor.
- Sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor.
- Då en grupp av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 c omfattar ett eller flera företag eller grupper av företag som är gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 a eller c, ska ett europeiskt företagsråd, trots vad som sägs i punkt 2 i den här artikeln, inrättas på företagsgruppsnivå såvida inte något annat föreskrivs i de avtal som avses i artikel 6.
- Såvida ett bredare tillämpningsområde inte föreskrivs i avtalen enligt artikel 6, ska de europeiska företagsrådets befogenheter och det tillämpningsområde för informations- och samrådsförfaranden som fastställts för att nå målet i punkt 1, då det gäller ett gemenskapsföretag, omfatta samtliga driftställen i medlemsstaterna och, då det gäller en grupp av gemenskapsföretag, alla företag som ingår i gruppen och som är belägna i medlemsstaterna.

(<sup>1</sup>) EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

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

## Artikel 2

### Definitioner

1. I detta direktiv avses med

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

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

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

— minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,

— minst två av sina företag i olika medlemsstater,

och

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artikel 3

### Definition av kontrollerande företag

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

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

a) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital,

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

eller

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



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

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

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

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

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

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

#### AVSNITT II

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

#### Artikel 4

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

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

gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag enligt bestämmelserna i artikel 1.2.

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

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

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

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

#### Artikel 5

#### Särskilt förhandlingsorgan

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

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

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

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

<sup>(1)</sup> EUT L 24, 29.1.2004, s. 1.

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

- b) Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet ska väljas eller utnämnas i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att varje medlemsstat har en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör 10 % av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater, eller per del av sådan grupp.
- c) Den centrala ledningen och den lokala ledningen, liksom behöriga europeiska organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare, ska underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artikel 6

##### Avtalets innehåll

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

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

- a) Vilka företag bland gruppen av gemenskapsföretag eller vilka av gemenskapsföretagets driftsställen som ska omfattas av avtalet.
- b) Det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser, på ett sätt som gör att man i möjligaste mån kan erhalla en avvägd arbetstagarrepresentation med hänsyn till deras typ av verksamhet, kategori av arbetstagare och kön, samt mandatperiod.
- c) Det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och med nationella organ för arbetstagarrepresentation, i enlighet med principerna i artikel 1.3.
- d) Platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.
- e) I förekommande fall, sammansättning, sätt att utnämna ledamöter, arbetsuppgifter och mötesordning för den särskilda kommittén inom det europeiska företagsrådet.

f) Vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande.

g) Datum då avtalet träder i kraft och dess löptid, regler för hur det kan ändras eller sägas upp och för när det måste omförhandlas, samt omförhandlingsförfarande, även vid eventuella omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag.

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

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

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

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

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

#### Artikel 7

##### Tilläggsföreskrifter

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

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

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

eller

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

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

#### AVSNITT III

##### ÖVRIGA BESTÄMMELSER

###### Artikel 8

##### Förtroelig information

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

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

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

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

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

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

#### Artikel 9

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

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

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

#### Artikel 10

##### Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

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

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

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 liknande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning eller praxis som gäller i det land där de är anställda.

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

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

#### Artikel 11

##### Iakttagande av detta direktiv

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

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

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

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

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

#### Artikel 12

##### Förhållandet till andra gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser

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

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

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

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

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

Artikel 13

**Anpassning**

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

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

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

Artikel 14

**Gällande avtal**

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

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

eller

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

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

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

Artikel 15

**Rapport**

Senast den 5 juni 2016 ska kommissionen till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén rapportera om genomförandet av detta direktiv, och denna rapport ska vid behov åtföljas av lämpliga förslag.

Artikel 16

**Införlivande**

1. Medlemsstaterna ska senast den 5 juni 2011 sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa artiklarna 1.2, 1.3, 1.4, 2.1 leden f och g, 3.4, 4.4, 5.2 leden b och c, 5.4, 6.2 leden b, c, e och g, 10, 12, 13 och 14, samt bilaga I punkterna 1 a, c och d, 2 och 3, eller senast den dagen se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal, varvid medlemsstaterna måste vidta alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. De ska även innehålla en uppgift om att hänvisningar i befintliga lagar och andra författningar till det direktiv som upphävs genom detta direktiv ska anses som hänvisningar till det här direktivet. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras och om hur uppgiften ska formuleras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 17

**Upphävande**

Direktiv 94/45/EG, i dess lydelse enligt de direktiv som anges i bilaga II del A, ska upphöra att gälla från och med den 6 juni 2011, dock utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller tidsfristerna för införlivande med nationell lagstiftning av de direktiv som anges i bilaga II del B.

Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och ska läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga III.

Artikel 18

**Ikraftträdande**

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

Artiklarna 1.1, 1.5, 1.6, 1.7, 2.1 leden a-e, h och i, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.2 led a, 5.3, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2 leden a, d och f, 6.3, 6.4, 6.5, 7, 8, 9 och 11, samt bilaga I punkterna 1 b, e och f, 4, 5 och 6, ska tillämpas från och med den 6 juni 2011.

*Artikel 19*

**Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 6 maj 2009.

*På Europaparlamentets vägnar*

H.-G. PÖTTERING

*Ordförande*

*På rådets vägnar*

J. KOHOUT

*Ordförande*

—

BILAGA I

**TILLÄGGSFÖRESKRIFTER**  
(som det hänvisas till i artikel 7)

1. För att uppnå målet i artikel 1.1 och i de fall som avses i artikel 7.1 ska ett europeiskt företagsråd inrättas vars sammansättning och befogenheter styrs av följande regler:

- a) Det europeiska företagsrådets befogenheter ska fastställas enligt artikel 1.3.

Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation, den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, dess produktion och dess försäljning. Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, driftsställen eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med den centrala ledningen och få motiverade svar på eventuella yttranden.

- b) Det europeiska företagsrådet ska bestå av de arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag som väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare.

Valet eller utnämningen av medlemmar till det europeiska företagsrådet ska ske i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller praxis.

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

- d) Det europeiska företagsrådet ska bland ledamöterna välja ut en särskild kommitté, bestående av högst fem ledamöter, som ska samordna dess verksamhet, och denna kommitté måste ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

Kommittén ska själv fastställa sin arbetsordning.

- e) Den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå ska underrättas om det europeiska företagsrådets sammansättning.

- f) Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats ska det pröva om förhandlingar ska inledas för ingående av det avtal som avses i artikel 6 eller om de tilläggsföreskrifter som antagits enligt denna bilaga ska tillämpas även i fortsättningen.

Artiklarna 6 och 7 ska tillämpas på motsvarande sätt om ett beslut har fattats att förhandlingar ska äga rum om ett avtal enligt artikel 6, varvid uttrycket "särskilt förhandlingsorgan" ska ersättas med "europeiskt företagsråd".

2. Det europeiska företagsrådet ska ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång om året för att, på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen, erhålla information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter. De lokala ledningarna ska underrättas om detta.

3. Då det uppstår exceptionella omständigheter eller då beslut fattas som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokaliseringar, nedläggning av driftsställen eller företag eller kollektiva uppsägningar, ska den särskilda kommittén eller, då det inte finns någon sådan kommitté, det europeiska företagsrådet ha rätt att bli underrättade om detta. Den ska på begäran ha rätt att sammanträffa med den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå vid det gemenskapsföretag eller den grupp av gemenskapsföretag som har befogenhet att själv fatta beslut för att erhålla information och delta i samråd.

De medlemmar i det europeiska företagsrådet som valts eller utnämns vid de driftsställen eller företag som är direkt berörda av omständigheterna eller besluten i fråga ska också ha rätt att delta i det eventuella möte som anordnas med den särskilda kommittén.

Detta informations- och samrådsmöte ska äga rum snarast möjligt, på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen eller varje annan relevant ledningsnivå vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, och det europeiska företagsrådet får yttra sig över rapporten efter mötet eller inom rimlig tid.

Detta möte ska inte påverka den centrala ledningens privilegier.

Den information och det samråd som föreskrivs vid ovannämnda omständigheter ska genomföras utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 1.2 och 8.

4. Medlemsstaterna får fastställa regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmöten.

Före mötet med den centrala ledningen ska det europeiska företagsrådet eller den särskilda kommittén, vid behov med ett utvidgat antal ledamöter enligt punkt 3 andra stycket, ha rätt att sammanträda utan den berörda ledningens närvaro.

5. Det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter som de själva väljer, om detta är nödvändigt för att de ska kunna utföra sina uppgifter.
6. Kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet ska bäras av den centrala ledningen.

Den centrala ledningen i fråga ska förse medlemmarna i det europeiska företagsrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Såvida inte något annat har avtalats ska den centrala ledningen särskilt betala kostnaderna för anordnandet av möten och tolkning och för logi och resor för medlemmarna i det europeiska företagsrådet och dess särskilda kommitté.

I överensstämmelse med dessa principer får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det europeiska företagsrådets verksamhet. De kan bland annat begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.



BILAGA II

DEL A

Upphävt direktiv och dess ändringar  
(som det hänvisas till i artikel 17)

Rådets direktiv 94/45/EG	(EGT L 254, 30.9.1994, s. 64)
Rådets direktiv 97/74/EG	(EGT L 10, 16.1.1998, s. 22)
Rådets direktiv 2006/109/EG	(EUT L 363, 20.12.2006, s. 416)

DEL B

Tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning  
(som det hänvisas till i artikel 17)

Direktiv	Tidsfrist för införlivande
94/45/EG	22 september 1996
97/74/EG	15 december 1999
2006/109/EG	1 januari 2007

BILAGA III

Jämförelsetabell

Direktiv 94/45/EG	Det här direktivet
Artikel 1.1	Artikel 1.1
Artikel 1.2	Artikel 1.2 första meningen
—	Artikel 1.2 andra meningen
—	Artikel 1.3 och 1.4
Artikel 1.3	Artikel 1.5
Artikel 1.4	Artikel 1.6
Artikel 1.5	Artikel 1.7
Artikel 2.1 a - e	Artikel 2.1 a-e
—	Artikel 2.1 f
Artikel 2.1 f	Artikel 2.1 g
Artikel 2.1 g och h	Artikel 2.1 h och i
Artikel 2.2	Artikel 2.2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4.1, 4.2 och 4.3	Artikel 4.1, 4.2 och 4.3
Artikel 11.2	Artikel 4.4
Artikel 5.1 och 5.2 a	Artikel 5.1 och 5.2 a
Artikel 5.2 b och c	Artikel 5.2 b
Artikel 5.2 d	Artikel 5.2 c
Artikel 5.3	Artikel 5.3
Artikel 5.4 första stycket	Artikel 5.4 första stycket
—	Artikel 5.4 andra stycket
Artikel 5.4 andra stycket	Artikel 5.4 tredje stycket
Artikel 5.5 och 5.6	Artikel 5.5 och 5.6
Artikel 6.1 och 6.2 a	Artikel 6.1 och 6.2 a
Artikel 6.2 b	Artikel 6.2 b
Artikel 6.2 c	Artikel 6.2 c
Artikel 6.2 d	Artikel 6.2 d
—	Artikel 6.2 e
Artikel 6.2 e	Artikel 6.2 f
Artikel 6.2 f	Artikel 6.2 g
Artikel 6.3, 6.4 och 6.5	Artikel 6.3, 6.4 och 6.5
Artikel 7	Artikel 7

Direktiv 94/45/EG	Det här direktivet
Artikel 8	Artikel 8
Artikel 9	Artikel 9
—	Artikel 10.1 och 10.2
Artikel 10	Artikel 10.3
—	Artikel 10.4
Artikel 11.1	Artikel 11.1
Artikel 11.2	Artikel 4.4
Artikel 11.3	Artikel 11.2
Artikel 11.4	Artikel 11.3
Artikel 12.1 och 12.2	—
—	Artikel 12.1–12.5
—	Artikel 13
Artikel 13.1	Artikel 14.1
Artikel 13.2	Artikel 14.2
—	Artikel 15
Artikel 14	Artikel 16
—	Artikel 17
—	Artikel 18
Artikel 16	Artikel 19
Bilaga	Bilaga I
Punkt 1, inledningen	Punkt 1, inledningen
Punkt 1 a (delvis) och punkt 2 andra stycket (delvis)	Punkt 1 a (delvis)
Punkt 1 b	Punkt 1 b
Punkt 1 c (delvis) och d	Punkt 1 c
Punkt 1 c (delvis)	Punkt 1 d
Punkt 1 e	Punkt 1 e
Punkt 1 f	Punkt 1 f
Punkt 2 första stycket	Punkt 2
Punkt 3	Punkt 3
Punkt 4	Punkt 4
Punkt 5	—
Punkt 6	Punkt 5
Punkt 7	Punkt 6
—	Bilagorna II och III

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

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR  
ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 137.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag <sup>(1)</sup>,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande <sup>(2)</sup>,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande <sup>(3)</sup>,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 <sup>(4)</sup>, på grundval av det gemensamma utkast som förlikningskommittén godkände den 23 januari 2002 och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 136 i fördraget skall gemenskapen och medlemsstaterna särskilt ha som mål att främja en dialog mellan arbetsmarknadens parter.
- (2) I punkt 17 i gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter föreskrivs bland annat att "information till, samråd med och deltagande av arbetstagare måste utvecklas på ett lämpligt sätt med hänsyn till gällande förfaranden i de olika medlemsstaterna".
- (3) Kommissionen har samrått med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd för information till och samråd med arbetstagare i företag inom gemenskapen.
- (4) Kommissionen ansåg efter detta samråd att en gemenskapsåtgärd var önskvärd och samrådde på nytt med arbetsmarknadens parter om det planerade förslaget innehåll; arbetsmarknadens parter har inkommit med yttranden till kommissionen.
- (5) Efter denna andra samrådstapp har arbetsmarknadens parter inte underrättat kommissionen om att de önskar inleda det förfarande som kan leda till att ett avtal ingås.

<sup>(1)</sup> EGT C 2, 5.1.1999, s. 3.

<sup>(2)</sup> EGT C 258, 10.9.1999, s. 24.

<sup>(3)</sup> EGT C 144, 16.5.2001, s. 58.

<sup>(4)</sup> Europaparlamentets yttrande av den 14 april 1999 (EGT C 219, 30.7.1999, s. 223), bekräftat den 16 september 1999 (EGT C 54, 25.2.2000, s. 55), rådets gemensamma ståndpunkt av den 27 juli 2001 (EGT C 307, 31.10.2001, s. 16) och Europaparlamentets beslut av den 23 oktober 2001 (ännu ej offentliggjort i EGT). Europaparlamentets beslut av den 5 februari 2002 och rådets beslut av den 18 februari 2002.

- (6) De rättsliga ramar som finns på nationell nivå och på gemenskapsnivå för att säkerställa arbetstagarnas deltagande i företagets angelägenheter och i de beslut som berör dem har inte alltid kunnat förhindra att ingripande beslut som påverkar arbetstagarna har fattats och offentliggjorts utan att lämpliga förfaranden för information och samråd ägt rum i förväg.
- (7) Det finns behov av att förstärka den sociala dialogen och öka det ömsidiga förtroendet inom företagen för att göra det lättare att föregripa risker, göra arbetsorganisationen mer flexibel och underlätta arbetstagarnas tillgång till utbildning inom företaget under trygga förhållanden, öka arbetstagarnas medvetenhet om behoven av anpassning, stimulera arbetstagarna att medverka i åtgärder och insatser för att öka deras anställbarhet, främja arbetstagarnas medverkan i företagets verksamhet och framtid samt stärka företagets konkurrenskraft.
- (8) Det finns i synnerhet ett behov av att främja och stärka informationen och samrådet om den rådande situationen och den förväntade utvecklingen av sysselsättningen inom företaget och, när arbetsgivaren bedömer att sysselsättningen i företaget kan komma att hotas, om vilka eventuella föregripande åtgärder som planeras, i synnerhet i form av utbildning och kompetensutveckling för arbetstagarna, för att motverka den negativa utvecklingen eller mildra dess följder samt för att öka anställbarheten och anpassningsförmågan hos de arbetstagare som kan komma att påverkas.
- (9) Det är en förutsättning att information ges och samråd äger rum i god tid i förväg om företagets omstrukturering och anpassning till de nya villkor som globaliseringen av ekonomin skapar skall kunna bli framgångsrik, bland annat genom att nya former för arbetets organisation utvecklas.
- (10) Gemenskapen har utarbetat och genomfört en sysselsättningsstrategi som vilar på begreppen "föregripande", "förebyggande" och "anställbarhet", som skall bli hörnstenar i all offentlig politik som kan inverka positivt på sysselsättningen, även den som utformas inom företagen, genom en intensifiering av dialogen mellan arbetsmarknadens parter för att främja sådana förändringar som är förenliga med bibehållandet av det prioriterade sysselsättningsmålet.

- (11) Den inre marknaden måste utvecklas på ett balanserat sätt med bibehållande av de viktiga värderingar som ligger till grund för våra samhällen, och genom att alla medborgare får del av den ekonomiska utvecklingen.
- (12) Inträdet i den tredje etappen av den ekonomiska och monetära unionen har medfört en fördjupad och ökad konkurrens på europeisk nivå. Detta kräver att stödåtgärder vidtas på nationell nivå.
- (13) Gemenskapens och medlemsstaternas nuvarande rättsliga ramar för information till och samråd med arbetstagare är ofta i alltför hög grad inriktade på hur man hanterar förändringsprocesser i efterhand, samtidigt som de bortser från de ekonomiska aspekterna av besluten och inte främjar ett verkligt föregripande av sysselsättningsutvecklingen i företag eller förebyggande av risker.
- (14) Hela denna politiska, ekonomiska, sociala och rättsliga utveckling gör det nödvändigt att anpassa den befintliga rättsliga ramen inom vilken de rättsliga och praktiska instrument som gör det möjligt att utöva rätten till information och samråd föreskrivs.
- (15) Detta direktiv påverkar inte de nationella system inom vilkas ram det konkreta utövandet av denna rättighet förutsätter en kollektiv viljeyttring från rättsinnehavarnas sida.
- (16) Detta direktiv påverkar inte de system som föreskriver direkt deltagande av arbetstagarna, under förutsättning att dessa fortfarande har möjlighet att utöva rätten till information och samråd genom sina representanter.
- (17) Eftersom målen för den planerade åtgärden, såsom den beskrivs ovan, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, eftersom syftet är att inrätta en ram för information till och samråd med arbetstagare, vilken är anpassad till de nya europeiska förutsättningar som beskrivs ovan, och därför på grund av den planerade åtgärdens omfattning och verkningar bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (18) Denna allmänna ram har till syfte att fastställa minimiföreskrifter som skall tillämpas i hela gemenskapen men den hindrar inte medlemsstaterna från att anta bestämmelser som är förmånligare för arbetstagarna.
- (19) Denna allmänna ram bör också syfta till att undvika sådana administrativa, ekonomiska och rättsliga förpliktelser som kan motverka etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Det förefaller därför rimligt att enligt medlemsstaternas val begränsa tillämpningsområdet för detta direktiv till företag med minst 50 arbetstagare eller till driftställen med minst 20 arbetstagare.
- (20) Detta tar hänsyn till och påverkar inte andra nationella åtgärder och förfaranden som syftar till att främja en social dialog inom företag som inte omfattas av detta direktiv, och inom den offentliga förvaltningen
- (21) Emellertid bör medlemsstater där det inte finns något lagstadgat system för information till och samråd med arbetstagare eller arbetstagarrepresentanter ha möjlighet att under en övergångsperiod ytterligare begränsa tillämpningsområdet för detta direktiv vad gäller antalet anställda.
- (22) Gemenskapsramen för information till och samråd med arbetstagare bör i så hög grad som möjligt begränsa de bördor som läggs på företagen eller driftställen men likväl säkerställa ett effektivt utövande av rättigheterna.
- (23) Målet i detta direktiv uppnås genom inrättandet av en allmän ram med principer, definitioner och villkor för informationen och samrådet, som medlemsstaterna skall respektera och anpassa i förhållande till sina nationella förutsättningar, där det vid behov säkerställs att arbetsmarknadens parter får en ledande roll genom att de får rätt att genom avtal fritt fastställa de arrangemang för information och samråd som bäst överensstämmer med deras behov och önskemål.
- (24) Man bör undvika att påverka vissa specifika regler om information till och samråd med arbetstagare i vissa nationella lagstiftningar, vilka gäller företag och driftställen som ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning.
- (25) Företagen och driftställen bör skyddas mot att viss särskilt känslig information lämnas ut.
- (26) Arbetsgivaren bör ges möjlighet att underlåta att informera och samråda, när detta skulle innebära allvarlig skada för företaget eller driftstället eller när han omedelbart måste hörsamma en anvisning som en övervaknings- eller tillsynsmyndighet givit honom.
- (27) Information och samråd innebär rättigheter och skyldigheter för arbetsmarknadens parter på företags- eller driftställenivå.

- (28) Administrativa eller rättsliga förfaranden och sanktioner som är effektiva och avskräckande samt står i proportion till hur allvarlig överträdelsen är bör tillämpas när skyldigheterna i detta direktiv inte uppfylls.
- (29) Detta direktiv bör inte påverka andra mer specifika bestämmelser i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar<sup>(1)</sup> och i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter<sup>(2)</sup>.
- (30) Övriga rättigheter till information och samråd, inklusive de rättigheter som följer av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare<sup>(3)</sup>, bör inte påverkas av detta direktiv.
- (31) Genomförandet av detta direktiv bör inte anses vara ett tillräckligt skäl för att rättfärdiga en sänkning av arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### Artikel 1

##### Syfte och principer

1. Detta direktiv syftar till att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen.
2. Formerna för information och samråd skall fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs.
3. När formerna för information eller samråd fastställs och genomförs, skall arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna arbeta i samförståndssanda med respekt för varandras ömsesidiga rättigheter och skyldigheter samt med beaktande av såväl företagets eller driftställets intressen som arbetstagarnas intressen.

<sup>(1)</sup> EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

<sup>(2)</sup> EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

<sup>(3)</sup> EGT L 254, 30.9.1994, s. 64. Direktivet ändrat genom direktiv 97/74/EG (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22).

#### Artikel 2

##### Definitioner

I detta direktiv avses med

- a) *företag*: offentligt eller privat företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte och som är beläget inom medlemsstaternas territorium,
- b) *driftställe*: en verksamhetsenhet som definieras enligt nationell lagstiftning och nationell praxis där ekonomisk verksamhet som inbegriper mänskliga och materiella resurser bedrivs kontinuerligt och som är belägen inom en medlemsstats territorium,
- c) *arbetsgivare*: en fysisk eller juridisk person som är part i ett anställningsavtal eller anställningsförhållande gentemot en arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning och nationell praxis,
- d) *arbetstagare*: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare inom ramen för den nationella arbetslagstiftningen och enligt nationell praxis,
- e) *arbetstagarrepresentanter*: företrädare för arbetstagare enligt definitionen i nationell lagstiftning och/eller nationell praxis,
- 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 densamma,
- g) *samråd*: diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren.

#### Artikel 3

##### Räckvidd

1. I enlighet med medlemsstaternas val skall detta direktiv tillämpas på
  - a) företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller
  - b) driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagare.Medlemsstaterna skall själva besluta om hur tröskelvärdena för anställda arbetstagare skall beräknas.
2. I enlighet med principerna och målen i detta direktiv får medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser, som skall tillämpas på företag eller driftställen som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning, under förutsättning att sådana bestämmelser redan förekommer i nationell lagstiftning vid det datum då detta direktiv träder i kraft.
3. Medlemsstaterna får göra undantag från detta direktiv genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav.

Artikel 4

**Former för information och samråd**

1. I enlighet med principerna i artikel 1 och utan att det påverkar tillämpningen av gällande bestämmelser och/eller praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna, skall medlemsstaterna besluta om formerna för rätt till information och samråd på lämplig nivå i enlighet med denna artikel.

2. Information och samråd skall omfatta följande:

- a) Information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation.
- b) Information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen.
- c) Information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, inklusive de beslut som avses i de gemenskapsbestämmelser som anges i artikel 9.1.

3. Informationen skall överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd.

4. Samråd skall äga rum

- a) med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt,
- b) på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas,
- c) på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat i enlighet med artikel 2 f) och det yttrande som arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge,
- d) på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden,
- e) i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i punkt 2 c).

Artikel 5

**Avtalsreglerad information och avtalsreglerat samråd**

Medlemsstaterna får ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå, inbegripet på företags- eller driftställesnivå, fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för information till och samråd med arbetstagare. Dessa avtal och de avtal

som redan finns vid den tidpunkt som anges i artikel 11 samt alla därpå följande förnyelser av sådana avtal får på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1.

Artikel 6

**Konfidentiell information**

1. Medlemsstaterna skall på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning föreskriva att de arbetstagarrepresentanter och experter som eventuellt biträder dem inte har rätt att för arbetstagare eller tredje man röja information som de i företagets eller driftställets legitima intresse uttryckligen fått i förtroende. Denna förpliktelse skall fortsätta att gälla oavsett var experterna eller företrädarna befinner sig, även efter det att deras mandatperiod har löpt ut. En medlemsstat kan emellertid tillåta arbetstagarrepresentanter eller någon som biträder dem att vidarebefordra konfidentiell information till arbetstagare eller tredje man som är bundna av tystnadsplikt.

2. I särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning skall medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget eller driftstället eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet.

3. Utan att det påverkar befintliga nationella förfaranden skall medlemsstaterna säkerställa att det finns tillgång till rättsligt eller administrativt överklagandeförfarande i de fall arbetsgivaren hävdar att informationen är konfidentiell eller inte lämnar ut information i enlighet med punkt 1 och 2. De får dessutom införa förfaranden som säkerställer att den berörda informationen förblir konfidentiell.

Artikel 7

**Skydd för arbetstagarrepresentanterna**

Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.

Artikel 8

**Tillvaratagande av rättigheterna**

1. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna inte följer detta direktiv. De skall särskilt se till att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av detta direktiv iakttas.

2. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga påföljder, som skall tillämpas när arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna överträder bestämmelserna i detta direktiv. Dessa påföljder skall vara effektiva, proportionella och avskräckande.

*Artikel 9*

**Förhållandet mellan detta direktiv och andra bestämmelser på gemenskapsnivå och nationell nivå**

1. Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av de särskilda förfaranden för information och samråd som avses i artikel 2 i direktiv 98/59/EG och i artikel 7 i direktiv 2001/23/EG.
2. Detta direktiv skall inte påverka de bestämmelser som antagits i enlighet med direktiv 94/45/EG och direktiv 97/74/EG.
3. Detta direktiv skall inte påverka övriga gällande rättigheter till information, samråd och medverkan enligt nationell lagstiftning.
4. Genomförandet av detta direktiv skall inte utgöra något tillräckligt skäl för tillbakagång i förhållande till den nuvarande situationen i medlemsstaterna och i förhållande till arbetstagarernas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

*Artikel 10*

**Övergångsbestämmelser**

Om det i en medlemsstat, vid den tidpunkt då detta direktiv träder i kraft, varken finns något allmänt, varaktigt och lagstadgat system för information till och samråd med arbetstagarrepresentation på arbetsplatsen, genom vilket de anställda kan företrädas, får denna medlemsstat, trots vad som sägs i artikel 3, såvitt avser detta ändamål begränsa tillämpningen av de nationella genomförandebestämmelserna för direktivet till

- a) företag med minst 150 anställda eller driftställen med minst 100 anställda till och med den 23 mars 2007, och
- b) företag med minst 100 anställda eller driftställen med minst 50 anställda under det år som följer efter den tidpunkt som anges i a).

*Artikel 11*

**Genomförande av direktivet**

1. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 mars 2005 eller se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom avtal, varvid medlemsstaterna skall var skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att alltid kunna garantera de resultat som införs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.
2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

*Artikel 12*

**Översyn av kommissionen**

Senast den 23 mars 2007 skall kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå se över tillämpningen av detta direktiv och vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

*Artikel 13*

**Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

*Artikel 14*

**Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 11 mars 2002.

På Europaparlamentets vägnar

P. COX

Ordförande

På rådets vägnar

J. PIQUÉ I CAMPS

Ordförande



**GEMENSAMT UTTALANDE AV EUROPAPARLAMENTET, RÅDET OCH KOMMISSIONEN  
om arbetstagarrepresentation**

"När det gäller arbetstagarrepresentation erinrar Europaparlamentet, rådet och kommissionen om domarna från Europeiska gemenskapernas domstol av den 8 juni 1994 C-382/92 (Bibehållande av anställdas rättigheter vid företagsöverlåtelse) och C-383/92 (Kollektiva uppsägningar)."

---

RÅDETS DIREKTIV 98/59/EG

av den 20 juli 1998

om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande (1),

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande (2), och

med beaktande av följande:

- (1) För att skapa klarhet och av praktiska skäl bör en kodifiering av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar företas (3).
- (2) Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.
- (3) Trots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna.
- (4) Sådana skillnader kan ha direkt betydelse för den inre marknadens funktion.
- (5) Rådets resolution av den 21 januari 1974 om ett socialt åtgärdsprogram (4) har föreskrivit att det skall finnas ett direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
- (6) I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989 av stats- eller regeringscheferna i elva medlemsstater, föreskrivs bland annat följande i punkt 7 första stycket första meningen samt andra

stycket, i punkt 17 första stycket och i punkt 18 tredje strecksatsen:

”7. Förverkligandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållandena för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen (...).

Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa delar av arbetsrätten, som t.ex. förfarandet vid kollektiva uppsägningar och vid konkurs.

(...)

17. Frågor om information, överläggning och medbestämmande för arbetstagare måste utvecklas på lämpligt sätt, med hänsyn till den praxis som råder i de olika medlemsstaterna.

(...)

18. Information, överläggning och medbestämmande skall ske i god tid, särskilt i följande fall:

(— ...)

(— ...)

— vid kollektiva uppsägningar,

(— ...).”

- (7) Denna tillnärmning bör därför främjas samtidigt som det sker en fortlöpande förbättring i enlighet med artikel 117 i fördraget.
- (8) Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i detta direktiv bör även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ jämföras med kollektiva uppsägningar, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.
- (9) Det bör fastslås att detta direktiv i princip även skall tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.
- (10) Medlemsstaterna bör ges möjlighet att bestämma att arbetstagarrepresentanterna skall kunna tillkalla

(1) EGT C 210, 6.7.1998.

(2) EGT C 158, 26.5.1997, s. 11.

(3) EGT L 48, 22.2.1975, s. 29. Direktivet ändrat genom direktiv 92/56/EEG (EGT L 245, 26.8.1992, s. 3).

(4) EGT C 13, 12.2.1974, s. 1.

experter med hänvisning till den tekniska svårighetsgraden av de frågor som kan komma upp under informationen och överläggningarna.

- (11) Det är nödvändigt att säkerställa att arbetsgivarnas skyldigheter i fråga om information, överläggning och anmälan gäller oberoende av om beslutet om kollektiva uppsägningar härrör från arbetsgivaren eller från ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.
- (12) Medlemsstaterna bör säkerställa att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagare har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden i syfte att säkerställa att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv iakttas.
- (13) Detta direktiv får inte påverka medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för genomförande av direktiven som anges i bilaga I, del B.

anställningsavtal jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

2. Detta direktiv skall inte tillämpas i fråga om:

- a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.
- b) Arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar (eller, i medlemsstater där detta begrepp inte finns, motsvarande organ).
- c) Besättningar på sjögående fartyg.

## AVSNITT II

### HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### AVSNITT I

##### Definitioner och räckvidd

###### Artikel 1

1. I detta direktiv avses med

- a) *kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är
  - i) antingen under en period av 30 dagar
    - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
    - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
    - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
  - ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.
- b) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares

### Information och överläggningar

#### Artikel 2

1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.
2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall

    i) skälen till de planerade uppsägningarna,

    ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,

    iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,

    iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i – v.

4. De skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Vid prövning av påstådd försummelse att fullgöra de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i detta direktiv får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar.

#### AVSNITT III

### Förfarande vid kollektiva uppsägningar

#### Artikel 3

1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär.

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

2. Arbetsgivarna skall tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetsstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.

#### Artikel 4

1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan, om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förlutit.

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut.

#### AVSNITT IV

### Slutbestämmelser

#### Artikel 5

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.

#### Artikel 6

Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt detta direktiv.

*Artikel 7*

Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de redan har antagit, eller står i begrepp att anta inom det område som omfattas av detta direktiv.

*Artikel 8*

1. De direktiv som anges i bilaga I del A skall upphävas utan att det påverkar medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för införlivande som anges i bilaga I del B.

2. Hänvisningar till de upphävda direktiven skall tolkas som hänvisningar till detta direktiv och skall läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

*Artikel 9*

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

*Artikel 10*

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 20 juli 1998.

*På rådets vägnar*  
W. MOLTERER  
*Ordförande*

*BILAGA I*

DEL A

**Upphävda direktiv**

(som avses i artikel 8)

Rådets direktiv 75/129/EEG och senare ändring av detta direktiv:  
Rådets direktiv 92/56/EEG.

DEL B

**Tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning**

(som avses i artikel 8)

Direktiv	Tidsfrist för införlivande
75/129/EEG (EGT L 48, 22.2.1975, s. 29)	19 februari 1977
92/56/EEG (EGT L 245, 26.8.1992, s. 3)	24 juni 1994

*BILAGA II*

JÄMFÖRELSETABELL

Direktiv 75/129/EEG	Detta direktiv
Artikel 1.1, första stycket, punkt a, första strecksatsen, punkt 1	Artikel 1.1, första stycket, punkt a i, första strecksatsen
Artikel 1.1, första stycket, punkt a, första strecksatsen, punkt 2	Artikel 1.1, första stycket, punkt a i, andra strecksatsen
Artikel 1.1, första stycket, punkt a, första strecksatsen, punkt 3	Artikel 1.1, första stycket, punkt a i, tredje strecksatsen
Artikel 1.1, första stycket, punkt a, andra strecksatsen	Artikel 1.1, första stycket, punkt a ii
Artikel 1.1, första stycket, punkt b	Artikel 1.1, första stycket, punkt b
Artikel 1.1, andra stycket	Artikel 1.1, andra stycket
Artikel 1.2	Artikel 1.2
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4	Artikel 4
Artikel 5	Artikel 5
Artikel 5 a	Artikel 6
Artikel 6.1	—
Artikel 6.2	Artikel 7
Artikel 7	—
—	Artikel 8
—	Artikel 9
—	Artikel 10
—	Bilaga I
—	Bilaga II

RÄTTELSE

**Rättelse till kommissionens förordning (EG) nr 238/2000 av den 28 januari 2000 om ändring av förordning (EG) nr 1222/94 om gemensamma tillämpningsföreskrifter för ordningen för beviljande av exportbidrag för vissa jordbruksprodukter som exporteras i form av varor som inte omfattas av bilaga I till fördraget samt om kriterierna för fastställande av bidragsbeloppen**

*(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 24 av den 29 januari 2000)*

På sidan 52, tabell "Avskrivningar", tredje kolumnens rubrik skall det  
i stället för: "Beviljat belopp",

vara: "Begärt belopp".

---

**Rättelse till rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar**

*(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 225 av den 12 augusti 1998)*

På sidan 17, artikel 1.1, andra stycket skall det

i stället för: "... upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämföras med uppsägningar...",

vara: "... upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämföras med uppsägningar..."

På sidan 17, artikel 2.2, första stycket skall det

i stället för: "... genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder...",

vara: "... genom åtgärder..."

---



**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**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 94 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande (1),

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande (2), och

av följande skäl:

- (1) Rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (3) har undergått omfattande ändringar (4). För att skapa klarhet och överskådlighet bör därför det direktivet kodifieras.
- (2) På både nationell nivå och gemenskapsnivå medför den ekonomiska utvecklingen förändringar i företagsstrukturer genom att företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter genom lagenlig överlåtelse eller fusion övergår till andra arbetsgivare.
- (3) Det är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas.
- (4) Det finns fortfarande skillnader mellan medlemsstaterna beträffande omfattningen av arbetstagarnas skydd i detta avseende, och dessa skillnader bör minskas.
- (5) I gemenskapsstadgan om arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter (den sociala stadgan), som antogs den 9 december 1989 föreskrivs följande i punkterna 7, 17 och 18: "Fullbordandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållanden för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen. Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa delar av reglerna rörande anställningsförhållandet, som t.ex. förfaranden vid kollektiva uppsägningar och konkurs. Frågor om information, samråd och medbestämmande för arbetstagare måste utvecklas på lämpligt sätt, med hänsyn till den praxis som råder i de olika medlemsstaterna. Information, samråd och medbestämmande skall ske i god tid, särskilt i följande fall: Vid omstrukturering inom företag eller fusioner som påverkar arbetstagarnas sysselsättning".

- (6) Rådet antog 1977 direktiv 77/187/EEG för att främja en harmonisering av sådan relevant nationell lagstiftning som skyddar arbetstagarnas rättigheter och som föreskriver att överlåtare och förvärvare i god tid skall informera arbetstagarrepresentanterna och samråda med dem.
- (7) Det direktivet har senare ändrats mot bakgrund av den inre marknadens effekter, tendenserna i medlemsstaternas lagstiftning när det gäller hjälp till företag med ekonomiska svårigheter, EG-domstolens rättspraxis, rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (5) och den lagstiftning som redan är i kraft i de flesta medlemsstater.
- (8) Hänsyn till rättssäkerhet och insyn krävde att det rättsliga begreppet överlåtelse klargjordes mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte direktivets räckvidd, såsom denna hade uttolkats av domstolen.
- (9) I den sociala stadgan erkänns betydelsen av att bekämpa alla slag av diskriminering, särskilt de som är grundade på kön, hudfärg, ras, åsikter eller tro.
- (10) Detta direktiv får inte påverka medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för införande av direktiven som fastställs i bilaga I del B.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

**Räckvidd och definitioner**

Artikel 1

1. a) Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.
- b) Med förbehåll för vad som sägs under a och i nedan följande bestämmelser i denna artikel, skall med överlåtelse enligt detta direktiv förstås överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.

(1) Yttrandet avgivet den 25 oktober 2000 (ännu ej offentliggjort i EGT).

(2) EGT C 367, 20.12.2000, s. 21.

(3) EGT L 61, 5.3.1977, s. 26.

(4) Se bilaga I del A.

(5) EGT L 48, 22.2.1975, s. 29. Direktivet ersatt av direktiv 98/59/EG (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16).

c) Detta direktiv skall tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter skall inte betraktas som en överlåtelse enligt detta direktiv.

2. Detta direktiv skall tillämpas om och i den mån företaget, verksamheten eller den del av företaget eller verksamheten som skall överlåtas ligger inom fördragets territoriella räckvidd.

3. Detta direktiv skall inte tillämpas på sjögående fartyg.

#### Artikel 2

1. I detta direktiv avses med

a) *överlåtare*: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,

b) *förvärvare*: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,

c) *arbetstagarrepresentanter* och liknande uttryck: arbetstagarrepresentanter enligt medlemsstaternas lagar eller praxis,

d) *arbetstagare*: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet.

2. Detta direktiv skall inte påverka nationell lagstiftning när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

Medlemsstaterna får emellertid inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd enbart på grund av följande:

a) Antalet arbetstimmar som utförs eller skall utföras.

b) Anställningsförhållandet regleras av ett tidsbegränsat anställningsavtal enligt artikel 1.1 i rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (<sup>1</sup>).

c) Anställningsförhållandena är tillfälliga enligt artikel 1.2 i direktiv 91/383/EEG och det företag, den verksamhet eller den del av ett företag eller en verksamhet som överläts är, eller är del av, en verksamhet som hyr ut arbetskraft och som är arbetsgivaren.

#### KAPITEL II

### Skydd för arbetstagarnas rättigheter

#### Artikel 3

1. Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid

tidpunkten för överlåtelsen skall till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.

Medlemsstaterna får föreskriva att överlåtaren och förvärvaren efter tidpunkten för överlåtelsen skall vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som före överlåtelse tidpunkten har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gällde vid överlåtelse tidpunkten.

2. Medlemsstaterna får besluta om lämpliga åtgärder för att se till att överlåtaren informerar förvärvaren om alla rättigheter och skyldigheter som kommer att överlåtas på förvärvaren enligt denna artikel, i den mån dessa rättigheter och skyldigheter är eller borde ha varit kända för överlåtaren när överlåtelsen skedde. Om överlåtaren underlåter att informera förvärvaren om en sådan rättighet eller skyldighet skall detta inte påverka överlåtelsen av den rättigheten eller skyldigheten eller någon av arbetstagarers rättigheter gentemot förvärvaren och/eller överlåtaren med avseende på den rättigheten eller skyldigheten.

3. Efter överlåtelsen skall förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år.

4. a) Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat skall punkterna 1 och 3 inte tillämpas när det gäller arbetstagarernas rätt till ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av sådana kompletterande pensionsystem för ett företag eller mellan företag som ligger utanför medlemsstaternas nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem.

b) Även om de inte i enlighet med a föreskriver att punkterna 1 och 3 skall tillämpas på dessa rättigheter, skall medlemsstaterna besluta om nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarernas intressen samt de personers intressen som när överlåtelsen sker inte längre är anställda i överlåtarens verksamhet, såvitt avser rättigheter som omedelbart eller i framtiden berättigar dem till åldersförmåner, inklusive efterlevandeförmåner, på grund av sådana kompletterande pensionsystem som avses i a.

#### Artikel 4

1. En överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet skall inte i sig utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan.

(<sup>1</sup>) EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

Medlemsstaterna får föreskriva att första stycket inte skall tillämpas på särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lagar eller praxis i fråga om skydd mot uppsägning.

2. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör därför att överlåtelsen medför en väsentlig förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses ansvarig för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphörde.

#### Artikel 5

1. Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat skall artiklarna 3 och 4 inte tillämpas på överlåtelse av företag, verksamhet eller del av företag eller verksamhet om överlåtaren är föremål för konkursförfarande eller något motsvarande insolvensförfarande, som inlett i syfte att likvidera överlåtarens tillgångar och som står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en konkursförvaltare som utsetts av en behörig offentlig myndighet).

2. När artiklarna 3 och 4 är tillämpliga på en överlåtelse under ett insolvensförfarande som har inlett mot överlåtaren (oavsett om detta förfarande har inlett i syfte att likvidera överlåtarens tillgångar) och under förutsättning att detta förfarande står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en konkursförvaltare enligt nationell lagstiftning), kan en medlemsstat föreskriva

- a) att överlåtarens skulder på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande och som skall betalas före överlåtelsen eller innan insolvensförandet inleds, trots vad som sägs i artikel 3.1, inte skall övergå på förvärvaren under förutsättning att det av ett sådant förfarande följer skydd, enligt den medlemsstatens lagstiftning, som minst motsvarar det skydd som tillhandahålls i de situationer som omfattas av rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (<sup>1</sup>), och, eller alternativt,
- b) att förvärvaren, överlåtaren eller den eller de personer som utför överlåtarens uppgifter, å ena sidan, och arbetstagarrepresentanterna, å andra sidan, i den utsträckning som gällande lagstiftning eller praxis tillåter detta, kan komma överens om ändringar i arbetstagarnas anställningsvillkor för att skydda arbetstillfällena genom att säkerställa överlevnaden för företaget eller verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten.

3. En medlemsstat får tillämpa punkt 2 b på varje överlåtelse där överlåtaren enligt den nationella lagstiftningen befinner sig i en allvarig ekonomisk krisituation, under förutsättning att en behörig offentlig myndighet har förklarat att en sådan situation föreligger och att den kan bli föremål för tillsyn av rättsliga myndigheter, på villkor att sådana bestämmelser fanns i den nationella lagstiftningen den 17 juli 1998.

Kommissionen skall före den 17 juli 2003 lägga fram en rapport om effekterna av denna bestämmelse och förelägga rådet lämpliga förslag.

(<sup>1</sup>) EGT L 283, 20.10.1980, s. 23. Direktivet senast ändrat genom 1994 års anslutningsakt.

4. Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder för att hindra att insolvensförfaranden används på ett felaktigt sätt, så att arbetstagarna därigenom berövas de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

#### Artikel 6

1. Om företaget, verksamheten eller delen av ett företag eller en verksamhet behåller sin självständighet, skall ställning och funktion för representanterna eller representationen för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen bibehållas på samma villkor som före överlåtelsepunkten gällde enligt lag, annan författning eller avtal, förutsatt att de villkor som är nödvändiga för inrättande av arbetstagarrepresentationen uppfylls.

Första stycket skall inte gälla om nödvändiga villkor för förnyad utnämning av arbetstagarrepresentanterna eller för förnyat inrättande av arbetstagarrepresentationen är uppfyllda enligt medlemsstaternas lagar och andra författningar eller praxis, eller enligt avtal med arbetstagarrepresentanterna.

När överlåtaren är föremål för konkursförfarande eller något motsvarande insolvensförfarande som har inlett för att likvidera överlåtarens tillgångar och som står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en behörig offentlig myndighet utsedd konkursförvaltare), kan medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att de arbetstagare som berörs av överlåtelsen förblir representerade på ett riktigt sätt tills nytt val eller ny utnämning av arbetstagarrepresentanter har skett.

Om företaget eller verksamheten eller delen av ett företag eller en verksamhet inte behåller sin självständighet skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att de arbetstagare som berörs av överlåtelsen och som representerades före överlåtelsen förblir representerade på ett riktigt sätt under den tid som behövs för förnyat inrättande eller förnyad utnämning av arbetstagarrepresentationen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

2. Om uppdraget för representanterna för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen upphör till följd av överlåtelsen, skall representanterna alljämt åtnjuta det skydd som medlemsstaternas lagar och andra författningar eller praxis ger dem.

#### KAPITEL III

### Information och samråd

#### Artikel 7

1. Överlåtaren och förvärvaren skall vara skyldiga att informera representanterna för sina av överlåtelsen berörda arbetstagare om

- tidpunkt eller föreslagen tidpunkt för överlåtelsen,
- skälen för överlåtelsen,
- överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna,
- planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

Överlåtaren skall ge sina arbetstagares representanter sådan information i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren skall ge sådan information till sina arbetstagares representanter i god tid, och i vart fall innan hans arbetstagares arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen.

2. När överlåtaren eller förvärvaren planerar åtgärder i förhållande till sina arbetstagare skall han i god tid samråda med arbetstagarrepresentanterna beträffande dessa åtgärder för att söka nå en överenskommelse.

3. Medlemsstater vars lagar och andra författningar föreskriver att arbetstagarrepresentanterna får anlita skiljeförfarande för att få till stånd ett avgörande i fråga om de åtgärder som skall vidtas i förhållande till arbetstagarna, får begränsa skyldigheterna enligt punkterna 1 och 2 till sådana fall där den genomförda överlåtelsen medför en förändring av verksamheten som kan antas innebära allvariga nackdelar för ett avsevärt antal arbetstagare.

Informationen och samråden skall åtminstone omfatta planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

Informationen måste tillhandahållas och samråden äga rum i god tid före den förändring av verksamheten som avses i första stycket.

4. Skyldigheterna enligt denna artikel skall gälla oberoende av om det beslut som leder till överlåtelsen fattas av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

När det gäller påstådd överträdelse av kraven på information och samråd i detta direktiv, kan argumentet att överträdelsen inträffade därför att information inte tillhandahölls av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren inte godtas som ursäkt.

5. Medlemsstaterna får begränsa skyldigheterna enligt punkterna 1, 2 och 3 till företag eller verksamheter som, när det gäller antalet anställda, uppfyller villkoren för val eller inrättande av ett kollegialt organ som representerar arbetstagarna.

6. Medlemsstaterna skall föreskriva att berörda arbetstagare, för det fall att arbetstagarna i ett företag eller en verksamhet utan egen förskyllan saknar representanter, skall informeras i förväg om

- tidpunkt eller föreslagna tidpunkt för överlåtelsen,
- skälet för överlåtelsen,
- överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna,

— planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

#### KAPITEL IV

### Slutbestämmelser

#### Artikel 8

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

#### Artikel 9

Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa de bestämmelser som behövs för att alla arbetstagare och arbetstagarrepresentanter, som anser sig förfördelade på grund av underlåtenhet att iaktta de skyldigheter som följer av detta direktiv, skall kunna föra talan vid domstol, i förekommande fall efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter.

#### Artikel 10

Kommissionen skall före den 17 juli 2006 för rådet lägga fram en analys av effekterna av bestämmelserna i detta direktiv. Det skall föreslå de ändringar som förefaller nödvändiga.

#### Artikel 11

Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

#### Artikel 12

Direktiv 77/187/EEG i dess lydelse enligt det direktiv som anges i bilaga I del A skall upphöra att gälla utan att det påverkar medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för införlivande som anges i bilaga I del B.

Hänvisningar till det upphävda direktivet skall tolkas som hänvisningar till detta direktiv och skall läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

#### Artikel 13

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

#### Artikel 14

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 12 mars 2001.

På rådets vägnar  
Ordförande  
B. RINGHOLM

BILAGA I

DEL A

**Upphävt direktiv och dess ändringsdirektiv**

(hänvisningar i artikel 12)

Rådets direktiv 77/187/EEG (EGT L 61, 5.3.1977, s. 26)

Rådets direktiv 98/50/EG (EGT L 201, 17.7.1998, s. 88)

DEL B

**Tidsgränser för införlivande i nationell lagstiftning**

(hänvisningar i artikel 12)

Direktiv	Tidsgräns för införlivande
77/187/EEG	16 februari 1979
98/50/EG	17 juli 2001

BILAGA II

**JÄMFÖRELSETABELL**

Direktiv 77/187/EEG	Detta direktiv
Artikel 1	Artikel 1
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4	Artikel 4
Artikel 4a	Artikel 5
Artikel 5	Artikel 6
Artikel 6	Artikel 7
Artikel 7	Artikel 8
Artikel 7a	Artikel 9
Artikel 7b	Artikel 10
Artikel 8	Artikel 11
—	Artikel 12
—	Artikel 13
—	Artikel 14
—	Bilaga I
—	Bilaga II

RÄTTELSE

**Rättelse till 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**

*(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 82 av den 22 mars 2001)*

(Denna rättelse upphäver och ersätter motsvarande post i den rättelse som offentliggjordes i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning* L 61 av den 2 mars 2002, sidan 66.)

På sidan 16, i skäl 8 skall det

*i stället för:* "(8) Hänsyn till rättssäkerhet och insyn krävde att det rättsliga begreppet överlåtelse klargjordes mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte direktivets räckvidd, såsom hade uttolkats av domstolen."

*vara:* "(8) Det var av rättssäkerhets- och förutsebarhetsskäl nödvändigt att klargöra det rättsliga begreppet överlåtelse mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte tillämpningsområdet för direktiv 77/187/EEG, såsom detta tolkats av domstolen."

---

**Rättelse till kommissionens beslut 2002/228/EG av den 14 mars 2002 om erkännande av fem israeliska provningsanläggningar som inom sina respektive specialområden befunnits uppfylla kraven på god laboratorieled (GLP)**

*(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 75 av den 16 mars 2002)*

I innehållsförteckningen och titeln på sidan 68 samt i utfärdandedatumet skall det

*i stället för:* "den 14 mars 2002"

*vara:* "den 14 december 2001".

---

RÄTTELSE

**Rättelse till 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**

*(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 82 av den 22 mars 2001)*

På sidan 16, i skäl 8 skall det

*i stället för:* "Hänsyn till rättsakter och insyn krävde att det rättsliga begreppet överlåtelse klargjordes mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte direktivets räckvidd, såsom denna hade uttolkats av domstolen."

*vara:* "Det var av rättssäkerhets- och förutsebarhetsskäl nödvändigt att klargöra det rättsliga begreppet överlåtelse mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte tillämpningsområdet för direktiv 77/187/EEG, såsom denna hade uttolkats av domstolen."

På sidan 19, i artikel 8 skall det

*i stället för:* "Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna."

*vara:* "Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller dessa staters rätt att främja eller tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som är gynnsammare för arbetstagarna."

## Sammanfattning av betänkandet (SOU 2016:50)

Sjöfolksdirektivet (EU) 2015/1794 ändrar bestämmelser i fem befintliga arbetsrättsliga direktiv. Det handlar om för arbetsrätten tre centrala områden: löneskydd, arbetstagares rätt till information och samråd med arbetsgivare och uppsägningskydd, där olika kategorier av arbetstagare inom sjöfartssektorn (sjöfolk) har kunnat undantas från tillämpningen av direktiven.

Direktivet tar i huvudsak sikte på att sjöfolk ska omfattas av direktivens tillämpningsområde. Syftet med ändringarna är att stärka skyddet för arbetstagare oavsett vilken sektor de arbetar i, att säkerställa att liknande villkor gäller mellan medlemsstaterna och att leva upp till de rättigheter som läggs fast i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

Sverige har vid genomförandet av de fem aktuella direktiven inte infört några undantag för sjöfolk. De sjöfolksdirektivets bestämmelser som utvidgar det unionsrättsliga tillämpningsområdet på så sätt att också vissa kategorier av arbetstagare till sjöss – ombordanställda inom handelsflottan och fiskerinäringen – omfattas kräver enligt utredningens bedömning inte ändringar i lag, utöver när det gäller vissa hänvisningar till EU-rättsakter. Inte heller kräver bestämmelsen om anmälan till myndighet i flaggstaten någon ändring. Utredningen föreslår dock en regel i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd, om att möten med ett förhandlingsorgan eller europeiskt företagsråd om möjligt ska planeras så att ledamot som har befattning ombord kan delta på mötet.

Utredningen föreslår att hänvisningar till EU-rättsakter i de lagregler som genomfört de aktuella direktiven uttryckligen ska ange att det är direktiven i dess respektive lydelse enligt sjöfolksdirektivet som avses.

Utredningens förslag föreslås träda i kraft den 1 oktober 2017.



## Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder att 25 § ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

Regeringen eller, *efter regeringens bestämmande*, Arbetsförmedlingen får föreskriva undantag från 1–12 §§ *samt* meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler *skall* tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

*Föreslagen lydelse*25 §<sup>2</sup>

Regeringen eller, *om regeringen bestämmer det*, Arbetsförmedlingen får föreskriva undantag från 1–12 §§ *och* meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler *ska* tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, *i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2007:401.

## Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet att 4 § ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 4 §<sup>2</sup>

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler *skall* tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler *ska* tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar eller av 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, båda i lydelsen av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2005:392.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadestånds-  
ansvar än som följer av denna lag.

Prop. 2016/17:120  
Bilaga 8

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

## Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd att 2 § ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 2 §<sup>2</sup>

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 och 25–27 §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– 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, *i den ursprungliga lydelsen*, eller

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– 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, *i lydelsen enligt Europaparlamentets och*

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2016:248.

*rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, eller*

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

## Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lönegarantilagen (1992:497) att 1 § ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

1. har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,

2. är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller

3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens.

### *Föreslagen lydelse*

1 §<sup>2</sup>

Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

1. har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,

2. är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller

3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens, *i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2009:1442.

## Förslag till ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> i fråga om lagen (2011:427) om europeiska företagsråd

*dels* att 5, 12 och 47 §§ ska ha följande lydelse,  
*dels* att det ska införas en ny paragraf, 27 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 5 §

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

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

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

2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara för förpliktelserna enligt direktiv

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

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, *i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk,* eller

2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara för förpliktelserna enligt *Europa-*

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

2009/38/EG och den filial eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare inom EES finns i Sverige.

*parlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, och den filial eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare inom EES finns i Sverige.*

Bestämmelserna i 18 § om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige, i 24, 25 och 38–40 §§ om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses och i 56 § om skydd för arbetstagarrepresentanter gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

#### 12 §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från denna lag.

Avvikelser får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av direktiv 2009/38/EG.

*Avvikelser får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.*

#### 27 a §

*Förhandlingsmöten ska om möjligt planeras så att ledamot, eller suppleant, som har befattning ombord på fartyg kan delta på mötet. Vid behov ska övervägas att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.*

#### 47 §

Det europeiska företagsrådet har rätt till minst ett möte om året med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och till att då få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

*Möten ska om möjligt planeras så att ledamot, eller suppleant, som har befattning ombord på fartyg kan delta på mötet. Vid behov ska övervägas att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.*

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



Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

Prop. 2016/17:120  
Bilaga 8

## Förteckning över remissinstanserna

### *Remissinstanser som har gett in yttrande*

Riksdagens ombudsmän, Hovrätten för Västra Sverige, Göteborgs tingsrätt, Justitiekanslern, Domstolsverket, Datainspektionen, Skatteverket, Kronofogdemyndigheten, Arbetsgivarverket, Umeå universitet, Transportstyrelsen, Havs- och vattenmyndigheten, Regelrådet, Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet, ILO-kommittén, Landsorganisationen i Sverige, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Seko – Service- och kommunikationsfacket, Sjöbefälsföreningen, Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Skärgårdsredarna, Svensk Sjöfart, Sveriges Fiskares Riksförbund och Svenska Sjörettsföreningen

### *Remissinstanser som har inbjudits men avstått från att yttra sig*

Tjänstemännens Centralorganisation och Almega

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2017-01-31

**Närvarande:** F.d. justitieråden Lennart Hamberg och Olle Stenman samt justitierådet Svante O. Johansson.

## **Genomförande av sjöfolksdirektivet**

Enligt en lagrådsremiss den 26 januari 2017 har regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
4. lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497),
5. lag om ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Emma Görnerup Cardell.

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

## Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 23 februari 2017

Närvarande: statsminister Löfven, ordförande, och statsråden Lövin, Wallström, Y Johansson, M Johansson, Baylan, Bucht, Hultqvist, Regnér, Andersson, Hellmark Knutsson, Ygeman, Bolund, Damberg, Bah Kuhnke, Fridolin, Wikström, Eriksson, Linde, Skog, Ekström

Föredragande: statsrådet Ylva Johansson

---

Regeringen beslutar proposition Genomförande av sjöfolksdirektivet

## Rättsdatablad

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upphäver eller upprepar ett normgivningsbemyndigande	Celexnummer för bakomliggande EU-regler
Ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder	25 §	
Ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet		32015L1794
Ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd		32015L1794
Ändring i lönegarantilagen (1992:497)		32015L1794
Ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd		32015L1794

