

Europeiska företagsråd

INFORMATION FRÅN FACKEN INOM INDUSTRI

Europeiska företagsråd, EFR

**Med den här skriften vill Facken inom Industrin, FI,
informera om reglerna för Europeiska företagsråd**



Innehåll

Europeiska företagsråd, EFR	6
Frågor och svar om europeiska företagsråd	10
Lag (2011:427) om europeiska företagsråd	26
Industri All European Trade Unions bindande riktlinjer för förfaranden och innehåll	46
Rättspraxis inom området Information, samråd och extra möten	58
Europeiska företagsråd och förhandlingar	68
Intern Industri All Europe Trade Union rutin för förhandlingar på nivån multinationella företag	72
Intressanta hemsidor i EFR-sammanhang	76

A man with a short beard and a light blue button-down shirt is leaning over a wooden table, smiling as he looks at a document. His hands are resting on the table, holding a silver pen. In the foreground, the hands of another person are visible, also holding a pen and pointing at the same document. The document contains text in Swedish, including the words "Europeiska", "företags", "råd", and "EFR". A smartphone is lying on the table to the right. The background is blurred, showing a bright, indoor setting.

Europeiska företagsråd, EFR

Skriften innehåller:

- en introduktion
- frågor och svar om europeiska företagsråd
- den svenska lagen i sin helhet
- Industri Alls (Europeiska fackföreningsfederationen för metall, textil, kemi, energi och gruv) riktlinjer för Europeiska företagsråd
- förhandlingar inom Europeiska företagsråd.

Verksamheten blir allt mer internationell och därför blir det också allt mer naturligt att fackförbunden söker nya och djupare samarbetsformer över gränserna.

PACKEN INOM INDUSTRIIN, FI, dvs. GS (facket för skogs-, trä- och grafisk bransch) Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen, vill med denna skrift informera om reglerna för Europeiska företagsråd.

Introduktion

Europeiska Unionen antog den 22 september 1994 ett direktiv om inrättande av europeiska företagsråd, EFR, (på engelska European Works Councils, EWC). Detta direktiv omarbetades och 2009 antog EU ett nytt direktiv; 2009/38/EG. Det trädde ikraft den 6 juni 2011 i medlemsstaterna och länderna som omfattas av EES-avtalet. I Sverige har regeringen valt att skriva en helt ny lag, handboken refererar till den nya lagen.

Direktiv som antas av EU är bindande för medlemsländerna som har att omsätta direktiven till nationell lag, så att det också kan anpassas till nationella förhållanden och traditioner. Det gör att de olika lagarna kan se annorlunda ut i vissa delar, men grundreglerna är gemensamma. Direktivet om europeiska företagsråd gäller i alla EU-länder och i de länder som skrivit under EES-avtalet, dvs. Norge, Island och Liechtenstein.

Den svenska lagen om europeiska företagsråd tillämpas genom att representanter för de anställda bildar en multinationell förhandlingsdelegation, vars uppgift är att förhandla fram ett avtal om information och samråda med arbetsgivaren i gränsöverskridande frågor. Avtalet ska också reglera företagsrådets uppbyggnad och verksamhet. I många större företag fanns redan avtal om europeiska företagsråd när lagen trädde kraft. För dessa företag gäller inte lagen med ett par undantag, vilka beskrivs senare.

Facken inom industrin har uppfattningen att europeiska företagsråd ska bildas i alla företag som omfattas av lagstiftningen. Eftersom alla personalkategorier berörs är ett nära lokalt samarbete mellan berörda fack på företaget en förutsättning för att företagsråden ska fungera på bästa sätt.

Varför europeiska företagsråd?

Länderna i Europa får ett allt djupare samarbete; ekonomiskt, politiskt, socialt och fackligt. Företagen verkar och konkurrerar i allt större utsträckning på lika villkor och under samma regelsystem.

Verksamheten blir allt mer internationell och därför blir det också allt mer naturligt att fackförbunden söker nya och djupare samarbetsformer över gränserna.

En sådan utveckling stöds också av länderna i EU, dels genom att skapa legala rättigheter att verka över gränserna, direktivet är ett exempel och även direktivet om arbetstagarinflytande i Europabolag, dels genom att lämna ekonomiskt stöd för att utveckla ett internationellt fackligt samarbete.

Behovet av att öka samarbetet mellan facken i olika länder är uppenbart. Genom de Europeiska företagsråden har också möjligheter för det skapats. Facken i olika länder har gemensamma intressen, men kan ha olika syn på hur dessa ska tillgodoses. Därför är det viktigt att kunna träffas och lära av varandra, skapa förtroende, respektera olika åsikter, utarbeta gemensamma ståndpunkter etc. Bara på så sätt kan vi bygga det nödvändiga samarbetet och undvika att företag spelar ut facken mot varandra.

Verksamheten måste utvecklas till att bli ett verkligt koncernfackligt samarbete på europeisk nivå. Ambitionen måste vara att arbetstagarrepresentanterna garanteras en självständig verksamhet, med egna möten och möjligheter till löpande kontakter parallellt med rättigheterna att kontinuerligt träffa företagsledningen på europeisk nivå för information, samråd och diskussion.

För att företagen ska kunna arbeta framgångsrikt med kollegor från andra länder måste ett nära samarbete mellan förbunden utvecklas. Förbunden inom industrin är medlemmar i olika europeiska branschfederationer, till exempel Industri All European Trade Union. Inom federationerna samarbetar förbunden bland annat i frågor som rör utvecklingen av de Europeiska företagsråden.

Inom Industri All Europe har man utarbetat gemensamma riktlinjer för företagsråden i syfte att skapa enhetlighet och att garantera att avtalen om Europeiska företagsråd och dess verksamhet ska nå en viss minsta kvalitativ nivå. Riktlinjerna återges i denna skrift. Liknande riktlinjer finns även hos andra branschfederationer.

Regler i korthet

Syftet med de europeiska företagsråden är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i frågor som är av europeisk karaktär och som berör fler än ett land. Observera att direktivet ger rättigheterna till arbetstagarna och inte till de fackliga organisationerna som vi är vana vid i Sverige. Därför kan oorganiserade arbetstagare vara representerade i företagsråden.

Syftet med lagen om europeiska företagsråd är att företaget ska ge arbetstagarnas representanter möjlighet till information och samråd i gränsöverskridande frågor (1 §). Informationen ska ges vid en tidpunkt, och med innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med företagsledningen. Samrådet ska ske genom en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och företagsledningen vid en tidpunkt och på ett sätt som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att lämna synpunkter på de föreslagna åtgärderna så att de kan beaktas i beslutsprocessen (2 §).

Europeiska företagsråd ska bildas i företag som har minst 1 000 anställda inom EES-området. Av dessa måste minst 150 anställda finnas i minst två

Inom Industri All Europe har man utarbetat gemensamma riktlinjer för företagsråden i syfte att skapa enhetlighet och att garantera att avtalen om Europeiska företagsråd och dess verksamhet ska nå en viss minsta kvalitativ nivå. Riktlinjerna återges i denna skrift.

länder (4 §). Bildandet sker genom förhandlingar mellan företagsledningen och en speciell förhandlingsdelegation. Förhandlingarna ska leda fram till ett avtal om företagsrådets sammansättning, verksamhet och arbetssätt (33 §).

Förhandlingsdelegationen ska bestå av representanter för arbetstagarna från samtliga länder där företaget har verksamhet (23 §).

Initiativ till förhandlingar kan tas av företagsledningen eller genom en skriftlig begäran av minst 100 anställda eller deras representanter i minst två länder (17 och 19 §).

Om företagsledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader från det förhandlingsbegäran framställts, eller om förhandlingarna inte lett till något avtal inom tre år, träder så kallade minimiregler i kraft (35–53 §). *Ett undertecknat avtal är dock alltid giltigt även om detta skulle vara sämre än minimireglerna (23 §).*

Företagsråden har enligt svensk lag rätt att träffas enskilt, utan närvaro av företagsledningen, minst två gånger per år samt rätt att träffa företagsledningen för information och samråd minst en gång per år (47 och 50 §).

Dessutom ska ett arbetsutskott bildas som kan arbeta mellan mötena och ha löpande kontakter med ledningen. Arbetsutskottet bör bestå av ledamöter från olika länder och ha ansvar för planering och genomförande av de interna mötena samt – tillsammans med företagsledningen – även planera och ansvara för de gemensamma mötena (43 §).

Det europeiska företagsrådet har rätt att biträdas av fackliga experter som stöd och hjälp i både förhandlingar och när verksamheten är igång (49 §).

De svenska ledamöterna utses av de fackliga organisationerna. Huvudregeln är att organisationerna kommer överens om representationen. Det är viktigt att poängtera att den eller de som utses, representerar alla anställda oavsett vilken organisation representanterna tillhör. Om man inte kan komma överens om vilken ledamot som ska utses, ska ledamoten utses av den organisation som har flest medlemmar. Ska flera ledamöter utses gäller samma regler som i lagen om styrelserepresentation (39 §).

Företagsråden har enligt svensk lag rätt att träffas enskilt, utan närvaro av företagsledningen, minst två gånger per år samt rätt att träffa företagsledningen för information och samråd minst en gång per år.

Frågor och svar om europeiska företagsråd



Den nya lagen har tagit fasta på utslagen i EU-domstolen och ytterligare förstärkt lagtexterna i detta avseende se vidare i 18 § lagen om europeiska företagsråd.

Vilka länder omfattas av avtalet?

Juridiskt gäller direktivet samtliga EU-länder samt Norge, Island och Liechtenstein. Som fackliga organisationer anser vi att Schweiz men även de länder som söker medlemskap i EU bör ingå i överenskommelser om inrättandet av företagsråd, även om de inte är medlemmar i EU eller omfattas av EES avtalet.

Jfr. 4 § lagen om europeiska företagsråd samt riktlinjerna från Industri All Europe.

Vilka företag och enheter ska vara med?

Enligt lagen är företaget skyldigt att tillhandahålla företrädarna för de anställda en fullständig lista över alla företag som företaget har ett avgörande inflytande över. Härmed avses också adresserna till de olika enheterna, antal anställda samt eventuell ägarandel där det kan vara relevant.

Frågan om skyldighet att ge information till arbetstagarna om företags struktur har behandlats i EU-domstolen vid olika tillfällen. Frågan om skyldighet för ett företag som ingår i en grupp av företag att lämna information till arbetstagarna, föreligger denna skyldighet nationellt.

Mål C-62/99

Ibland får den lokala ledningen i ett land inte uppgifter om antal anställda eller information från ledningen i ett annat land, vilket blir orsak till att man inte kommer igång med förhandlingar om inrättandet av europeiskt företagsråd. I sådan situationer är medlemsstaterna skyldiga att ålägga företaget att tillhandahålla det andra företags efterfrågan om information. *Mål C-349/01, Mål C-440/00 samt AD 2007/41.*

Den nya lagen har tagit fasta på utslagen i EU-domstolen och ytterligare förstärkt lagtexterna i detta avseende se vidare i 18 § lagen om europeiska företagsråd.

Finns det företag som inte omfattas av lagen även om de har fler än 1 000 anställda?

När direktivet infördes 1994 fanns det möjlighet för företag att träffa frivilliga avtal om information och samråd över nationsgränserna, så kallade artikel 13-avtal. Dessa omfattas inte av lagen, utom med ett undantag när det exempelvis går samman med ett annat företag som innebär omstrukturering av verksamheten, då ska omförhandling ske.

Inte heller företag som omförhandlat sina avtal under perioden den 6 juni 2009 till den 5 juni 2011 omfattas av nya lagen, utan den gamla lagen gäller fortfarande för dessa företag.

Jfr. 8 § lagen om europeiska företagsråd.

Ett problem som kan uppstå i samriskföretag är att ett 50/50-förhållande inte nödvändigtvis innebär att man omfattas av lagen. Det senare förhål-

landet uppstår först när någon ägare har en avgörande aktiemajoritet eller i mån av sitt ägande tillsätter mer än hälften av styrelsen och/eller utövar ett avgörande inflytande i bolaget. Detta får avgöras från fall till fall. Annars kan så kallade joint venture-företag också själva bilda ett eget Europeiskt företagsråd om de uppfyller kriterierna för detta.

Jfr. 13–15 § om lagen europeiska företagsråd.

Är företaget ett Europabolag regleras arbetstagarinflytandet i ett särskilt direktiv, de företagen omfattas därför inte heller av lagen om europeiska företagsråd, inte heller i Europakooperativ och företag med verksamhet av ideell natur och opinionsbildande ändamål.

Jfr. 9-11 § lagen om europeiska företagsråd.

Hur är koncernen uppbyggd?

Lagen om europeiska företagsråd omfattar bara koncernen i sin helhet. Det kan däremot vara en fördel att i företag med helt skilda verksamhetsgrenar upprätta företagsråd för flera enskilda affärsområden. En sådan lösning ger ett bättre informationsutbyte. Detta är dock en fråga som kan lösas från fall till fall då många koncerner är väldigt centralt styrda och en sådan lösning inte alltid möjliggör att det Europeiska företagsrådet får träffa den centrala koncernledningen.

Om flera företagsråd bildas i en koncern bör de tillförsäkra sig möjlighet att sammanföra dessa till ett gemensamt övergripande företagsråd för att samordna verksamheten.

Jfr. 3 § lagen om europeiska företagsråd.

Vem representerar oss?

Representativitets- och proportionalitetsprinciperna måste uppmärksammas. Det innebär att länderna måste vara företrädare i rimligt förhållande till antalet anställda i respektive land. I lagen anges hur proportionaliteten ska se ut om man inte avtalar om en annan fördelning och lagen om facklig styrelserepresentation reglerar hur de ska utses.

Normalt ingår 15–30 ledamöter i företagsrådet. I många fall är det inte möjligt att ha representation från alla anläggningar. Därför är det viktigt att det finns upparbetade nationella, informella och formella kontakter mellan olika anläggningar. Det europeiska samarbetet börjar trots allt på hemmaplan.

Eftersom det ständigt förekommer ett köpande och säljande av företag rekommenderas en anpassningsklausul. Nya länder måste kunna tillkomma och antalet ledamöter måste kunna justeras med anledning av detta.

Jfr. 37-40 § lagen om europeiska företagsråd och Utvecklingsavtalet § 11.

Är företaget ett Europabolag
regleras arbetstagarinflytandet
i ett särskilt direktiv.

I de europeiska företagsråden är kvinnor och invandrar-grupper oftast underrepresenterade. Därför bör man överväga en klausul för att få underrepresenterade grupper av anställda med i verksamheten.

Vem kan ingå i det Europeiska företagsrådet och den särskilda förhandlingsdelegationen?

I ett lagstadgat europeiskt företagsråd enligt 23–35 § i lagen om europeiskt företagsråd kan endast anställda företrädare vara ordinarie ledamöter. Personer i ledande ställning i företaget har inte rätt att representera arbetstagarna. I vissa europeiska lagstiftningar sägs dock att det alltid ska vara företagets vd, eller annan av denne utsedd person, som ska leda mötet med det Europeiska företagsrådet, i andra företag utser rådet självt ordföranden.

I ett europeiskt företagsråd som bygger på ett avtal kan även fackliga representanter, till exempel ombudsmän, ingå om man är överens om detta. Förekommer ibland i Storbritannien där det också är vanligt att fackliga funktionärer sköter allt förhandlingsarbete med företagen.

Hur utses/väljs ledamöterna i de olika länderna?

I vissa avtal har parterna valt att beskriva hur valprocessen ska gå till i samband med val och vilka kriterier de som kandiderar ska uppfylla, till exempel att man inte får vara tillfälligt anställd, att man har arbetat ett flertal år i företaget etc.

Enligt svensk lagstiftning är sådana avtal ogiltiga beträffande den senare delen, då en motpart inte kan ställa krav på vem som ska representera den andre enligt MBL. Vi anser att det är bättre att i alla avtalssammanhang tillämpa den nationella lagstiftnings- eller kollektivavtalsreglerade modellen vid dessa val, eftersom de flesta ledamöter då vet vad som gäller.

Frågan om representation har också särskilt prövats i italiensk domstol 2014. Bakgrunden till prövningen var att Fiat delade sin verksamhet 2010, varvid man i det nybildade bolaget träffade överenskommelse med två av de tre italienska fackföreningarna om nytt kollektivavtal. I Italien, liksom i Sverige, är det endast de fackföreningar som har kollektivavtal som har rätt att delta i förhandlingar med företaget. Fiom-Cisl som normalt också tecknar avtal med företagen i Italien stod därför utan kollektivavtal med företaget och nekades därför en plats i den särskilda förhandlingsdelegationen när ett nytt EFR-avtal skulle förhandlas fram. Företagets beslut förklarades ogiltigt av den italienska domstolen.

I de europeiska företagsråden är kvinnor och invandrargrupper oftast underrepresenterade. Därför bör man överväga en klausul för att få underrepresenterade grupper av anställda med i verksamheten, till exempel genom att ett land med fler representanter bör se till att uppnå en balans mellan män och kvinnor. Här kan det också finnas nationella lagstiftningar som tar sikte på sådana förhållanden.

Mandatperioden gäller i princip endast under den tid som fastställs nationellt, oberoende av den ordinarie mandatperioden för det Europeiska företagsrådet. Det kan vara viktigt att veta att mandatperioderna varierar

mellan olika länder, i Sverige och i Frankrike är den två år, Tyskland fyra år och i Luxemburg är den fem år.

Jfr. 37–40 § lagen om europeiska företagsråd och 8 § MBL.

Vad ska vi med experter/koordinatörer till?

I många länder sköts det lokala fackliga förhandlingsarbetet ofta av ombudsmän. Inom nordisk tradition är det inte vanligt att heltidsanställda förbundsfunctionärer deltar i det lokala förhandlingsarbetet på företagen.

I det omarbetade direktivet har man angett att europeiska företagsråd har rätt till experthjälp från behöriga och erkända arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå. Sådana experter får på begäran av arbetstagarrepresentanterna även delta på möten och förhandlingar med arbetsgivaren.

Det man menar med den här förändringen är att de fackliga organisationer som är medlemmar i någon europeisk branschfederation är och har kompetens för den här rollen. I den svenska lagstiftningen har definitionen om behöriga och erkända arbetstagarorganisationer tagits bort, detta innebär dock inte att regeln är tillämplig även för svenska företag.

Ett av de bindande kraven som Industri All Europe ställer är att det ska finnas en expertklausul med i avtalet och minst en så kallad expert med i verksamheten. Experten kommer oftast från det land där företaget har sitt säte och dennes uppgift är att tillförsäkra arbetstagarnas representanter bästa möjliga rådgivning i samband med upprättande av företagsrådsavtal och vara behjälplig med verksamheten i företagsrådet.

En expert från ett Industri All Europe-förbund är skyldig att representera alla medlemsorganisationer i sin medverkan. Det är en ordning som är nödvändig då de nationella fackliga organisationerna inte har resurser att representera i varje enskilt fall.

Industri All Europe genomför också utbildning av experter och samordnar verksamheten.

Jfr. 30 och 49 § lagen om europeiska företagsråd och Utvecklingsavtalet § 12 samt Industri All Europes riktlinjer.

Hur många ordinarie möten ska genomföras årligen?

Man bör hålla minst ett ordinarie möte per år, som också direktivet föreskriver. De allra flesta av de avtal som hittills tecknats föreskriver ett möte, vilket oftast hålls i samband med att årsbokslutet har presenterats. I många koncerner pågår också viktigare aktiviteter som kan vara av intresse i samband med att budget och kommande årsproduktion planeras.

Den svenska och norska lagstiftningen föreskriver också att arbetstagarrepresentanterna har rätt till ytterligare ett enskilt möte per år. Det är inte ovanligt att man i avtalet i stället för det enskilda mötet har ytterligare ett

En expert från ett Industri All Europe-förbund är skyldig att representera alla medlemsorganisationer i sin medverkan.

Möjligheten att genomföra extra möten med företagsrådet måste absolut regleras i överenskommelsen.

ordinarie möte per år med företagsledningen i avtal som är baserade på svensk och norsk lagstiftning.

Det som är absolut nödvändigt är enskilda möten för arbetstagarna. De ska ha tillfälle att hålla ett förmöte och ett eftermöte för sig själva. Erfarenheterna hittills visar att det behövs omkring en halv till en hel dag för det förberedande mötet, beroende på hur många representanter det är i företagsrådet.

För eftermötet behövs en till tre timmar. Något som kan vara bra är att företagsrådet håller sina möten i olika länder och att man i samband med mötet besöker någon av företagets anläggningar i det aktuella landet – i syfte att öka kunskapen om företagets verksamhet.

Jfr. 47 och 50 § lagen om europeiska företagsråd samt Industri All Europas riktlinjer.

Vilka villkor gäller för extra möten?

Möjligheten att genomföra extra möten med företagsrådet måste absolut regleras i överenskommelsen. De problem som kan uppstå är, under vilka omständigheter dylika extra möten kan inkallas, vem som fattar det definitiva beslutet om ett extra möte och vem som ska delta i det.

Extra möten bör genomföras då någonting inträffar som har betydande konsekvenser för de anställdas intressen. Det kan till exempel vara fråga om utflyttning, nedläggning av ett företag eller massuppsägningar. Begäran om ett extra möte bör kunna framföras av arbetsgivaren, arbetsutskottet och/eller en majoritet av ledamöterna i företagsrådet.

Hittills har det sällan varit möjligt för arbetstagsarsidan att ensam ha rätten att besluta om ett extra möte i avtalen. Beslutet om extramöten får dock under inga omständigheter enbart vara upp till arbetsgivaren. Företaget måste åläggas att inkalla extra möten om exceptionella omständigheter finns.

Frågan om företagets skyldighet att inkalla extra möten i samband med omstruktureringar har behandlas vid ett flertal tillfällen, främst i franska domstolar. Fallet med Renaults stängning av fabriken i Belgien 1997 var en händelse som innebar att företagen insåg att de nu hade en ny faktor att ta hänsyn till i sådana situationer. Detta fall tillsammans med fall från Alcatel, S.A. Biersdorf och Gaz de France är beskrivna i avsnittet om rättspraxis.

Med anledning av de nya reglerna kring information och samråd bör man försöka komma överens om en ordning som innebär att företaget fortlöpande informerar företagsrådets arbetsutskott om utvecklingen av verksamheten och om planerade åtgärder. Mot bakgrund av informationen ska arbetsutskottet ha möjlighet att träffa den centrala ledningen tillsammans med företagsrådets representanter från berörda länder, men också med arbetstagarrepresentanter från de berörda arbetsplatserna om de inte ingår i företagsrådet som ordinarie ledamöter.

Man bör välja en skrivning som är tillräckligt flexibel. Till mötena måste också experter kunna inbjudas.

Jfr. Industri All Europas riktlinjer.

Vem deltar i de gemensamma mötena från företagsledningens sida och vem leder överläggningarna?

Vid sidan av de personer som har ansvaret för personalfrågor i företaget/koncernen bör de viktigaste beslutsfattarna inom företaget delta på mötena. Till exempel vd, bolagsstyrelsens ordförande respektive den Europaansvarige för olika del- respektive affärsområden. Vilka personer som är aktuella i det enskilda fallet beror på företagets interna besluts- och ansvarsstruktur.

Vilka som ska delta kan också bero på dagordningen för respektive möte, i konkreta frågor bör arbetsutskottet komma överens med företagsledningen på förhand.

Vem som utses som mötesordförande bör tas upp i detta sammanhang. Enligt tysk lagstiftning består företagsråd endast av företrädare för de anställda och ordföranden är alltid en arbetstagarrepresentant. Även på möten med företagsledningen är det företrädaren för de anställda som sitter ordförande. Vid möten med företagsledningen i Frankrike är det alltid arbetsgivaren som leder överläggningarna och i Holland roterar ordförandeskapet från möte till möte.

Dessa nationella traditioner finns i avtalen om europeiska företagsråd, varvid man utgår ifrån situationen i det land där företaget har sitt säte. Erfarenheterna hittills visar att mötena kvalitetsmässigt inte blir lidande av detta, under förutsättning att sammanhängande nationella regler följs, i Frankrike är till exempel det faktum att arbetsgivaren sitter ordförande kopplat till vissa regler som garanterar att inte arbetstagarrepresentanternas rättigheter inskränks. Om arbetsgivarsidan innehar ordförandeskapet får detta dock endast gälla det gemensamma mötet. Det är därför viktigt att arbetstagarparten har en bra intern struktur, se nedan.

I vilka frågor ska information ges och samråd ske?

Beträffande de frågor som företagen ska informera och samråda med arbetstagarrepresentanterna om, kan den lista över ämnen som finns införd i lagen betraktas som vägledande. Denna kan dock kompletteras, exempelvis med frågor om arbetsskydd och arbetsmiljö, yttre miljöfrågor, jämställdhet och kompetensutveckling. Det är viktigt att se till att förteckningen inte görs uttömmande, utan de ämnen som räknas upp i avtalet ska alltid betraktas som exempel.

Principiellt ska information ges om alla frågor som berör de anställda i minst två länder. Redan detta tydliggör att det Europeiska företagsrådet inte kan behandla frågor om kollektivavtalsförhandlingar. Informationen måste ges i god tid, så att företagsrådets ställningstagande kan tas i beaktande innan beslut fattas.

Vid sidan av de personer som har ansvaret för personalfrågor i företaget/koncernen bör de viktigaste beslutsfattarna inom företaget delta på mötena.

Vidare kan man enas om att företagsledningen ska överlämna en skriftlig rapport om de viktigaste frågorna till representanterna i god tid innan mötet, detta kan underlätta förberedelserna inför mötet.

Eventuellt kan det vara lämpligt att komma överens om att en skriftlig rapportering om vissa ekonomiska fakta sker kvartals- eller halvårsvis och ska lämnas fortlöpande.

Jfr. 33 och 44–45 § lagen om europeiska företagsråd samt Industri All Europas riktlinjer.

Hur ska kommunikationen struktureras och samordnas?

Arbetstagarsidan i det Europeiska företagsrådet bör inte bara ha en ordförande/talesman och sekreterare, utan också ett arbetsutskott. En sådan uppbyggnad föreskrivs också för det lagstadgade Europeiska företagsrådet.

Arbetsutskott har till uppgift att:

- förbereda möten, eventuellt tillsammans med arbetsgivarsidan (till exempel dagordningen)
- klara ut organisatoriska frågor
- preliminärt anta protokollet
- samordna det löpande arbetet
- utgöra kontaktorgan, både för de anställdas representanter och för företagsledningen.

Viktiga handlingar, vare sig det rör sig om en rapport eller enskilda punkter på dagordningen, måste ledamöterna få tillgång till på förhand.

Arbetsutskottets exakta uppgifter kan också fastställas i en arbetsordning. För att klara dessa uppgifter måste utskottet också kunna träffas vid andra tillfällen än i samband med de ordinarie företagsrådsmötena. Vid dessa tillfällen kan tolkning behövas eftersom ett utskott bör bestå av företrädare för de anställda i olika länder. För att arbetsutskottet ska vara flexibelt och ha handlingsförmåga bör det inte bestå av fler än 3–5 personer.

Arbetsutskottet bör kunna träffas minst 2–3 gånger per år, utöver företagsrådsmötena. Det är viktigt att arbetsutskottet träffas ofta för att regelbundet kunna diskutera om den arbetsstruktur utskottet beslutar sig för också är effektiv.

Viktiga handlingar, vare sig det rör sig om en rapport eller enskilda punkter på dagordningen, måste ledamöterna få tillgång till på förhand. Handlingarna ska vara översatta till respektive språk för att mötena ska kunna förberedas ordentligt i de olika länderna. Dagordningen får under inga omständigheter fastställas av arbetsgivarsidan ensam. Tidsfrister kan fastställas för när förslag avseende dagordningen ska vara arbetsutskottet till handa, exempelvis i en arbetsordning.

För den interna organisationen är det också viktigt att ledamöterna nationellt har möjlighet att träffas före och efter mötet (exempelvis för att rapportera om mötet för de nationella företrädarna för de anställda).

För att ledamöterna i det Europeiska företagsrådet ska kunna hålla kontakt med varandra också under året, måste de ha tillgång till kommunikationsmedel. Generellt måste man fundera över vilken infrastruktur som behövs för att arbetsutskottet och det Europeiska företagsrådet ska kunna kommunicera kontinuerligt.

Det är också här som man, vid sidan av stödet från respektive fackförbund, måste komma överens med arbetsgivarsidan så att de kostnader som uppstår för verksamheten täcks. Därför måste man endera i avtalet eller i arbetsordningen beskriva den grundläggande strukturen för ledamotens arbete och att det är arbetsgivarens skyldighet att tillse att lämplig utrustning finns för detta.

Vid sidan av arbetsutskottet kan det vara lämpligt att också inrätta andra ständiga eller tillfälliga kommittéer. Dessa kan omfatta delområdesutskott eller utskott för behandling av en speciell fråga (till exempel kompetensutveckling). Kommittéer bör dock inte inrättas permanent utan endast vid behov. Avtalstexten bör nämna sådana möjligheter.

Jfr. 43 och 48 § lagen om europeiska företagsråd samt Industri All Europas riktlinjer.

Vad måste man tänka på i samband med förberedelserna inför möten?

Ordinarie möten i företagsrådet, som i allmänhet äger rum årligen, extra möten (i händelse av gränsöverskridande åtgärder som har tungt vägande konsekvenser för arbetstagarna i flera länder) och möten i arbetsutskottet är effektiva endast om de förberetts på lämpligt sätt.

Tid och plats för mötena bör fastställas i så god tid som möjligt. Det måste klaras ut vem som fattar beslut om detta. Normalt sett bör det vara arbetsutskottet i samråd med arbetsgivarsidan.

Dagordningen måste också slutligt fastställas i samråd mellan arbetsutskottet och arbetsgivarsidan. Det är inte acceptabelt att arbetstagarsidan bara får komma med förslag angående dagordningen och att det sedan är arbetsgivarsidan som fattar det definitiva beslutet. Här måste man fundera över vilka ämnen som faller under den allmänna information som den centrala ledningen ska bidra med, vilka ämnen som ska utgöra huvudtema för mötet och vilken ytterligare information, till exempel av sakkunniga/ experter som behövs för detta.

Om dagordningen fastställs i samförstånd, måste det finnas en konfliktlösningsmekanism som fastställs i avtalet (se avsnittet hur löser/avgör en tvist?). I avtalet, eller ännu hellre i arbetsordningen, bör man fastställa en tidsfrist för när ledamöterna senast måste meddela arbetsutskottet vilka frågor de önskar föra upp på dagordningen för kommande möte.

Generellt måste man fundera över vilken infrastruktur som behövs för att arbetsutskottet och det Europeiska företagsrådet ska kunna kommunicera kontinuerligt.

I samband med de gemensamma mötena är det absolut nödvändigt att också anordna förmöten för arbetstagarsidan, som dessutom måste ha möjlighet att träffas efter de gemensamma mötena.

När dagordningen definitivt fastställts (detta bör ske cirka fyra veckor före ordinarie möten), bör man också klara ut vilka dokument (möteshandlingar på enskilda dagordningspunkter, rapporter, ekonomiska fakta osv.) som ska skickas till ledamöterna tillsammans med den definitiva dagordningen.

När avtalet skrivs, måste man klart fastställa vem som har det organisatoriska ansvaret för mötena, vem som sköter kallelser och förbereder mötena samt frågan om förhandsinformation.

När det gäller extra möten, respektive möten i arbetsutskottet, gäller samma grundstruktur. Visserligen måste man i dessa fall klara sig med kortare tidsfrister. För extra möten med hela företagsrådet krävs dock detaljerad dokumentation om de frågor som ska behandlas på ledamöternas egna språk.

Jfr. 33, 44–48 § lagen om europeiska företagsråd.

Förmöten och efterarbete för arbetstagarrepresentanterna

I samband med de gemensamma mötena är det absolut nödvändigt att också anordna förmöten för arbetstagarsidan, som dessutom måste ha möjlighet att träffas efter de gemensamma mötena.

Lagen tar endast upp ett förmöte för att förbereda det gemensamma informationsmötet med den centrala ledningen. Erfarenheter bland europeiska arbetstagarrepresentanter visar dock att ett "eftersnack" är lika viktigt. Det handlar om att sinsemellan kunna diskutera och eventuellt ta ställning till den information man fått av den centrala ledningen. På detta sätt går det att klara ut vad som bör göras med anledning av informationen och vilka uppgifter till exempel arbetsutskottet måste ta på sig inom den närmaste framtiden.

Alla som deltar i de interna mötena och får ta del av förtrolig information omfattas av motsvarande sekretessregler. Att deltagarna på de interna mötena omfattar personer utöver dem som deltar i de gemensamma mötena, innebär inte att den centrala ledningens informationsskyldighet begränsas. De interna mötena syftar till att erbjuda arbetstagarrepresentanterna en möjlighet att fritt diskutera frågorna i den egna kretsen.

Det är tillräckligt om man i avtalet skriver att arbetstagarnas representanter har rätt att hålla interna möten i vilket företagsledningen inte deltar (tidsmässigt i samband med de gemensamma informationsmötena). Det ligger då i sakens natur att arbetstagarna har rätt att själva fastställa reglerna för de interna mötena. Det som bör fastställas är hur lång tid som får avsättas för dessa interna möten och var de ska äga rum samt vilken infrastruktur företaget ska ställa upp med för dessa möten (simultantolkning är absolut nödvändigt och handlingar måste översättas).

Jfr. 50 § lagen om europeiska företagsråd.

Har ledamöterna i det Europeiska företagsrådet rätt att vidarebefordra information till nationella personalrepresentanter?

Avtalet måste reglera rätten att föra information, som arbetstagarrepresentanterna i det Europeiska företagsrådet fått, vidare till nationella representanter för de anställda.

Även rätten för nationella personalrepresentanter/arbetstagare att vända sig till ledamöterna i det Europeiska företagsrådet eller företagsrådet som sådant (respektive arbetsutskottet) måste regleras i avtalet.

Detta gäller även frågan om i vilken form och av vem den information som fåtts ska förmedlas. Till de anställda (eller deras representanter) i länder eller på enheter som inte har någon egen ledamot i det Europeiska företagsrådet.

För den grundläggande informationen går det bra att använda mötesprotokollet som Europeiska företagsrådet utarbetat tillsammans med den centrala ledningen. Informationen får dock under inga omständigheter begränsas till detta.

Ledamöterna måste ha rätt att personligen avge en rapport om förmöten och efterarbetet. I fråga om informationen till arbetstagarna själva, kan en utvidgad tystnadsplikt gälla. Här bör man dock hänvisa till de nationella rättsliga bestämmelser som gäller.

Jfr. 54 § lagen om europeiska företagsråd och Utvecklingsavtalet § 11 mom. 3.

Vad bör man tänka på när det gäller översättning/tolkning?

Ett europeiskt informations- och samrådsförfarandet är meningsfullt endast om alla berörda förstår vad det är fråga om, det vill säga vilken information som ges i vilken fråga. I detta sammanhang får heller ingen osäkerhet råda då det kan vara fråga om detaljer.

Därför är det absolut inte tillräckligt att ge arbetstagarrepresentanterna en språkutbildning. Simultantolkning måste tillhandahållas på gemensamma möten och på interna arbetstagemöten samt på möten i arbetsutskottet, om inte arbetstagarrepresentanterna verkligen har utmärkta kunskaper i främmande språk och på eget initiativ avstår från tolkning.

Språkproblemet bör man för övrigt tänka på också i samband med att arbetsutskottet utses. För detta organ som fortlöpande behöver kommunicera, är språkkunskaper ändå viktigare än för det Europeiska företagsrådet som sådant. Bäst är att ha ett gemensamt språk (i regel engelska). Om inte enskilda arbetstagarrepresentanter redan har nödvändiga kunskaper behövs därför en intensiv språkutbildning för att kunna bygga upp en kontinuerlig kommunikation.

För den grundläggande informationen går det bra att använda mötesprotokollet som Europeiska företagsrådet utarbetat tillsammans med den centrala ledningen.

Det är också viktigt att alla dokument som behandlas på möten är översatta till respektive språk. Kostnaden för tolkning och översättning är oftast den största enskilda utgiften för företagen i samband med verksamheten i de europeiska företagsråden. Man försöker därför ofta få till stånd olika kompromisser med ledamöterna om ett begränsat antal språk vid mötena. En svensk förstår cirka 23 procent av vad en dansk säger, det kan därför vara till stor nackdel för ledamöterna vid sådana tillfällen om endast ett skandinaviskt språk tolkas.

Jfr. 28 § lagen om europeiska företagsråd samt Industri All Europas riktlinjer.

Var bör mötena äga rum?

I lagen sägs ingenting om var mötena ska äga rum, alltså är det upp till de avtalsslutande parterna att bestämma detta. Om det är möjligt rekommenderar vi att mötena hålls på olika platser där företaget har sin verksamhet.

Fördelen är att arbetstagarrepresentanterna på så sätt lär känna de olika anläggningarna, produktionsförfarandena samt arbetsvillkor och andra omständigheter. I sådana fall bör också avtalet reglera rätten för de utländska arbetstagarrepresentanterna att få tillträde till respektive företag. Att bilda sig en uppfattning med egna ögon är något helt annat än att av någon annan få en beskrivning av arbetsvillkoren i andra länder.

Vi rekommenderar att parterna skriver in i avtalet att mötena äger rum på de olika orter där företaget finns i Europa. Detta innebär att arbetsutskottet och arbetsgivarsidan också måste komma överens om var mötena ska äga rum.

Vilka utbildningsbehov finns?

Även om hänsyn tas till att arbetstagarrepresentanterna i de europeiska företagsråden har fackliga experter att vända sig till för att inhämta råd, måste de utbildas för sina nya arbetsuppgifter. Här ingår bland annat kunskaper i ett gemensamt språk, vilket vi redan har påpekat. Vilket språk som ska användas måste företagsrådet enas om (i regel koncernspråket som i det flesta fall är engelska).

Språkkunskaper syftar främst till att möjliggöra för arbetstagarrepresentanterna att kommunicera också utanför de officiella mötena. För arbetsutskottets medlemmar är det särskilt viktigt att skaffa sig språkkunskaper. På kort sikt kan dock språkutbildningen under inga omständigheter ersätta simultantolkningen, utan ska komplettera denna.

Utbildning behövs också på andra områden. Bland annat bör ledamöterna ha kunskap om förhandlingsordning samt på vilket sätt arbetstagarnas intressen företräds på arbetsplatsen och inom företaget i de länder som ingår i det Europeiska företagsrådet.

Vi rekommenderar att parterna skriver in i avtalet att mötena äger rum på de olika orter där företaget finns i Europa.

Det är viktigt att rätten till utbildning skrivs in i avtalet om europeiska företagsråd. Här kan också olika nationella bestämmelser ha inflytande. I vissa länder förekommer regleringar som innebär att du får sämre villkor för studieledighet om du själv efterfrågar utbildning än om företaget erbjuder dig den.

Detta förhållande har särskilt uppmärksammats i det nya omarbetade direktivet. Där man nu föreskriver att arbetstagarrepresentanterna ska ges den utbildning som är nödvändig. Från fackligt håll menar vi att utbildning är en individuell och kollektiv rättighet i fråga om tid och omfattning.

Facken inom industrin, FI, anordnar årligen utbildning för svenska ledamöter i Europeiska företagsråd, för dessa utbildningar debiterar vi företagen en kursavgift.

Jfr. 57 § lagen om europeiska företagsråd samt Industri All Europas riktlinjer.

Vem betalar?

Det som måste regleras är att företaget ska stå för alla kostnader som har att göra med arbetet i det Europeiska företagsrådet, inte bara kostnaderna i samband med möten.

Det kan mer i detalj gälla:

- kostnaderna för experter, resor och utbildning
- kostnaden för att arbetstagarrepresentanterna ska kunna kommunicera med varandra och med den centrala ledningen
- materiella resurser för nödvändig infrastruktur
- personella resurser för företagsrådets sekretariat
- kommunikationsmedel m.m.

Jfr. 32 och 52 § lagen om europeiska företagsråd.

Hur skyddas ledamöterna mot orättvis behandling?

I avtalet måste en klausul finnas som innebär att arbetstagarrepresentanterna i det Europeiska företagsrådet åtnjuter skydd mot orättvis behandling, diskriminering osv. Visserligen finns dylika bestämmelser redan i lagen om europeiska företagsråd, men dessa gäller inte för arbetstagarrepresentanter från länder i vilka direktivet inte införlivats (till exempel Schweiz och andra länder utanför EES). En sådan bestämmelse är alltså under inga omständigheter överflödig.

Vi rekommenderar att en bestämmelse införs som ger ledamöterna minst samma skydd som de skulle erhålla som nationella arbetstagarrepresentanter. Om inte något sådant skydd finns nationellt måste man uttryckligen skriva in ett allmänt skydd mot orättvis behandling, som direkt kan åberopas i händelse av diskriminering. Om möjligt bör de erhålla samma skydd som arbetstagarna i det land där företagets centrala ledning, respektive det Europeiska företagsrådet, har sitt säte.

Jfr. 56 § lagen om europeiska företagsråd.

Facken inom industrin, FI, anordnar årligen utbildning för svenska ledamöter i Europeiska företagsråd, för dessa utbildningar debiterar vi företagen en kursavgift.

I avtalet bör regleras hur länge detta ska gälla eller vilken uppsägningstid som gäller.

Vilken information omfattas av tystnadsplikten?

Arbetsgivarna lägger i regel ned stor möda på att skriva in bestämmelser om sekretess och tystnadsplikt. De vill dessutom ibland kunna bestraffa dem som inte rättar sig efter bestämmelserna.

Man bör vara mycket noga med att se till att inga dylika skrivningar dyker upp i de avtal som tecknas. Beträffande tystnadsplikten räcker det med att avtalet hänvisar till de nationella bestämmelser som finns om tystnadsplikt och att frågan hanteras efter rättspraxis i det land ledamoten kommer ifrån, då det kan vara svårt att uttolka var gränserna går avseende tystnadsplikten under andra länders lagstiftning. Man bör absolut inte gå med på att lista information som generellt ska betraktas som förtrolig eller sekretessbelagd.

Jfr. 58 § lagen om europeiska företagsråd.

Hur länge gäller avtalet?

I avtalet bör regleras hur länge detta ska gälla eller vilken uppsägningstid som gäller. I flera tillämpningsföreskrifter nämns uttryckligen vikten av att kunna justera avtalen under giltighetstiden. Om parterna bestämmer sig för en sådan skrivning måste de också besluta om vilket förfarande som ska gälla. Den grundläggande strukturen för löptid och möjligheten att justera avtalet kan följa olika mönster. Det finns dels avtal på obestämd tid som parterna har möjlighet att säga upp, dels avtal som gäller för en viss tid.

Det som är principiellt viktigt att reglera är att inte ett avtalslöst (företagsrådslöst) tillstånd inträder, vare sig efter att ett avtal på obestämd tid sagts upp eller när ett tidsbegränsat avtal löper ut. I båda fallen kan man bestämma att avtalen fortsätter gälla till dess att ett nytt avtal träffats. Denna tidsfrist kan vara så lång som tre år (så länge kan förhandlingar pågå enligt direktivet). Om inget nytt avtal träffats då, gäller automatiskt bestämmelserna för det lagstadgade Europeiska företagsrådet. Man kan dock enas om att de lagliga bestämmelserna träder i kraft tidigare, om parterna inte kommer överens vid förhandlingarna.

Det är inte nödvändigt att reglera vem som ska förhandla om ett nytt avtal, då detta fastställs i lagen och tillämpningsföreskrifterna. En facklig expert bör alltid medverka vid dessa förhandlingar.

Jfr. 33, 51 och 55 § lagen om europeiska företagsråd samt Industri All Europas riktlinjer.

Hur löser/avgör man en tvist?

Hur man ska gå till väga vid en tvist måste också fastställas i avtalet. Då ett snabbt beslut är av avgörande betydelse kan de rättsliga förfaranden som i allmänhet gäller vara alltför tungrodda, exempelvis i följande fall:

- informationsbehovet i samband med viktiga beslut inom företaget
- behovet av experthjälp

- beslut om dagordningen för ett möte
- inkallande av extra möten
- inbjudan av gäster, observatörer och företrädare för företaget till det Europeiska företagsrådets möten
- utskick och översättning av dokument
- frågan om sekretess/tystnadsplikt för viss information
- utformningen av gemensamma protokoll
- nödvändig anpassning till en förändrad företagsstruktur
- uteblivet samrådsförfarande.

I den svenska lagstiftningen anger man att Arbetsdomstolen är sista instans vad gäller tvister om lag och avtal om europeiska företagsråd. Tidsfristen för väckande av talan är åtta månader och det är det Europeiska företagsrådet eller företaget som har rätt att väcka talan. Lagen om europeiska företagsråd anger att det är lagen om rättegång i arbetstvister som är tillämplig.

Denna lag föreskriver att innan ett ärende slutgiltigt kan avgöras av Arbetsdomstolen ska lokal och central förhandling ha ägt rum. Då det inte finns någon central arbetstagarorganisation som part i avtalet om Europeiskt företagsråd vid företaget kan därför inte central förhandling ske i tvisten. Efter förhandling mellan företagsrådet och företaget, ska man därför väcka talan i ärendet om överenskommelse inte träffats.

I många avtal finns därför ett skiljemannaförfarande vid den här typen av tvister. Detta är också ett vanligt system i många andra länder vid tvister på arbetsmarknaden.

I Sverige tillämpas skiljemannaförfarande i ett fåtal fall på arbetsmarknaden, till exempel vid tvister om Utvecklingsavtalet eller i tvister gällande arbetsmarknadsförsäkringarna. Systemet är ganska kostsamt då vardera parten står för sina kostnader. (I Sverige kostar en sådan tvist mellan 100 000–175 000 kronor, motsvarande kostnad i Danmark är cirka 15 000 kronor). Därför är det lämpligt att parterna enas om ett företagsinternt förlikningsförfarande (partssammansatt kommitté med neutral ordförande).

I lagen föreskriver man att företaget ska stå för kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet, därför ska vi under inga omständigheter skriva fast oss i överenskommelser som aldrig kan ställas under rättslig prövning på grund av kostnadsskäl.

I händelse av tvist är det också viktigt att ledamöterna i företagsrådet lämnar en fullmakt så att ett juridiskt ombud kan företräda dem i den juridiska processen. Fullmakten bör upprättas omgående i samband med beslut om att starta och vidta rättsliga åtgärder.

Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller någon förhandlingsdelegation för arbetstagarna som kan föra talan enligt denna lag, är gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp

I många avtal finns därför ett skiljemannaförfarande vid den här typen av tvister. Detta är också ett vanligt system i många andra länder vid tvister på arbetsmarknaden.

skadeståndsskyldigt gentemot berörda arbetstagarorganisationer.

Jfr. 52, 53 och 59-62 § lagen om europeiska företagsråd och 64, 65 och 68 § MBL.

Den brittiska fackföreningen Unite the Union och det franska facket CGT drev 2015 ett mål mot oljeföretaget Total där man menade att företaget inte följt sina åtaganden enligt lagstiftningen om information och samråd i samband med en stor omstrukturering. Den franska domstolen avslag en rättslig prövning av ärendet då inget av fackföreningarna var part i EFR-avtalet på företaget.

A man with a beard and short grey hair, wearing a light blue t-shirt, is smiling and looking down at a field of green plants. He is leaning forward, with his hands near the plants. The background is a dense field of similar green plants, slightly out of focus.

**Lag (2011:427)
om europeiska företagsråd**

Lagens innehåll och syfte

1 §

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

2 §

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

1. information ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, och
2. samråd ske genom upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och gemenskapsföretaget eller företagsgruppen vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid lämna synpunkter på föreslagna åtgärder så att de kan beaktas i beslutsprocessen av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

Definitioner

3 §

I denna lag avses med

1. – *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
2. – företag: en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,
3. – gemenskapsföretag: ett företag som har verksamhet i minst två EES-stater,
4. – kontrollerande företag: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag,
5. – kontrollerat företag: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över,
6. – företagsgrupp: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-stater, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår, och
7. – gränsöverskridande fråga: en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater.

I 7 och 13–16 §§ finns det särskilda bestämmelser om kontrollerande företag.

Lagens tillämpningsområde

4 §

Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har
 1. – minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav
 2. – minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater, samt
2. företagsgrupper som har
 1. – minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav
 2. – minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en EES-stat och minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en annan EES-stat.

Antalet arbetstagare i Sverige beräknas som det genomsnittliga antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren.

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(1), 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 arbetstagarrepresentanter gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

6 §

I sådana fall som avses i 5 § andra stycket ska det som sägs i denna lag om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp gälla för den filial eller det företag som enligt nämnda bestämmelse gör lagen tillämplig.

7 §

Om ett gemenskapsföretag eller företag i en företagsgrupp är kontrollerat av ett annat företag i en EES-stat, är bestämmelserna om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp inte tillämpliga på det kontrollerade företaget.

Undantag för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper

8 §

För följande gemenskapsföretag eller företagsgrupper ska enbart 59–62 §§ om skadestånd och rättegång gälla:

1. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som sedan den 22 september 1996 haft ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattat gemenskapsföretagets eller företagsgruppens samtliga verksamheter i EES-staterna med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland. Om företaget eller företagsgruppen den 1 juli 2000 hade verksamhet även i Förenade kungariket, måste avtalet senast från den tidpunkten ha omfattat även den verksamheten.
2. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som fallit inom tillämpningsområdet för lagen (1996:359) om europeiska företagsråd sedan den 1 mars 2000 endast på grund av att lagens tillämpningsområde då utvidgades till att omfatta även verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland och som vid den tidpunkten hade ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, om avtalet omfattade alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-staterna.
3. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som någon gång under perioden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 ingått eller förnyat gällande avtal enligt 21 eller 22 § lagen om europeiska företagsråd.

Vid en väsentlig omstrukturering av gemenskapsföretag eller företagsgrupper enligt första stycket ska dock även 1, 4–7, 9–19, 21–36 §§, 53 § första stycket samt 55, 56 och 58 §§ gälla.

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

Europabolag

9 §

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag(2), ska denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterföretag.

Lagen ska dock tillämpas på ett europabolag och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

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

Europakooperativ

10 §

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europakooperativ enligt rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar)(3), ska denna lag inte tillämpas på europakooperativet eller dess dotterföretag.

Lagen ska dock tillämpas på ett europakooperativ och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 24 § lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

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

Verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål

11 §

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

Avvikelser genom kollektivavtal

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.

Kontrollerande företag

13 §

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

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags styrelse eller motsvarande ledningsorgan,

2. kontrollerar mer än hälften av rösterna för aktierna eller andelarna i företaget, eller
3. äger mer än hälften av aktierna, eller andelarna i företaget.

14 §

Om flera företag inom en företagsgrupp anses utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, ska i första hand det företag som avses i 13 § 1 och i andra hand det företag som avses i 13 § 2 anses som kontrollerande företag.

Första stycket gäller endast om det inte visas att ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande.

15 §

Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer(4) ska inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktie- eller andelsinnehav.

16 §

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

Företagets ansvar

Skyldigheten att aktivt verka för ett europeiskt företagsråd

17 §

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

Överlämnande av information inför förhandlingar

18 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska till arbetstagarna lämna information som krävs för att förhandlingar enligt 27 § ska kunna inledas. Sådan information ska lämnas via ett annat företag inom företagsgruppen eller en verksamhet i gemenskapsföretaget om arbetstagarna begär det.

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

Inledande av förhandlingar

19 §

Initiativ till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare eller nya sådana förhandlingar får tas

1. av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, eller
2. skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

20 §

När gemenskapsföretaget eller företagsgruppen enligt 4–11 §§ omfattas av lagens tillämpningsområde och initiativ har tagits enligt 19 §, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Första stycket gäller inte när det finns ett avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen och som har ingåtts enligt lagen (1996:359) om euro-

peiska företagsråd eller när 24–35 §§ den lagen har tillämpats.

21 §

Vid väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen och då initiativ har tagits enligt 19 §, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inleda nya förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Första stycket gäller inte när ett avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare inom EES i företaget eller företagsgruppen reglerar vad som ska gälla vid väsentliga omstruktureringar.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

22 §

När förhandlingar ska inledas enligt 20 eller 21 §, ska en förhandlingsdelegation för arbetstagarna inrättas i enlighet med 23–25 §§.

Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Sammansättning

23 §

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

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

24 §

Ledamöter från Sverige i arbetstagarnas förhandlingsdelegation utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att

utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om en ledamot, ska denne utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens kollektivavtalsbundna arbetstagare i Sverige. Om det är fråga om flera ledamöter, ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som anges i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

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

25 §

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

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

26 §

När en förhandlingsdelegation för arbetstagarna har inrättats, ska den underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

Förhandlingar

Förhandlingsmöten

27 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska kalla till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Företaget ska informera berörda verksamheter eller kontrollerade företag i företagsgruppen om hur arbetstagarnas förhandlingsdelegation är sammansatt och när förhandlingarna ska äga rum.

Företaget ska även informera behöriga europeiska arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer om förhandlingsdelegationens sammansättning och när förhandlingarna ska inledas.

Enskilda möten

28 §

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation har rätt att sammanträda enskilt före och efter varje möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande

företaget i en företagsgrupp. Vid ett sådant möte ska förhandlingsdelegationen ha tillgång till tolkar och tekniska hjälpmedel i den utsträckning som det är nödvändigt för att genomföra mötet.

Avstående från och avbrytande av förhandlingar

29 §

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

I fall som avses i första stycket får en part inte framställa en ny begäran om förhandlingar enligt 19 § förrän efter två år, om parterna inte har avtalat eller kommer överens om en kortare tid.

Experter

30 §

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna i egenskap av rådgivare.

Omröstningsregler

31 §

För ett beslut om att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 29 §, krävs röster från minst två tredjedelar av ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation. För att förhandlingsdelegationen ska kunna ingå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, måste mer än hälften av ledamöterna enas om det.

Kostnader

32 §

Alla kostnader för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska kunna bildas och bedriva sin verksamhet ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Avtal

33 §

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

Avtalet ska behandla

1. vilka företag eller verksamheter som ska omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning, som ska vara avvägd med hänsyn till

verksamhetsgrenar inom gemenskapsföretaget eller företagsgruppen och till arbetstagarnas kön och arbetsuppgifter,

3. företagsrådets mandatperiod,
4. företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan detta förfarande och motsvarande förfaranden på nationell nivå,
5. platsen för företagsrådets möten, hur ofta företagsrådet ska sammanträda och mötenas längd,
6. vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till företagsrådets förfogande, och
7. avtalets löptid, hur avtalet får ändras eller sägas upp och, för de fall då avtalet ska omförhandlas, när och hur detta ska gå till.

Om avtalet innehåller bestämmelser om arbetsutskott, ska även sammansättningen av samt arbetsuppgifter och mötesordning för detta behandlas i avtalet.

34 §

I stället för ett avtal om ett europeiskt företagsråd kan parterna avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Ett sådant avtal ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES och innehålla riktlinjer för informations- och samrådsförfarandet samt behandla arbetstagarrepresentanternas rätt till information, särskilt om frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen.

I avtalet ska anges vilken rätt arbetstagarrepresentanterna har att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna ska tillämpas

35 §

Ett europeiskt företagsråd som omfattar all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES ska inrättas enligt 37–52 §§ om

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar med förhandlingsdelegationen inom sex månader från det att arbetstagarna har begärt förhandlingar enligt 19 §, eller
3. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och förhandlingsdelegationen inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år från den tidpunkt då någon av parterna tog initiativ till förhandlingar enligt 19 §.

36 §

Bestämmelserna i 37–52 §§ ska inte tillämpas, om arbetstagarnas förhandlingsdelegation fattat beslut enligt 29 § första stycket om att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal enligt denna lag eller att avbryta förhandlingar om ett sådant avtal.

Det europeiska företagsrådets sammansättning

37 §

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

Om inte annat avtalas, ska företagsrådet vartannat år pröva om förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen leder till att företagsrådet ska ges en ny sammansättning. Vid denna prövning ska första stycket tillämpas.

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska tillhandahålla de uppgifter som behövs för prövningen enligt andra stycket.

38 §

Ledamöter från Sverige i det europeiska företagsrådet ska utses bland gemenskapsföretagets eller företagsgruppens anställda i Sverige.

39 §

Ledamöter från Sverige i det europeiska företagsrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om en ledamot, ska denne utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens kollektivavtalsbundna arbetstagare i Sverige. Om det är fråga om flera ledamöter, ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som anges i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

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

40 §

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

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

41 §

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

Arbetsordning

42 §

Det europeiska företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

Arbetsutskott

43 §

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

Arbetsutskottet ska ha möjlighet att löpande bedriva verksamhet.

Rätten till information och samråd

44 §

Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse

1. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur,

2. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens ekonomiska och finansiella situation, samt
3. den förväntade utvecklingen i fråga om gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet, produktion och försäljning.

45 §

Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om

1. sysselsättningsläget och dess förväntade utveckling,
2. investeringar,
3. betydande organisationsförändringar,
4. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
5. produktionsöverföringar,
6. fusioner,
7. nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter, samt
8. kollektiva uppsägningar.

46 §

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

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.

48 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetsutskottet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning. Detta gäller särskilt omlokaliseringar, nedläggningar av verksamheter eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetsutskottet begär det, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget sammanträda med arbetsutskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. Vid sådana möten har även de ledamöter i det europeiska företagsrådet som företräder arbetstagarna vid de verksamheter eller företag som är direkt berörda av omständigheterna rätt att delta. Inför mötet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om det som mötet ska handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten.

Om det inte finns något arbetsutskott, ska det som sägs i denna paragraf om arbetsutskottet gälla företagsrådet.

Experter

49 §

Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

Enskilda möten

50 §

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

Därutöver har företagsrådet rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

Nya förhandlingar

51 §

Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats, ska det pröva om förhandlingar ska inledas för att sluta ett avtal som avses i 33 eller 34 § eller om 37–52 §§ ska tillämpas även i fortsättningen.

Avtal enligt 33 eller 34 § ingås av företagsrådet och kräver stöd av en majoritet bland ledamöterna i rådet.

Om förhandlingar inte inleds inom sex månader eller inte leder till något avtal inom tre år från det att företagsrådet begärt förhandlingar enligt första stycket, ska 37–52 §§ gälla även i fortsättningen.

Kostnader

52 §

Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp i den utsträckning som krävs för att företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Övriga bestämmelser

Rättskapacitet

53 §

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd kan förvärva rättigheter och ta på sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett företagsråd inrättats tar det över alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och träder in som part i ett avtal om ett europeiskt företagsråd.

Information till arbetstagarna

54 §

Det europeiska företagsrådet ska, med de begränsningar som kan följa av att arbetstagarrepresentanterna ålagts tystnadsplikt enligt 58 §, underrätta representanter för arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, ska samtliga arbetstagare underrättas.

Information och samråd under förhandlingar om ett nytt avtal

55 §

Under den tid som förhandlingar pågår om ett nytt avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till

och samråd med arbetstagare med anledning av väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i företagsgruppen, ska avtal eller andra ordningar för information och samråd fortsätta att gälla med de anpassningar som parterna enas om.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

56 §

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

Utbildning

57 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska ge ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation och det europeiska företagsrådet utbildning i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppdrag.

Tystnadsplikt

58 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får besluta om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter som utför uppgifter enligt denna lag, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa. Den som enligt första stycket har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra arbetstagarledamöter eller experter i samma organ. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

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

Skadestånd

59 §

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

Vid tillämpningen av lagen om medbestämmande i arbetslivet ska det som sägs där om en arbetsgivare gälla även för ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp och det som sägs om en arbetstagarorganisation gälla även för ett europeiskt företagsråd, arbetstagarnas

förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

En arbetstagare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Med en arbetstagarorganisation likställs ett företagsråd, en förhandlingsdelegation eller något annat organ för information till eller samråd med arbetstagare.

60 §

Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller någon förhandlingsdelegation för arbetstagarna som kan föra talan enligt denna lag, ska det som föreskrivs om skadestånd i stället gälla berörda arbetstagarorganisationer.

Rättegång

61 §

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

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt.

62 §

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

Övergångsbestämmelser

2011:427

1. Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011, då lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ska upphöra att gälla.
2. Den upphävda lagen gäller dock, med undantag för 39–41 §§, fortfarande för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där gällande avtal enligt 21 eller 22 § den lagen ingåtts eller förnyats under tiden från och med den

5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 samt där ett sådant avtal senare förnyas.

3. Om en förhandlingsdelegation för arbetstagarna påbörjat förhandlingar enligt den upphävda lagen, ska förhandlingarna fortsätta enligt den nya lagen.
4. För ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som tillämpar 24–35 §§ i den upphävda lagen ska 37–52 §§ i den nya lagen gälla.
5. I fall som avses i punkten 4 ska ett europeiskt företagsråd som inrättats enligt 24 § den upphävda lagen fortsätta sin verksamhet enligt den nya lagen till dess att företagsrådet prövat sin sammansättning enligt 37 § andra stycket den nya lagen.

Fotnoter

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

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

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

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

**Industri All European Trade
Unions bindande riktlinjer
för förfaranden och innehåll**

De bindande riktlinjerna och rekommendationerna syftar till att säkerställa att vi uppnår bästa kvalitet och inflytande i vårt vardagliga fackliga arbete.

Europeiska företagsråd är en viktig pelare av Industri All Europas företagspolitiska arbete, eftersom de spelar en viktig roll i främjandet av information till och samråd mellan arbetstagarna över gränserna i Europa och främjar ett ömsesidigt åtagande att arbeta tillsammans för att försvara arbetstagarnas intressen i företag i gränsöverskridande frågor.

Efter antagandet av det första direktivet 1994 har Industri All Europe utvecklat en övergripande strategi som syftar till att främja och stödja EFR-förhandlingarna med så många företag inom industrin som möjligt samt garantera kvaliteten på de avtal som tecknas.

Denna proaktiva strategi har visat sig framgångsrik och har lett till slutsatsen av mer än 550 EFR-avtal inom industrisektorn. Industri All Europe har också varit mycket aktiva i att mobilisera till förmån för en förstärkning av det omarbetade direktivet om europeiska företagsråd.

Det omarbetade direktivet om europeiska företagsråd som antogs den 6 maj 2009 skapar möjligheter att stärka de befogenheter och effektiviteten hos de europeiska företagsråden. Det erbjuder arbetstagarna och dess representanter verkliga utsikter att spela en mer aktiv roll i multinationella företag.

De bindande riktlinjerna och rekommendationerna syftar till att säkerställa att vi uppnår bästa kvalitet och inflytande i vårt vardagliga fackliga arbete.

Att alla nya och omförhandlade avtal är i linje med innehållet i det nya direktivet.

Att alla befintliga avtal omfattas av direktivets förbättringar.

De är att betrakta som politiska riktlinjer för Industri All Europe och medlemsförbunden.

Rättslig bakgrund

Från den 6 juni 2011, kommer de nya rättigheter och bestämmelserna i direktiv 2009/38/EG tillämpas på:

Alla förhandlingar och/eller avtal som ingåtts efter den dagen,

Alla Artikel 6 avtal som inte har undertecknat eller reviderats under det rättsliga införlivandet (juni 2009 till juni 2011).

I sådana fall, måste man inte vänta på omförhandlingar av dessa avtal för att kunna tillämpa de nya rättigheter och bestämmelser. Dessa kommer att gälla automatiskt. Till exempel kommer de nya definitionerna av information och samråd samt den nya bestämmelsen om utbildning gäller automatiskt till artikel 6 överenskommelser så länge den inte har förhandlats eller omförhandlats mellan juni 2009 och juni 2011.

Vissa bestämmelser i det nya direktivet om europeiska företagsråd kommer också att gälla för så kallade artikel 13 avtal (dvs., de undertecknat före den 22 september 1996).

Trots att många av bestämmelserna i nya direktivet om europeiska företagsråd inte berör direkt alla EFR-avtal, kan industriAll Europe och dess anslutna organisationer att arbeta politiskt med de nya standarderna och rättigheter för alla europeiska företagsråd.

Hur upprättar man ett EFR?

Förhandlingar i syfte att ingå ett avtal om ett EFR måste genomföras mellan den centrala ledningen och en särskild förhandlingsdelegation. Förhandlingsdelegationen företräder intressena hos de anställda i företaget som helhet och som bildats för det särskilda syftet att förhandla fram ett EFR-avtal.

Industri All Europes strategi är att vidta åtgärder för att inleda förhandlingar om EFR-avtal:

1. Industri All Europe medlemsförbund eller de fackliga representanterna kontaktar formellt företagsledningen för att inleda förhandlingar om att inrätta ett särskilt förhandlingsorgan för bildande av EFR.
2. De nationella medlemsförbunden måste informera Industri All Europes sekretariat om detta. Sekretariatet kommer att samordna deltagande av alla berörda länder och utnämningen av delegater till förhandlingsdelegationen.

Sekretariatet kommer att klarlägga med andra europeiska fackliga federationer om vem som tar ledning och ansvar de fall ett bolag omfattas av flera fackliga federationer.

3. Det är en skyldighet för den lokala ledningen att tillhandahålla all nödvändig information som behövs för att inleda förhandlingar, särskilt när det gäller företagets struktur, storleken på arbetskraften och dess fördelning i hela Europa (artikel 4 i direktivet 38/2009).

Det är också en skyldighet för ledningen att anmäla till Europeiska fackliga samorganisationen av sammansättningen av det särskilda förhandlingsorganet och när förhandlingarna beräknas börja. Förhandlingsdelegationen bör se till att den centrala ledningen uppfyller denna skyldighet (artikel 5.2.c. i direktivet 38/2009).

4. Förhandlingsdelegation ska begära att den ska biträdas av en facklig expert. Det nya direktivet erkänns uttryckligen särskild roll de europeiska fackföreningarna spelat för att stödja förhandlingarna genom bistånd till det särskilda förhandlingsorganet. Det klargörs att företrädare för behöriga europeiska fackförbund har rätt att delta i förhandlingarna, på begäran av det särskilda förhandlingsorganet och i en rådgivande roll. (Artikel 5.4 i direktiv 38/2009).

Industri All Europes strategi är att vidta åtgärder för att inleda förhandlingar om EFR-avtal.

Som regel kommer Industri All Europes expert från det land där företaget har sitt huvudkontor. Hans eller hennes utseende kommer att godkännas och stödjas av Industri All Europes företagspolitiska utskott (CPC). Det kommer att meddelas medlemsförbunden, vars ansvar är att informera förhandlingsdelegationens medlemmar av nomineringen av den fackliga experten.

Experterna kommer att informera Industri All Europes sekretariat om framsteg under hela förhandlingsprocessen.

Uppgifter och profil av den fackliga experten:

- Leda och bistå det särskilda förhandlingsorganets medlemmar i förhandlingsprocessen.
- Se till att Industri All Europes riktlinjer förstås och accepteras.
- Underrätta Industri All Europes politiska kommitté om de framsteg som gjorts.
- Fungera som kontaktperson för alla SNB-medlemmar och fackföreningar i företaget.
- Kunna spela en ledande roll.
- Kunna agera som talesman om det begärs av förhandlingsdelegationen.
- Kunna presentera ett utkast till avtal.
- Kunna informera och förbereda delegationens medlemmar på sin roll och medlemmarna i det Europeiska företagsrådet för sin roll.
- Bör delta i förmöte och förhandlingar samt sessioner med ledningen.

Det är medlemsförbundens ansvar att bistå/supportera experter så att de kan utföra sitt uppdrag.

5. Förhandlingsdelegationen ska ha rätt till enskilda förberedelser och genomgångar med tolkning om det behövs (artikel i direktivet 38/2009).
6. Medlemsförbunden måste se till att delegaterna i förhandlingsdelegationen förstår och accepterar Industri All Europes riktlinjer.
7. Industri All Europe kommer att erbjuda vägledning och, när det gäller särskilda svårigheter, skiljeförfarande och medling.
8. Ratificering
 - Ett avtal som inte uppfyller Industri All Europes riktlinjer bör inte undertecknas.
 - Industri All Europes sekretariat kan ge en rekommendation där situationen kräver det, särskilt om utkastet till avtal är under Industri All Europes krav eller om den överenskomna förfarandet inte har följts.
 - Det rekommenderas starkt att Industri All Europe är part i avtalet och att experten undertecknar avtalet.
 - Industri All Europes expert kommer att se till att en kopia av avtalet skickas till sekretariatet.

- En Industri All Europes samordnare för det Europeiska företagsrådet ska kunna identifieras omgående efter ingåendet av avtalet. Han/hon kommer att vara kontaktperson mellan Industri All Europé och det Europeiska företagsrådet. Han/hon kommer att utses i enlighet med de regler som fastställs inom Industri All Europe.

Innehållet i ett EFR-avtal

I det nya direktivet fastställs ett antal principer och skyldigheter som måste följas av företag med europeiskt företagsråd som förhandlats enligt bestämmelserna i artikel 6 i direktivet, oberoende av det faktiska innehållet och resultatet av förhandlingarna. Men även om ordalydelsen i avtalet skiljer sig från direktivets, kommer de rättigheter som följer dessa principer (definitioner av information och samråd, exempelvis) säkras. Deras integritet är inskriven i lagen.

Under förhandlingarna kan det därför vara lättare att bryta ner dessa principer i grundläggande information och integrera den fulla ordalydelsen i direktivet som bilaga. Vi förser dig med ett exempel nedan.

Sammanfattningsvis stärker det nya direktivet avsevärt de allmänna principerna för gränsöverskridande information och samråd. Samtidigt gör nya direktivet om europeiska företagsråd det mer uppenbart att den viktigaste rollen av de förhandlande parterna är att fastställa de praktiska arrangemangen för genomförandet av reglerna i direktivet. Direktivet om europeiska företagsråd utgör därmed en välkommen möjlighet att fastställa mycket specifika strukturer och processer som är skräddarsydda för att passa varje enskilt bolag, samtidigt som grundläggande principer ska respekteras.

Nya definitioner

Flera grundläggande principer definieras i det nya direktivet.

Från den 6 juni 2011, kommer det att styra alla förhandlingar och/eller avtal som ingåtts efter den dagen. De kommer också direkt tillämpliga på befintliga artikel 6 avtal som inte har undertecknat eller reviderats under det rättsliga införlivandet (juni 2009 till juni 2011).

Bryter man ned de centrala komponenterna i den nya definitionen av information finner vi följande:

- En överföring av information
- vid en sådan tidpunkt,
- på ett sådant sätt, och
- med ett sådant innehåll
- att göra det möjligt för EFR
- bekanta sig med ämnet och granska det,
- göra en djupgående bedömning av eventuella konsekvenser
- och förbereda för samråd.

Bryter man ned de centrala komponenterna i den nya definitionen av samråd finner vi följande:

- Ett utbyte av åsikter och upprättande av en dialog mellan företrädare för företagsledningen och arbetstagarrepresentanterna
- vid en sådan tidpunkt,
- på ett sådant sätt, och
- med ett sådant innehåll
- att det europeiska företagsrådet är i stånd att uttrycka en åsikt om de föreslagna åtgärder som kan beaktas i ledningens beslutsprocess.

Gränsöverskridande frågor (artikel 1.4)

Som en allmän princip, blir en fråga transnationell och därmed föremål för inblandning i EFR när det överskrider befogenheterna för den lokala/nationella ledningen. Den bakomliggande tanken är att det europeiska företagsrådet är tänkt att fungera som en bro mellan nationell information och samråd, särskilt när det gäller frågor eller åtgärder som är utom räckhåll för informations- och samrådsförfaranden på lokal eller nationell nivå.

Som en fungerande definition av gränsöverskridande frågor är alltså frågor som rör företaget som helhet eller minst två anläggningar som ligger i två olika medlemsstater. Men när det kommer till kritan är det inte antalet länder som formellt är berörda som räknas, utan snarare den gränsöverskridande påverkan som är viktig.

Den fullständiga definitionen finns i bilagan till dessa riktlinjer. EMF rekommenderar att den ursprungliga texten i direktivet om europeiska företagsråd ska ingå i en bilaga till EFR-avtalet i syfte att säkerställa full klarhet om dessa principer.

Artikel 6 anger vad särskilda förhandlingsdelegationer måste förhandla om i ett EFR-avtalet. De arrangemang som ska förhandlas fram av parterna är:

- Tillämpningsområdet för EFR-avtal:
Vilka länder som omfattas av avtalet, dock fäster Industri All stor vikt vid att arbetstagarrepresentanterna från Schweiz och representanter från kandidatländerna som fullvärdiga medlemmar. Om full delaktighet inte kan uppnås rekommenderas det att inkludera dem som observatörer.
- EFR sammansättning/fördelningen av platser mellan länderna, till delar av företaget etc. Målet är även att återspegla balansen av arbetskraften (till exempel i fråga om kön, kategori, typ av jobb) när det är möjligt.
- Plats, frekvens och varaktighet för EFR-möten, det gäller möten med förvaltningen, interna möten med arbetstagarrepresentanterna i EFR och det särskilda utskottet.
- Utskott: avtalet måste definiera hur det är sammansatt, dess funktioner, sin arbetsordning och dess sätt att arbeta (inklusive resurser för resor, tolkning etc.).
- Varaktighet och omförhandling: början och avtalets löptid, regler för ändring eller uppsägning av avtalet samt förfarandet för omförhandling.
- De ekonomiska och materiella resurser som ska anslås till det Europeiska företagsrådet.

- Förhållandet mellan information och samråd på nationell och europeisk nivå.

Innehållet i ett EFR-avtal: Industri All Europas minimikrav och rekommendationer

Som nämnts ovan, definieras ett nytt direktiv om europeiska företagsråd vissa grundläggande principer som styr arbetet i de europeiska företagsråden dessa förhandlas enligt bestämmelserna i artikel 6. Utöver detta är det en uppgift för förhandlingsdelegationen att definiera arbetet för det europeiska företagsrådet i deras specifika företag.

I två decennier har Industri All Europe skaffat värdefull erfarenhet om vilken typ av regler och standarder som de europeiska företagsråden behöver för att kunna arbeta effektivt. I följande avsnitt definieras några miniminormer och några ytterligare rekommendationer som anges som referenser för EFR-avtal (avser minimikrav).

Ämnen som ska behandlas av EFR

Industri All Europe rekommenderar att förteckningen över frågor som ska behandlas av EFR utvidgas till att omfatta följande:

- Hälsa och säkerhet
- Miljöfrågor
- Utbildning politik
- Corporate Social Responsibility
- Jämställdhet

Ordinarie möten

EFR måste kunna hålla minst ett ordinarie möte per år. Dagordningen för mötet är utarbetat mellan arbetsutskottet och med företrädare för företagsledningen. Det officiella EFR-mötet med ledningen bör pågå under minst en dag.

Det är vår rekommendation att ha två ordinarie möten med EFR om året för att så mycket som möjligt säkerställa en kontinuitet i verksamheten.

För- och eftermöten

Arbetsstagarrepresentanter ska ha rätt till ett adekvat förmöte dagen före plenarmöte i EFR med ledningen och ett eftermöte efter plenarsammanträdet.

Undantagsfall och extra sammanträden

Om det finns särskilda omständigheter eller planerade åtgärder som kan påverka de anställdas intressen i betydande utsträckning, särskilt i händelse av omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller vid kollektiva uppsägningar, ska arbetsutskottet eller, om sådan inte finns det Europeiska företagsrådet, ha rätt att bli informerat och hört.

Arbetsutskottet ska ha rätt att träffa den centrala ledningen, på dess egen begäran, så att information och samråd i betydelsen av de nya definitio-

nerna genomförs. De medlemmar i det europeiska företagsrådet som valts eller utsetts av anläggningar och/eller företag och/eller företrädare för de arbetsplatser som är direkt berörda av omständigheterna eller planerade åtgärderna ska ha rätt att delta om ett möte anordnas med arbetsutskottet.

Informationsmötet ska äga rum så snart som möjligt på grundval av en skriftlig rapport som utarbetats av den centrala ledningen. De lämnade uppgifterna ska göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att göra en djupgående bedömning av de planerade åtgärderna. Vid detta möte kommer man överens om samrådsförfarandet.

På grundval av den överenskomna tidpunkten ska samrådsmötet ske i syfte att möjliggöra för arbetstagarrepresentanterna att yttra sig och delta i diskussioner med ledningen om de föreslagna åtgärderna.

Enligt direktivet ska samråd ske inom rimlig tid, Industri All Europe rekommenderar dock att inte definiera en fast tidsgräns som gäller för alla typer av samrådsförfaranden. I stället bör anges att den tillgängliga tiden för samråd ska beslutas från fall till fall, beroende på omfattningen av de planerade åtgärderna. De vägledande principerna är flexibilitet och lönsamhet för processen. Samråd ska inte förstås som ett hinder för beslutsprocessen, utan som ett bidrag till ett effektivt beslutsfattande. (Detta mål är klart föreskrivet i artikel 1 i direktiv 2009/38/EG.)

Välj utskott

Arbetstagarrepresentanterna inom det Europeiska företagsrådet ska ha rätt att utse ett särskilt arbetsutskott inom vilket ordföranden i arbetarnas grupp i EFR måste vara medlem. Utskottet ansvarar för den dagliga verksamheten i EFR mellan mötena. Simultantolkning ska vara tillgänglig vid mötena och det måste ha rätt att hålla möten helt eller delvis utan att ledningen är närvarande.

EFR-avtalet måste definiera befogenheter och ansvar för den särskilda kommittén så att den åtminstone innehåller följande regler:

- Den diskuterar med ledningen om dagordning och struktur för plenarmötet med det Europeiska företagsrådet.
- I samarbete med ledningen diskuterar och samtycker till protokoll och förklaringar efter plenarmötet.
- Arbetsutskottet ska ha rätt att hålla regelbundna möten som finansieras av företaget.
- Arbetsutskottet måste informeras och konsulteras av ledningen i god tid, framför allt under perioden mellan de officiella möten och om extraordinära transnationella aspekter blir aktuella.
- Sammansättningen av arbetsutskottet ska företrädesvis representeras av de olika länderna och de olika verksamheterna i företaget.

Arbetsordning och behovet av att fastställa ett rättsligt mandat

I ett EFR-avtal bör det göras rätt för ett EFR att bestämma över sin egen autonoma arbetsordning. Arbetsordningen är ett separat dokument som är antaget av EFR som definierar på vilket sätt det avser att arbeta tillsammans samt de exakta befogenheter och ansvar det särskilda arbetsutskottet har. Arbetsordningen bör också definiera på vilket sätt det Europeiska företagsrådet fattar kollektiva beslut, till exempel genom majoritetsbeslut. Den ska även ge en tydlig metod för att föreskriva en person att vidta rättsliga åtgärder för dess räkning bör detta någonsin bli nödvändigt.

Länken mellan nationell och europeisk nivå av information och samråd

Ett EFR-avtal bör se till att nationell och europeisk nivå om information och samråd mer effektivt kopplas ihop och samordnas med varandra. Nationella och europeiska nivåer av informations- och samrådsorgan har att spela kompletterande och effektiva roller. Med andra ord ska information och samråd äga rum på relevant nivå i beslutsprocessen utan att äventyra autonomi hos någon nivå.

Närmare bestämt bör avtalet göra klart att beroende på vilken typ av de föreslagna åtgärderna när:

EFR kommer att informeras; före eller samtidigt som de nationella organen
Nationella samrådsförfaranden bör inte ingås före EFR-nivå;
informations- och samrådsförfaranden bör vara avslutade på båda nivåerna, och att nya krav i direktivet inte ska användas för att undergräva befintliga nationella rättigheter.

Förståeligt, så kan denna utökade roll i europeiska informations- och beslutsprocesser ge upphov till viss oro, eftersom det oundvikligen ger konsekvenser för hur information, samråd och förhandlingar genomförs nationellt. Vår erfarenhet har dock visat, att även om det kan vara krävande är det av intresse för hela den europeiska arbetsstyrkan att föra en verkligt europeisk strategi som är fast förankrat i de gällande nationella systemen.

I dagens sammankopplade och starkt integrerade företagsprocesser har varje nivå nytta av att informations- och samrådprocesser genomförs på alla nivåer. Kan de fackliga organisationerna tillämpa den information de fått på europeisk nivå för att stärka sin förhandlingsposition på lokal nivå har vi gjort ett framsteg. Den europeiska nivån kan aldrig ersätta den nationella nivån av information och samråd, men det ger ett idealiskt forum för att samordna fackliga strategier, på balansen mellan styrkan och svagheten på varje arbetsplatsplats som påverkas av en åtgärd och därigenom bidra till att skapa en lösning som är rättvis för alla. Med andra ord är det inte ett nollsummespel: när varje nivå spelar sin inget förlorar och alla vinner.

Det är vår rekommendation att klargöra denna länk i avtalet. Men om avtalet inte ger några bestämmelser i detta avseende den mekanism som

beskrivs i direktivet och införlivats i nationell lagstiftning att gälla (artikel 12 i direktiv 2009/38/EG).

Tolkning

Simultantolkning från och till alla relevanta språk som behövs måste finnas för det officiella EFR-mötet samt för interna för- och eftermöten och för mötena i arbetsutskottet. Ett tillhandahållande av språkutbildning kan inte användas för att begränsa simultantolkning och översättning när detta är nödvändigt.

Experter

Företagsrådets och det särskilda utskottet ska ha rätt att bjuda in experter som de själva väljer för alla möten. Ledningen bör informeras om detta, det är dock inte godtagbart att endast experter kan bjudas in till vissa förutbestämda punkter på dagordningen. Ett EFR-avtal måste se till att ledningen täcker kostnaden för minst en expert.

Regler om sekretess

Reglerna för sekretessen kan endast omfatta sådana uppgifter som uttryckligen har och rimligen betecknas som en affärshemlighet. Regler om sekretess ska inte tillämpas på medlemmar i organisationer som redan omfattas av nationella regler om sekretess. Överträdelser av bestämmelser om sekretess kan bara utlösa sanktioner på grundval av respektive nationella lagar, regler och traditioner.

Kostnader

Alla nödvändiga kostnader i samband med arbetet i de europeiska företagsråden måste betalas av ledningen.

Arbetsresurser

EFR-ledamöter ska ha tillgång till kommunikationsmedel (tfn, fax., e-post)

Det nya direktivet fastställer skyldigheten för EFR-ledamöter att rapportera till de anställdas företrädare eller i avsaknad av lämpliga strukturer till arbetskraften som helhet.

Detta innebär att ledningen måste tillhandahålla EFR-medlemmar med lämpliga medel för att kommunicera med personalen på nationell nivå, inbegripet som ger tillgång till att besöka berörda arbetsplatser vid behov.

Utbildning

EFR-ledamöter ska ha rätt till lämplig utbildning och befrias från arbetet för att delta. Utbildning och relaterade kostnader (inklusive tolkning) ska bäras av företaget. EFR-medlemmar måste ha rätt att bestämma utbildningens innehåll och själv välja utbildare.

Det är våra rekommendationer att säkerställa både individuella och kollektiva utbildningar för EFR-ledamöter (arbetstagarrepresentanter endast) minst en gång per mandatperiod i avtalet.

Längd på avtalet och omförhandling

Avtal bör i allmänhet inte ha en fast tid. Det har visat sig vara god praxis att komma överens om att ett avtal inte kan sägas upp de första åren, men att det kan sägas upp av endera sidan därefter med skälig förvarning. Reglerna om omförhandlingarna bör innehålla följande: Vem har rätt att säga upp avtalet och hur lång uppsägningstid ska anges. När det Europeiska företagsrådet har rätt att ta upp förhandlingar.

Regler för förnyelse måste säkerställa giltigheten av det befintliga avtalet under förhandlingarna. En tidsfrist för avslutande av förhandlingar om förnyelse bör ingå, varefter, i händelse av underlåtenhet att enas om en överenskommelse ska reglerna i direktivet träda i kraft.

A close-up photograph showing a hand holding a black-handled scraper, applying a thick layer of red paint to a dark metal surface. In the foreground, a red spiral-bound notebook is partially visible, its cover also coated with the same red paint. The background is slightly blurred, showing more of the workspace.

**Rättspraxis inom området
Information, samråd och extra möten**

Dessa frågor har sällan behandlats av EU-domstolen då de i sin karaktär oftast har att göra med åtgärder av kortvarig natur och en juridisk process på den nivån oftast tar flera år i anspråk. Fallet med Renault-Vilvorde tog också lång tid även om det behandlades i Belgiska och Franska domstolar. När domstolsutslagen slutligen kom hade företaget redan genomfört sina omstruktureringar. Sammanfattningarna nedan är översatta från olika dokument de är därför till sin struktur lite olika uppställda, men de ger en god bild av hur man genom domstolspraxis kan utveckla tillämpningen av lagstiftningen i olika EFR-sammanhang.

Stängningen av Renault – Vilvoorde

Sammanfattning:

Renault informerade inte sitt EWC om tidpunkterna för förändringarna inom företaget. Båda domstolarna såg Renaults process för att stänga fabriken i Vilvoorde som en kränkning av gemenskapslagstiftningen, särskilt av skyldigheten i direktiv 94/95/EG om samråd och information till EWC.

I. HÄNDELSERNAS GÅNG

Tillkännagivande av stängningen

Företaget Renault tillverkar bilar i 30 fabriker i fem EU-länder: Frankrike, Spanien, Portugal, Belgien och Slovenien. Torsdagen den 27 februari 1997 tillkännagav Renault stängningen av sin fabrik i Vilvoorde i regionen Flandern i Belgien, norr om Bryssel. Den belgiska fabriken i Vilvoorde hade en lång tradition och hade grundats 1925. Beslutet innebar att 3 100 arbetstillfällen i Belgien gick förlorade.

De officiella reaktionerna i Belgien

Själva stängningen var en del av ett omstruktureringsprojekt som omfattade 2 800 arbetstillfällen i Frankrike. Det var dock stängningen av fabriken i Vilvoorde som fångade allmänhetens uppmärksamhet. Ordföranden och vd:n för Renault, Louis Schweitzer, utfärdade ett pressmeddelande om planen att stänga fabriken i juli 1997. Den belgiska premiärministern Jean-Luc Dehaene besökte till och med Paris för samtal med den franska regeringen som höll 47 procent av aktierna. Den federala belgiska regeringen och regeringen i Flandern enades om att stämma Renault. De fann stöd på EU-nivå. Karel Van Miert, EU-kommissionsledamot med ansvar för konkurrensfrågor, delade uppfattningen om att Renaults ledning åsidosatt lagstiftningen om kollektiva uppsägningar och om europeiska företagsråd.

De belgiska fackföreningarnas åtgärder

Efter tillkännagivandet av neddragningarna av arbetstillfällen beslöt belgiska fackföreningar omedelbart att ta ut Vilvoortefabriken i strejk. Protesten stöddes av Belgiska företagsförbundet (VBO) och Flamländska företagsförbundet (VEV). Men det var inte bara arbetstagarna som visade sitt missnöje över ledningens beslut, som hade fattats utan någon som helst affärsetik. Renaultstängningen samlade 50 000 personer till en demonstration. Demonstrationen organiserades av Belgiens allmänna arbetarfederation (ABVV/FGTB) och Samorganisationen för de kristna fackföreningarna (ACV/CSC).

Internationell solidaritet

De spanska och franska fackföreningarna uppmanade till en entimmesstrejk den 7 mars i alla koncernens fabriker i EU. Denna strejk hade en symbolisk betydelse eftersom den kallades för Europastrejken. Denna typ av internationell solidaritet förekommer inte särskilt ofta längre. Företagsledningarna gör jämförelser mellan sina olika tillverkningsorter för att utöva påtryckningar på de anläggningar i koncernen som inte når upp till de standarder som krävs. Fler handlingar av solidaritet uttrycktes av både Renaults bilhandlare och försäljningsavdelningar. Den europeiska fackliga samorganisationen och den europeiska metallarbetarfederationen stödde alla åtgärder.

Den europeiska fackliga samorganisationen uppmanade till en demonstration den 16 mars för att stödja den europeiska socialpolitiken och sysselsättningssolidariteten i Europa.

II. RELEVANTA RÄTTSLIGA FRÅGOR I FALLET

Brott mot lagstiftningen om kollektiva uppsägningar och om europeiska företagsråd

Kort efter nyheten om stängningen av Vilvoorde meddelade kommissionsledamoten med ansvar för industriella förbindelser och sociala frågor (Padraig Flynn talesperson) sina avsikter att förbereda rättsliga åtgärder mot Renault.

Rättsliga aspekter

Den 3 april 1997 fastslog den belgiska arbetsdomstolen i Bryssel att Renault hade åsidosatt de rättsliga förfarandena för kollektiva uppsägningar. Skyldigheten att samråda med och informera företagsrådet hade inte heller respekterats. I en "pretoriansk dom" upphävdes av ordföranden för arbetsdomstolen beslutet att stänga fabriken tills förfarandena för information och samråd var förenliga med direktivet. Domstolen uppmanade också parterna att ompröva stängningen.

Målet ska inte tas som ett generellt exempel

Den 4 april 1997 beordrade domstolen i Nanterre (Tribunal de Grande Instance) i Frankrike Renault att avbryta genomförandet av stängningen av Vilvoorde tills ledningen fullgjorde sina skyldigheter gentemot det europeiska företagsrådet. Denna dom bekräftades av appellationsdomstolen i Versailles den 7 maj 1997. Domstolen i Versailles antog, i motsats till de argument som framförts av domaren i Nanterre, som förutsättning att skyldigheten att informera och samråda med det europeiska företagsrådet inte var ett generellt beslut. Denna skyldighet behöver bedömas från fall till fall, utifrån om ett sådant förfarande kan anses vara givande.

Sammanjämkning mellan båda sidor

Den 6 mars 1998 antogs en ändring av de franska, belgiska och spanska fackliga organen och ledningen för Renault. I överenskommelsen beaktades de domstolsbeslut som hade fattats till Renaults nackdel efter stängningen av Vilvoordefabriken.

I denna ändring beslöts följande: "... i händelse av ett planerat exceptionellt beslut som får gränsöverskridande konsekvenser och är av sådan natur att det påverkar de anställdas intressen på ett betydande sätt, skall den europeiska koncernkommittén hålla ett extraordinärt sammanträde. I ett sådant fall skall den europeiska koncernkommittén konsulteras i enlighet med artikel 2 i direktivet om europeiska företagsråd (EWC) av den 22 september 1994 – dvs. en dialog och ett meningsutbyte skall komma till stånd vid en lämplig tidpunkt, så att diskussionspunkterna alltså kan beaktas i beslutsprocessen."

1 se domstolsbeslutet i: ArbuR 1977, 299 ff.

Gaz de France

Mål nr 781 vid Paris appellationsdomstol, 9006 339

Beslutsdatum: 21 november 2006

Mål nr 07-10.597 vid kassationsdomstolen

Beslutsdatum: 16 januari 2008

Rapport: Domstolen har senarelagt tidsplanen för fusionen mellan Gaz de France och Suez. I målet framgår att dokument som avser en fusion måste skickas till företagsrådet, EWC, och översättas i god tid. Informationen måste vara uttömmande, särskilt när det gäller fusionens konsekvenser för arbetstillfällena.

Avsikten att fusionera Gaz de France med Suez offentliggjordes i februari 2006. Den 31 maj 2006 begärde EWC i Gaz de France all information och dokumentation om fusionen av ledningen. Dessvärre skickades dokumenten först den 3 november 2006, på franska.

Den 15 november 2006 bad EWC domstolen om följande:

- Fastställa att EWC inte har tillräckligt med information för att kunna avge ett informationsbaserat yttrande om innehållet i den planerade fusionen.
- Meddela att fusionsförfarandet skall stoppas.
- Förordna om att ett nytt samrådsmöte med EWC får äga rum först efter det att alla skrivna, översatta svar på frågorna till ledningen, experternas rapporter och exakt dokumentation om konsekvenserna för arbets tillfällena har mottagits i god tid.
- Förordna om att Gaz de France planerade styrelsemöte den 22 november 2006 skjuts upp och hindra företaget från att fatta några beslut om den planerade fusionen tills EWC har informerats och konsulterats på ett giltigt och officiellt sätt.

Ledningens argument:

- EWC:s hållning visar att man fullständigt förkastar projektet och EWC:s enda mål är att hindra fusionsprocessen.
- Samrådet som initierats av företaget är till sin natur fullständigt och transparent.
- Sedan den 2 november 2006 har EWC-medlemmarna haft samma information som de franska förtroendevalda och de känner redan till all

den information som anses saknas på grundval av en pågående informationsprocess.

- EWC:s vägran att avge ett yttrande kan inte hindra fusionsprocessen.

Summarisk dom meddelad den 21 november 2006 av Högsta domstolen i Paris

Med tanke på projektets europeiska dimension kan inte informationen till EWC vara exakt identisk med informationen till den franska centralkommittén. För att kunna utfärda ett giltigt yttrande måste EWC ha tillgång till expertens rapporter.

Förfarandet för information till och samråd med EWC om den planerade fusionen genomfördes inte i enlighet med kommitténs rättigheter. Ifall tvisten skall lösas måste det planerade styrelsemötet i Gaz de France skjutas upp tills EWC har avgett sitt yttrande. Gaz de France kommer också att åläggas att inte fatta några beslut om projektet förrän EWC:s yttrande har mottagits.

Förfarandet för information till och samråd med EWC om den planerade fusionen har inte avslutats. Ett extra möte måste därför hållas inom tio dagar efter det att expertens rapport har lämnats in, vid vilket EWC:s yttrande kommer att avges. Företaget måste förse EWC med alla dokument som EWC behöver.

Styrelsemötet måste skjutas upp, vid vite av 100 000 euro. Inget beslut om de planerade fusionerna får fattas, vid vite av 100 000 euro.

Gaz de France åläggs att betala de rättsliga kostnaderna och att betala 7 500 euro till EWC enligt civilprocesslagen.

Ledningen beslöt att överklaga detta beslut.

Beslut i kassationsdomstolen den 16 januari 2008

Förfarandet för information till och samråd med EWC förblir giltigt och kan fortsätta så länge som beslutet inte är oåterkalleligt och därför, i händelse av en fusion, till det datum då bolagsstämman avger ett yttrande.

Domstolen drog den riktiga slutsatsen av avtalets bestämmelser om EWC, enligt vilka ”ifall en engångshändelse inträffar, som sannolikt påverkar intressena för företagsgruppens arbetstagare i hög grad, måste kommittén sammanträda och konsulteras i tillräckligt god tid för att kunna se till att detaljerna i diskussionerna eller yttrandet kan omfattas i beslutsprocessen”, att tidsfristen måste vara sådan, att de berörda parterna kan avge ett yttrande före styrelsemötet.

Ingen rättsstandard ger vid handen att information som lämnas till EWC i händelse av en planerad fusion ska vara mer uttömmande än den som lämnas till den franska centralkommittén.

Förfarandena för samråd med den franska kommittén och EWC har inte samma syfte eller omfattning. Den information som lämnas vid EWC-mötet behöver inte nödvändigtvis vara all information.

På dessa grunder avvisas överklagan och Gaz de France ska stå för alla kostnader och åläggs att betala 2 500 euro till EWC.

Bofrost

Mål nr ECJ C-62/99

Datum för domstolens rättsliga avgörande: 26 september 2000, domstolsbeslut 29 mars 2001

Rapport: I detta mål refereras särskilt till systemet med ägarskap och kontroll som kopplar samman olika företag tillhörande en företagsgrupp inom EU. Varje företag inom en företagsgrupp (inte bara det kontrollerande) var skyldigt att motsvara arbetstagarrepresentanternas begäran om information om företagsgruppens struktur eller organisation.

Det allra första målet som behandlades i EG-domstolen rörande direktiv 94/45/EG involverade ett tyskt företagsråd i företaget Bofrost.

Bofrost grundades 1966 av Josef H Boquoi i Issum, Tyskland, och har fryst mat och glass som sin verksamhet. I april 1977 beslutade man att etablera jämlikhet mellan företagsgruppens europeiska dotterbolag. Inget av bolagen ska vara överordnat något annat. I avtalet reglerades den centrala ledningen i Europa. Från den tidpunkten hade företagsgruppen ingen kontrollkommitté. I stället bildades en rådgivande aktieägarkommitté (*Shareholders' Advisory Council*) under Josef H Boquois ordförandeskap, vars överenskommelser var nödvändiga för godkännande av vissa affärsrelaterade beslut.

Det tyska företagsrådet i Bofrost Josef H Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG gjorde flera begäranden om information om företagsstrukturen och antalet anställda i avsikt att inrätta ett EWC. I ett brev daterat den 9 januari 1997 vägrade det tyska företaget slutgiltigt att lämna sådan information.

I mars 1998 ansökte det tyska företagsrådet om ett föreläggande i den lokala arbetsdomstolen om att den begärda informationen skulle lämnas ut. Företaget gjorde gällande att varken Josef H Boquoi eller något annat företag inom den europeiska företagsgruppen utövade rättslig eller faktisk styrning över Bofrost, varför man inte omfattades av EWC-lagstiftningen. Arbetsdomstolen biföll dock företagsrådets begäran.

Efter överklagandeförfarandena hänsköts fallet slutligen till EG-domstolen för tolkning av direktiv 94/45/EG från september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd.

Rättsligt avgörande i EG-domstolen den 29 mars 2001

Ett företag som är en del av en företagsgrupp ska lämna information till företagets arbetstagares representativa organ, även om det ännu inte har fastställts att ledningen, till vilken arbetstagarnas begäran är ställd, är ledningen för ett kontrollerande företag inom en företagsgrupp.

När information som handlar om en företagsgrupps struktur eller organisation utgör en del av den informationen som är väsentlig för att inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller för det gränsöverskridande informationslämnandet och samrådet med arbetstägarna, ska ett företag inom gruppen lämna ut den information som företaget har eller kunna förmå företagets arbetstagares representativa organ att begära densamma.

Dokument som klargör och förklarar informationen som är oumbärlig för detta ändamål kan också begäras in, såvida detta är nödvändigt för att de berörda arbetstägarna eller deras representanter ska få tillgång till information, utifrån vilken de kan avgöra ifall de har rätt att begära att förhandlingar inleds eller inte.

S.A. Beiersdorf Frankrike

Mål nr 06/00357 Tribunal de Grande Instance i Melun

Beslutsdatum: 13 oktober 2006

Rapport: Europeiska företagsrådet (EWC) gjorde gällande att det inte hade konsulterats på rätt sätt om planen att omorganisera Beiersdorf i Europa.

Beiersdorf är en världsomspännande företagsgrupp som tillverkar kosmetiska produkter och har elva produktionsanläggningar och 30 logistikställen i Europa. Den franska anläggningen ligger i Savigny le Temple.

Den 5 september 2006 kallade ledningen i Beiersdorf i Frankrike till ett extrainsatt möte med det lokala företagsrådet rörande ett projekt om omorganisation gällande industriella aktiviteter, logistik, kommersiella aktiviteter och marknadsföringsaktiviteter samt centrala tjänster i Frankrike. På mötet den 12 september 2006 bad företagsrådet om att informations- och samrådsprocessen skulle anstå till dess att EWC skulle få möjlighet att avge ett yttrande rörande omorganisationen. Likväl sammankallades EWC till ett extra möte den 19 oktober, medan det lokala företagsrådet skulle hålla ett nytt möte den 10 oktober.

Det franska företagsrådet gick till domstol av följande skäl:

- För att framhålla att inget preliminärt samråd med EWC hade ägt rum, vilket undergräver all betydelse för samrådet med EWC och det lokala företagsrådet.
- För att framhålla att det lokala företagsrådet måste kunna sätta sig in i EWC:s yttrande innan det uttalar sin egen ståndpunkt.
- För att begära att förfarandet skjuts upp, så länge EWC inte har informerats eller konsulterats till fullo.
- För att begära att genomförandet av projektet avbryts.

Ledningens argument:

- Det finns ingen skrivning som tvingar dem att samråda med EWC innan de samråder med företagsrådet.
- Projektet har ingen gränsöverskridande karaktär.
- Eftersom EWC inrättades den 29 mars 1995 under fransk lag och inte har någon bäring på direktiv 94/45/EG är detta inte tillämpligt i fallet.

Beslut av domstolen Tribunal de Grande Instance i Melun, 13 oktober 2006

Företaget kan inte på allvar göra gällande att omorganisationen inte är gränsöverskridande, eftersom man i det dokument som sänts till det franska företagsrådet anger att företagsgruppens strategi redan har medfört nedläggning av fabriker i Sverige, Nederländerna och Tyskland och omlokalisering av dessa aktiviteter till andra anläggningar i Europa. I dokumentet sammanfattas även att företagsgruppen inte avser att behålla Sevigny le Temple som en framtida europeisk anläggning för någon av sin teknologi.

I direktivet av den 11 mars 2002 om information och samråd fastställs att dessa måste genomföras vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarnas representanter har förutsättningar att utföra en riktig granskning och förbereda samråd. Detta betyder att det lokala företagsrådet inte kan konsulteras på ett meningsfullt sätt om det inte har fått ta del av EWC:s iakttagelser och yttranden.

Företaget ska förbinda sig att inte konsultera kommittén på fabriken om omorganisationen innan kommittén har mottagit EWC:s yttrande.

Företaget åläggs att betala 1 500 euro till företagsrådet enligt civilprocesslagen och för de utgifter som uppstått.

Alcatel

Mål nr 903565 i de franska domstolarna

Beslutsdatum: 27 april 2007

Rapport: I detta mål refereras till rätten för europeiska företagsråd (EWC) att bli informerade och konsulterade.

Den 1 december 2006 gick de två storföretagen Alcatel och Lucent Technologies samman. Till följd av denna fusion tillkännagav ledningen en omstruktureringsplan som omfattade en neddragning av 12 500 arbetstillfällen över hela världen under de kommande två åren. Planen presenterades vid ett samrådsmöte hos Alcatel ECID (*European Committee for Information and Dialogue*) den 23 februari 2007. Då kommittén ansåg informationen ofullständig gavs nya presentationer på engelska den 6 mars och på franska den 9 mars. Kommittén ansåg dock att presentationen fortfarande inte motsvarade deras förväntningar och att de inte tilläts avge ett yttrande. Den 15 mars beslöt ECID att sammankalla Alcatel Lucent och de franska centrala arbetskommittéerna.

Ledningens argument:

- Fastän avtalet inte innehåller någon sådan bestämmelse, fick ECID hjälp av en expert.
- De förtroendevalda hade mottagit flera rapporter.
- Experten fick alla dokument han begärde.
- Det som ECID efterfrågar ges endast till de franska representativa organen.
- Den begärda informationen måste ges till dessa lokala organ av de nationella företagen.
- Avtalet om inrättande av ECID-datum är daterat den 17 juni 1996 och är därför ett äldre avtal som varken omfattas av direktiven eller införlivandeakten.
- Ledningen har uppfyllt alla sina skyldigheter enligt avtalet och är inte tvingad att lämna ut dokument.
- Samråd ska uppfattas som ”ett meningsutbyte och inrättandet av en dialog”; i direktivet omnämns inget ”yttrande”.

Summarisk dom meddelad den 27 april 2007 av Tribunal de Grande Instance (högsta domstolen) i Paris

Härmed meddelar sittande domstol i första instans, efter att hört argumenten från båda sidor, följande beslut som har utfärdats till justitiesekreteraren:

- Alcatel Lucent åläggs att förse ECID-medlemmarna med engelska och franska versioner av följande europeiska information:
- en exakt kostnadsberäkning som visar varför vissa affärssektorer ska överges, överföras eller slås samman
- en exakt kostnadsberäkning av hur och på vilken basis beräkningarna av den påstådda övertaligheten utförts
- antalet arbetstillfällen som planerar att skäras ned, specificerat för varje division, land och medarbetarkategori
- en exakt kostnadsberäkning som ligger till grund för nedskärningarnas fördelning
- en preliminär tidtabell för de planerade nedskärningarna av arbetstillfällen.

Domstolen beslutar att den europeiska kommittén inte får sammankallas på nytt för samråd om den planerade omstruktureringen av Alcatel Lucent-gruppen om konsekvenserna för arbetstillfällena mindre än 15 arbetsdagar efter det att den har mottagit ovanstående information.

Domstolen ålägger Alcatel Lucent att betala 5 000 euro till ECID enligt civilprocesslagen.

Domstolen ålägger Alcatel Lucent att betala alla kostnader.

A photograph of a business meeting. A woman with brown hair, wearing a dark blue sweater over a white collared shirt, sits at a desk. She has glasses perched on her head and is looking down at a document on the desk with a pen in her hand. A man in a dark sweater leans over her from the left, pointing at the document. Another person's head and shoulder are visible on the right side of the frame. The background is a bright, out-of-focus office space.

Europeiska företagsråd och förhandlingar

I den svenska lagstiftningen medger i 36 § att det Europeiska företagsrådet kan förvärva och ikläda sig skyldigheter samt föra talan i domstol med mera.

Bakgrund

Intressebevakning och utveckling av arbetsvillkor och förhållanden på arbetsplatsen är en del av den fackliga kärnverksamheten. Det Europeiska företagsrådets ursprung och verksamhet kommer från det kontinentala systemet av informations-, samråds- och förhandlingsmodell som tillämpas där. Även tidigare hade vi i Sverige en sådan modell genom Företagsnämndsavtalet. Det är därför naturligt att vi ganska snart hamnar i diskussioner av kollektivavtalskaraktär i det Europeiska företagsrådet.

Exemplen är många där de Europeiska företagsråden träffat så kallade policy-överenskommelser i mjuka frågor som utbildning, jämställdhet, kompetensutveckling och arbetsmiljö. Men det finns också exempel på överenskommelser om ersättnings- och andra villkor för de anställda vid delning/uppköp av företag som Europeiska företagsråd medverkat i.

Rent fackligt är detta ett problem, ska oorganiserade medlemmar från andra länder i ett företagsråd förhandla om kollektivavtalsliknande villkor för fackligt organiserade i ett annat land? Det säger vi som fackliga organisationer nej till.

Kan vi förhandla i det Europeiska företagsrådet?

I den svenska lagstiftningen medger i 36 § att det Europeiska företagsrådet kan förvärva och ikläda sig skyldigheter samt föra talan i domstol med mera. Industri All Europe har antagit rutiner för hur man organisatoriskt ska tillförsäkra sig att det finns ett fackligt mandat i sådana sammanhang där man sätter igång gränsöverskridande förhandlingar på företaget.

Man kan alltså förhandla och träffa avtal enligt den svenska lagstiftningen i företagsrådets regi, ett sådant avtal är dock bara bindande för verksamheten i Sverige. För att den ska bli bindande i andra länder krävs det att man där nationellt träffar en liknande överenskommelse.

För att EMF-rutinerna ska bli tillämpliga krävs en klar avsikt och ett åtagande från bägge parter att nå ett avtal i en viss fråga eller frågor. Det finns därför ingen möjlighet att ha en stående förhandlingsgrupp i företaget, utan den tillsätts från fall till fall. Hela processen koordineras genom Industri All Europes sekretariat till berörda nationella fackföreningar, se nedan.

Hur hanterar vi gränsöverskridande företagsomstruktureringar?

I företagets strävan att få så billiga produktionsvillkor för sina anställda som möjligt är det inte ovanligt med så kallade skönhetstävlingar mellan företag i samma koncern. GM:s strategi mellan Saab i Trollhättan och Opel i Rüsselsheim 2005 var ett exempel på detta.

Här inledde det Europeiska företagsrådet, de fackliga företrädarna på företaget och förbunden i Tyskland och Sverige ett omfattande samarbete tillsammans med EMF (dåvarande Europeiska metallarbetarefederationen).

nen) som också ledde koordineringssamarbetet. Det omfattande samarbetet ledde till att bägge fabrikena finns kvar. Både i Tyskland och i Sverige fick vi justera lite på villkoren lokalt vid företaget, men sammantaget blev det inte några större förändringar av arbetsvillkor vilket vi befarade när närmare 6 000 arbetstillfällen stod på spel.

Industri All Europe kan i samband med omstruktureringar kalla till fackliga koordineringsmöten i sådana här sammanhang. Koordineringsmötet har till syfte att på facklig nivå tillsammans med det Europeiska företagsrådet försöka ha ett informationsutbyte, men också försöka få fram en gemensam facklig strategi där sådan är möjlig i den aktuella situationen. Vid dessa möten deltar förutom EFR-ledamöterna även andra lokala fackliga representanter samt ombudsmän från berörda fackförbund.

A man in a blue work shirt is holding a metal part and talking to a woman in a blue work shirt in a factory setting. The man is smiling and looking at the woman. The woman is looking at the man. The background shows industrial machinery.

**Intern Industri All Europé Trade Union
rutin för förhandlingar på nivån
multinationella företag**

Kollektivavtalsförhandlingar är en kärnkompetens hos nationella fackföreningar och deras lokala representanter som baseras på nationell lagstiftning och olika praxis från land till land.

Inom Industri All Europe och andra europeiska fackliga federationer har man antagit regler för hur förhandlingar på multinationell nivå ska gå till. Reglerna är till för att säkerställa att eventuella avtal på europeisk nivå har ett fackligt mandat och accepteras av berörda medlemsförbund i federationerna. Nedan följer den rutin som antagits av industriAll Europé.

Introduktion

Kollektivavtalsförhandlingar är en kärnkompetens hos nationella fackföreningar och deras lokala representanter som baseras på nationell lagstiftning och olika praxis från land till land. Eftersom förhandlingsmandatet ligger hos fackföreningarna har de europeiska företagsråden (EFR) inte mandat för kollektivavtalsförhandlingar och de bör inte bli företagsledningens motparter i sådana frågor. Området för kollektivavtalsförhandlingar är emellertid inte klart definierat. Det ligger i Industri All Europes och dess medlemsförbunds intresse att säkerställa att fackföreningarna är helt involverade i alla eventuella kollektivavtalsförhandlingar, även på europeisk nivå.

Fall kan inträffa där ett avtal mellan företagsledningen och fackföreningarna på europeisk nivå kan förefalla som den mest praktiska lösningen. Fackförbunden i företaget/koncernen kan i sådana fall besluta sig för att engagera sig med Industri All Europe som samordnare. Denna situation skiljer sig från den som förutses i stadgarna enligt vilken Exekutivkommittén med två tredjedels majoritet kan besluta om att ge Industri All Europe mandat för förhandlingar om ett europeiskt ramavtal.

Vid europeiska företagsavtal konfronteras vi med tre större svårigheter:

- Det finns hittills inte något ramverk för europeiska företagsavtal, vilket betyder att ett avtal måste förhandlas och implementeras på nationell nivå i enlighet med nationella system och traditioner.
- Fackföreningarna har inte någon garanterad roll på europeisk nivå.
- Det finns inga interna rutiner för mandat och utvärdering av sådana avtal hos Industri All Europe.

Även om det ännu inte finns något juridiskt ramverk på europeisk nivå för fackföreningarnas deltagande i förhandlingar på europeisk företagsnivå, kan Industri All Europe främja och uppmuntra fackföreningarnas engagemang i praktiken. Därför måste Industri All Europe tillhandahålla sina egna interna anvisningar och rutiner för de fall då federationen är involverad i processen. Dessa anvisningar måste ge information om hur sådana europeiska företagsförhandlingar ska organiseras samt bör beakta skillnad i nationell praxis och det faktum att det inte finns två företag/koncerner som är identiska samt implementeringsproblemet.

Det kommer sålunda alltid att vara ett förfarande från fall till fall som bör baseras på ett antal generella moment. I varje fall är det viktigt att notera att ett avtal på europeisk företagsnivå bör inkludera en punkt som utesluter återgång (non-regression).

Förfarande för förhandlingar på nivån multinationella företag

Industri All Europe etablerar följande förfarande endast för de fall där federationen är involverad och där det finns en klar avsikt samt ett klart åtagande från båda parter att nå ett avtal. Den gäller inte för existerande konsultationsförfaranden som redan äger rum på EFR-nivå.

Förfarandet består egentligen endast av modeller och rutiner som ska följas och anger inte vilka ämnen eller vilket innehåll som ska behandlas. När ett företag aviserar sin avsikt att påbörja förhandlingar eller EFR eller fackföreningarna i företaget/koncernen uttrycker en sådan önskan ska följande förfarande iakttagas:

1. Preliminärt informations- och konsultationsförfarande

- a. En komplett informations- och konsultationsomgång ska organiseras. Den ska involvera de berörda fackföreningarna i företaget/koncernen, Industri All Europes koordinator, EFR:s särskilda utskott (EFR select committee) och EFR. De berörda fackföreningarna bör komma överens om att inleda förhandlingarna. De bör helst göra detta enhälligt.

Om enhällighet inte kan uppnås ska beslutet fattas med minst två tredjedels majoritet i varje berört land. Oavsett detta kan ett land som representerar 5 procent eller mindre av den totala europeiska arbetsstyrkan inte blockera ett beslut om att inleda förhandlingar.

Beslutet ska fattas i enlighet med deras egna nationella förfaranden och traditioner (Industri All Europe ber närstående fackföreningar att klargöra de metoder som används i varje land för att nå ett sådant beslut och informera om denna metod).

- b. Samtidigt ska koordinatören informera sekretariatet om att denna process inleds och de ämnen och moment som berörs.

2. Mandatet för dessa förhandlingar ska beslutas från fall till fall. Mandat ska ges av de berörda fackföreningarna och helst genom enhälligt beslut. Om enhällighet inte kan uppnås ska beslutet (i enlighet med ländernas nationella förfaranden och traditioner) fattas med minst två tredjedels majoritet i varje berört land. Oavsett detta kan ett land som representerar 5 procent eller mindre av den totala europeiska arbetsstyrkan inte blockera ett beslut om att inleda förhandlingar.

Mandatet kan innehålla:

- a. De konkreta ämnena, ståndpunkterna, policyerna, dvs. dokumentet med förhandlingsmandatet.
- b. Uppgifter om hur förhandlingsprocessen ska gå till och sammansättningen av hela förhandlings/bevakningsgruppen.

Det måste finnas ett konkret förslag avseende det förhandlingsteam som ska träffa företagsledningen för hela förhandlingsgruppens

räkning. Detta förhandlingsteam måste innehålla minst en representant från Industri All Europe och/eller koordinator och/eller en representant för berörda fackföreningar, av vilka en ska leda förhandlingarna. Förhandlingarna kan också inkludera fackföreningsmedlemmar i EFR och/eller ledamöter i EFR:s särskilda utskott. Mandatet ska sändas till sekretariatet för att säkerställa att det överensstämmer med gällande Industri All Europes policy.

3. Sekretariatet ska hålla Exekutivkommittén och de aktuella policykommittéerna informerade om förhandlingarna och förhandlingsprocessen.
4. Förhandlingsteamet ska lägga fram avtalsutkastet för utvärdering för hela förhandlingsgruppen. Avtalsutkastet ska godkännas av de berörda fackföreningarna. För godkännande krävs minst två tredjedels majoritet i varje berört land. Beslutsprocessen ska som tidigare följa nationell praxis och traditioner.
5. Industri All Europe, representerat av generalsekreteraren eller vice generalsekreteraren eller annan person som dessa utsett, ska underteckna avtalet för de fackföreningars räkning som finns i företaget/koncernen vid tidpunkten för undertecknandet.
6. Alla berörda fackföreningar ska samtycka till att implementera det undertecknade avtalet. Avtalet ska implementeras i enlighet med nationell praxis i de berörda länderna. Implementeringen måste respektera det juridiska ramverket och kollektivavtalssystemet i dessa länder.
7. Fullständig information om varje undertecknat avtal ska ges till Exekutivkommittén och alla relevanta policyutskott.

A close-up photograph of a hand holding several ripe, red and orange tomatoes. The tomatoes are clustered together, with some showing green stems. The background is a blurred green field. The text "Intressanta hemsidor i EFR-sammanhang" is overlaid on the image.

**Intressanta hemsidor
i EFR-sammanhang**

www.fackeninomindustrin.se

www.gsacket.se

www.livs.se

www.pappers.se

www.ifmetall.se

www.unionen.se

www.sverigesingenjorer.se

www.nordic-in.org

www.riksdagen.se

www.industrial-europe.eu

www.efbww.org European Federation of Building and Woodworkers

www.effat.org European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

www.uni-europa.org Union Network International

www.brysselkontoret.se LO-TCO-SACO-Brysselkontoret

www.etuc.org European Trade Union Confederation (EFS)

www.etui.org Europafackets utredningsinstitut

www.worker-participation.eu Särskild informationsplats om inflytande och medbestämmande frågor i Europa



Facken inom industrin

Postadress: 105 52 Stockholm

Besöksadress: Olof Palmes gata 11

Telefon, växel: 08 – 786 80 00

E-postr: fi.kansli@fikansli.se