





**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV  
2002/14/EG**

**av den 11 mars 2002**

**om inrättande av en allmän ram för information till och samråd  
med arbetstagare i Europeiska gemenskapen**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

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

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

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

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

av följande skäl:

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

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

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

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

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

**▼B**

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

**▼B**

- (13) Gemenskapens och medlemsstaternas nuvarande rättsliga ramar för information till och samråd med arbetstagare är ofta i alltför hög grad inriktade på hur man hanterar förändringsprocesser i efterhand, samtidigt som de bortser från de ekonomiska aspekterna av besluten och inte främjar ett verkligt föregripande av sysselsättningsutvecklingen i företag eller förebyggande av risker.
- (14) Hela denna politiska, ekonomiska, sociala och rättsliga utveckling gör det nödvändigt att anpassa den befintliga rättsliga ramen inom vilken de rättsliga och praktiska instrument som gör det möjligt att utöva rätten till information och samråd föreskrivs.
- (15) Detta direktiv påverkar inte de nationella system inom vilkas ram det konkreta utövandet av denna rättighet förutsätter en kollektiv viljeyttring från rättsinnehavarnas sida.
- (16) Detta direktiv påverkar inte de system som föreskriver direkt deltagande av arbetstagarna, under förutsättning att dessa fortfarande har möjlighet att utöva rätten till information och samråd genom sina representanter.
- (17) Eftersom målen för den planerade åtgärden, såsom den beskrivs ovan, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, eftersom syftet är att inrätta en ram för information till och samråd med arbetstagare, vilken är anpassad till de nya europeiska förutsättningar som beskrivs ovan, och därför på grund av den planerade åtgärdens omfattning och verkningar bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (18) Denna allmänna ram har till syfte att fastställa minimiföreskrifter som skall tillämpas i hela gemenskapen men den hindrar inte medlemsstaterna från att anta bestämmelser som är förmånligare för arbetstagarna.
- (19) Denna allmänna ram bör också syfta till att undvika sådana administrativa, ekonomiska och rättsliga förpliktelser som kan motverka etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Det förefaller därför rimligt att enligt medlemsstaternas val begränsa tillämpningsområdet för detta direktiv till företag med minst 50 arbetstagare eller till driftställen med minst 20 arbetstagare.
- (20) Detta tar hänsyn till och påverkar inte andra nationella åtgärder och förfaranden som syftar till att främja en social dialog inom företag som inte omfattas av detta direktiv, och inom den offentliga förvaltningen
- (21) Emellertid bör medlemsstater där det inte finns något lagstadgat system för information till och samråd med arbetstagare eller arbetstagarrepresentanter ha möjlighet att under en övergångsperiod ytterligare begränsa tillämpningsområdet för detta direktiv vad gäller antalet anställda.

**▼ B**

- (22) Gemenskapsramen för information till och samråd med arbetstagare bör i så hög grad som möjligt begränsa de bördor som läggs på företagen eller driftsställena men likväl säkerställa ett effektivt utövande av rättigheterna.
- (23) Målet i detta direktiv uppnås genom inrättandet av en allmän ram med principer, definitioner och villkor för informationen och samrådet, som medlemsstaterna skall respektera och anpassa i förhållande till sina nationella förutsättningar, där det vid behov säkerställs att arbetsmarknadens parter får en ledande roll genom att de får rätt att genom avtal fritt fastställa de arrangemang för information och samråd som bäst överensstämmer med deras behov och önskemål.
- (24) Man bör undvika att påverka vissa specifika regler om information till och samråd med arbetstagare i vissa nationella lagstiftningar, vilka gäller företag och driftställen som ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning.
- (25) Företagen och driftställena bör skyddas mot att viss särskilt känslig information lämnas ut.
- (26) Arbetsgivaren bör ges möjlighet att underlåta att informera och samråda, när detta skulle innebära allvarlig skada för företaget eller driftstället eller när han omedelbart måste hörsamma en anvisning som en övervaknings- eller tillsynsmyndighet givit honom.
- (27) Information och samråd innebär rättigheter och skyldigheter för arbetsmarknadens parter på företags- eller driftställenivå.
- (28) Administrativa eller rättsliga förfaranden och sanktioner som är effektiva och avskräckande samt står i proportion till hur allvarlig övertädelsen är bör tillämpas när skyldigheterna i detta direktiv inte uppfylls.
- (29) Detta direktiv bör inte påverka andra mer specifika bestämmelser i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar<sup>(1)</sup> och i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter<sup>(2)</sup>.

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

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

**▼B**

- (30) Övriga rättigheter till information och samråd, inklusive de rättigheter som följer av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare <sup>(1)</sup>, bör inte påverkas av detta direktiv.
- (31) Genomförandet av detta direktiv bör inte anses vara ett tillräckligt skäl för att rättfärdiga en sänkning av arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

*Artikel 1*

**Syfte och principer**

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

*Artikel 2*

**Definitioner**

I detta direktiv avses med

- a) *företag*: offentligt eller privat företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte och som är beläget inom medlemsstaternas territorium,
- b) *driftställe*: en verksamhetsenhet som definieras enligt nationell lagstiftning och nationell praxis där ekonomisk verksamhet som inbegriper mänskliga och materiella resurser bedrivs kontinuerligt och som är belägen inom en medlemsstats territorium,
- c) *arbetsgivare*: en fysisk eller juridisk person som är part i ett anställningsavtal eller anställningsförhållande gentemot en arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning och nationell praxis,

<sup>(1)</sup> EGT L 254, 30.9.1994, s. 64. Direktivet ändrat genom direktiv 97/74/EG (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22).

**▼B**

- d) *arbetstagare*: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare inom ramen för den nationella arbetslagstiftningen och enligt nationell praxis,
- e) *arbetstagarrepresentanter*: företrädare för arbetstagare enligt definitionen i nationell lagstiftning och/eller nationell praxis,
- f) *information*: arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska densamma,
- g) *samråd*: diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren.

*Artikel 3***Räckvidd**

1. I enlighet med medlemsstaternas val skall detta direktiv tillämpas på
  - a) företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller
  - b) driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagare.

Medlemsstaterna skall själva besluta om hur tröskelvärdena för anställda arbetstagare skall beräknas.

2. I enlighet med principerna och målen i detta direktiv får medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser, som skall tillämpas på företag eller driftställen som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning, under förutsättning att sådana bestämmelser redan förekommer i nationell lagstiftning vid det datum då detta direktiv träder i kraft.

**▼M1**

\_\_\_\_\_

**▼B***Artikel 4***Former för information och samråd**

1. I enlighet med principerna i artikel 1 och utan att det påverkar tillämpningen av gällande bestämmelser och/eller praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna, skall medlemsstaterna besluta om formerna för rätt till information och samråd på lämplig nivå i enlighet med denna artikel.
2. Information och samråd skall omfatta följande:
  - a) Information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företaget eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation.
  - b) Information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen.

**▼B**

- c) Information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, inklusive de beslut som avses i de gemenskapsbestämmelser som anges i artikel 9.1.
3. Informationen skall överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd.
4. Samråd skall äga rum
- a) med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt,
- b) på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas,
- c) på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat i enlighet med artikel 2 f) och det yttrande som arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge,
- d) på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden,
- e) i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i punkt 2 c).

*Artikel 5***Avtalsreglerad information och avtalsreglerat samråd**

Medlemsstaterna får ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå, inbegripet på företags- eller driftställesnivå, fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för information till och samråd med arbetstagarare. Dessa avtal och de avtal som redan finns vid den tidpunkt som anges i artikel 11 samt alla därpå följande förnyelser av sådana avtal får på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1.

*Artikel 6***Konfidentiell information**

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



**▼B**

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

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

*Artikel 7***Skydd för arbetstagarrepresentanterna**

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

*Artikel 8***Tillvaratagande av rättigheterna**

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

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

*Artikel 9***Förhållandet mellan detta direktiv och andra bestämmelser på gemenskapsnivå och nationell nivå**

1. Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av de särskilda förfaranden för information och samråd som avses i artikel 2 i direktiv 98/59/EG och i artikel 7 i direktiv 2001/23/EG.

2. Detta direktiv skall inte påverka de bestämmelser som antagits i enlighet med direktiv 94/45/EG och direktiv 97/74/EG.

3. Detta direktiv skall inte påverka övriga gällande rättigheter till information, samråd och medverkan enligt nationell lagstiftning.

4. Genomförandet av detta direktiv skall inte utgöra något tillräckligt skäl för tillbakagång i förhållande till den nuvarande situationen i medlemsstaterna och i förhållande till arbetstagarernas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

**▼B***Artikel 10***Övergångsbestämmelser**

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

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

*Artikel 11***Genomförande av direktivet**

1. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 mars 2005 eller se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom avtal, varvid medlemsstaterna skall var skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att alltid kunna garantera de resultat som införs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

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

*Artikel 12***Översyn av kommissionen**

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

*Artikel 13***Ikraftträdande**

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

*Artikel 14***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.