

394L0045

Nr L 254/64

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS OFFICIELLA TIDNING

30.9.94

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

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av avtalet om socialpolitik i bilagan till protokoll 14 om socialpolitik, bilaga till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 2.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag⁽¹⁾,

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

i överensstämmelse med det förfarande som avses i artikel 189c i fördraget⁽³⁾, och

med beaktande av följande:

På grundval av protokollet om socialpolitik, bilaga till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, har Belgien, Danmark, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien och Tyskland (nedan kallade "medlemsstaterna"), som önskar genomföra socialstadgan av år 1989, ingått ett avtal om socialpolitik.

Enligt artikel 2.2 i ovanstående avtal kan rådet anta minimiföreskrifter genom att utfärda direktiv.

Enligt artikel 1 i avtalet har gemenskapen och medlemsstaterna bland annat som mål att främja en dialog mellan arbetsmarknadens parter.

I punkt 17 i Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare heter det bland annat att information för, samråd med och deltagande av arbetstagare måste utvecklas på ett lämpligt sätt med hänsyn till gällande förfaranden i de olika medlemsstaterna. I stadgan anges det att "detta skall särskilt gälla för företag eller grupper av företag som har verksamhet eller företag i två eller flera av Europeiska gemenskapens medlemsstater".

Trots att det råder en bred enighet mellan flertalet medlemsstater har rådet inte kunnat fatta något beslut om

förslaget till ett direktiv om inrättandet av ett europeiskt företagsråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare⁽⁴⁾, ändrat den 3 december 1991⁽⁵⁾.

I enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik har kommissionen på gemenskapsnivå samrått med arbetsmarknadens parter om de eventuella riktlinjerna för en gemenskapsinsats för information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.

Kommissionen har, efter detta samråd, funnit att en gemenskapsinsats var tillräddig och har på nytt samrått med arbetsmarknadens parter om innehållet i det planerade förslaget i enlighet med artikel 3.3 i ovanstående avtal, och arbetsmarknadens parter har avgett sina yttranden till kommissionen.

Efter denna andra samrådsomgång har arbetsmarknadens parter inte meddelat kommissionen att de önskar inleda en process som kan leda till att ett avtal sluts enligt artikel 4 i avtalet.

För att den inre marknaden skall fungera behöver företag slås samman och övertas, fusioner ske över gränserna och samarbetsprojekt skapas och som en följd av detta behöver det finnas företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater. För att näringsverksamheten skall kunna utvecklas harmoniskt måste de företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informera och samråda med representanterna för de arbetstagare som berörs av deras beslut.

De förfaranden för information till och samråd med arbetstagare som omfattas av medlemsstaternas lagstiftning eller förfaranden är sällan inriktade på den gränsöverskridande strukturen hos den enhet som fattar beslut som berör dessa arbetstagare. Detta kan medföra att arbetstagare som berörs av beslut inom ett och samma företag eller en och samma grupp av företag behandlas på olika sätt.

(¹) EGT nr C 135, 18.5.1994, s. 8 och

EGT nr C 199, 21.7.1994, s. 10.

(²) Ytrandet avgivet den 1 juni 1994.

(³) Europaparlamentets yttrande av den 4 maj 1994 (EGT nr C 205, 25.7.1994) och rådets gemensamma ställningstagande av den 18 juli 1994 (EGT nr C 244, 31.8.1994, s. 37).

(⁴) EGT nr C 39, 15.2.1991, s. 10.

(⁵) EGT nr C 336, 31.12.1991, s. 11.

Lämpliga bestämmelser måste antas för att säkerställa att arbetstagarna i gemenskapsföretag informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt då beslut som berör dessa arbetstagare fattas i en annan medlemsstat än den där de är anställda.

För att garantera att arbetstagare i företag eller grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt är det nödvändigt att inrätta europeiska företagsråd eller andra lämpliga förfaranden för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare.

Det är därför nödvändigt med en definition av begreppet kontrollerande företag som enbart syftar på detta direktiv och som inte påverkar definitionen av begreppen grupp av företag eller kontroll som kan fastställas i texter som utarbetas i framtiden.

De mekanismer för information till och samråd med arbetstagare i sådana företag eller grupper av företag måste omfatta ett företags hela verksamhet eller, i förekommande fall, en företagsgrupps samtliga företag inom medlemsstaterna, oavsett om företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag har sin centrala ledning innanför eller utanför medlemsstaternas territorium.

I överensstämmelse med principen om parternas självständighet är arbetstagarrepresentanterna och ledningen för företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag skyldiga att avtala om vilken form av europeiskt företagsråd eller annan form av informations- och samrådsförfaranden som skall införas, hur det skall vara sammansatt, vilka befogenheter det skall ha, hur det skall fungera, vilka förfaranden som skall tillämpas och vilka ekonomiska resurser som skall finnas för att passa just deras omständigheter.

I överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen skall medlemsstaterna bestämma vilka som är arbetstagarrepresentanter och, om de finner det lämpligt, fastställa bestämmelser om en väl avvägd representation av de olika kategorierna av arbetstagare.

Det bör dock fastställas vissa tilläggsföreskrifter som skall tillämpas om parterna beslutar om detta eller om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar eller om sådana förhandlingar inte leder till något avtal.

Vidare kan arbetstagarrepresentanterna besluta att inte begära att ett europeiskt företagsråd inrättas och de be-

rörda parterna kan också bestämma sig för andra förfaranden för gränsöverskridande information för och samråd med arbetstagare.

Utan att det påverkar parternas möjlighet att fatta andra beslut måste det europeiska företagsråd som, i brist på ett avtal mellan parterna, inrättats för att nå målet med detta direktiv, hållas informerat om företagets eller företagsgruppens verksamhet och samråd måste äga rum, så att företagsrådet kan bedöma en eventuell inverkan på arbetstagarnas intressen i minst två olika medlemsstater. Det måste därför krävas av företaget eller det kontrollerande företaget att det ger de utvalda arbetstagarrepresentanterna allmän information beträffande arbetstagarnas intressen liksom information som särskilt berör de sidor av företagets eller företagsgruppens verksamhet som berör arbetstagarnas intressen. Det europeiska företagsrådet måste kunna ange en standpunkt efter det mötet.

De valda arbetstagarrepresentanterna måste snarast möjligt informeras, och samråd måste äga rum beträffande vissa beslut som är av avgörande betydelse för arbetstagarnas intressen.

Bestämmelser bör antas för de arbetstagarrepresentanter som agerar inom ramen för direktivet så att de, när de utövar sina funktioner, erhåller samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har genom lagstiftning eller praxis i anställningslandet. De får inte bli föremål för någon form av diskriminering till följd av att de lagligen utövar sin verksamhet och de måste skyddas på lämpligt sätt mot uppsägning och andra sanktioner.

Om ett företag eller en företagsgrupps kontrollerande företag har sin centrala ledning utanför medlemsstaternas territorium måste de bestämmelser om information och samråd som fastställs i detta direktiv genomföras av den representant för företaget som vid behov utses i en av medlemsstaterna eller, om det inte finns någon sådan representant, av den verksamhet eller det kontrollerade företaget som har flest arbetstagare i medlemsstaterna.

Särskild behandling skall medges de gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag där det vid tiden för direktivets genomförande finns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare.

Medlemsstaterna måste vidta lämpliga åtgärder om de förpliktelser som framgår av det här direktivet inte uppfylls.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

ALLMÄNT

Artikel 1

Mål

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

2. För detta ändamål skall ett europeiskt företagsråd el-
ler ett förfarande för information till och samråd med
arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla
grupper av gemenskapsföretag, vid begäran om detta en-
ligt förfarandet i artikel 5.1, i syfte att ge information till
och samråda med arbetstagarna på de villkor, på det sätt
och med den verkan som framgår av detta direktiv.

3. Då en grupp av gemenskapsföretag enligt artikel
2.1 c omfattar ett eller flera företag eller grupper av fö-
retag som är gemenskapsföretag eller grupper av gemen-
skapsföretag enligt artikel 2.1 a eller 2.1 c, skall ett euro-
peiskt företagsråd, trots vad som sägs i punkt 2, inrättas
på företagsgruppsnivå såvida inte något annat föreskrivs i
de avtal som avses i artikel 6.

4. Såvida ett bredare tillämpningsområde inte föreskrivs
i avtalen enligt artikel 6, skall de europeiska företagsråd-
ens befogenheter och det tillämpningsområde för infor-
mations- och samrådsförfaranden som fastställts för att
nå målet i punkt 1, då det gäller ett gemenskapsföretag,
omfatta samtliga verksamheter i medlemsstaterna och, då
det gäller en grupp av gemenskapsföretag, alla dess verk-
samheter i medlemsstaterna.

5. Medlemsstaterna kan bestämma att detta direktiv
inte skall gälla för besättningsmedlemmar i handelsflot-
tan.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv används följande beteckningar med
de betydelse som här anges:

a) *gemenskapsföretag*: alla företag med minst 1 000 ar-
betstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetsta-
gare i var och en av minst två medlemsstater.

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

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

— minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,

— minst två av sina företag i olika medlemsstater,
och

— minst ett av sina företag med minst 150 arbetsta-
gare i en medlemsstat och minst ett annat av sina
företag med minst 150 arbetstagare i en annan
medlemsstat.

d) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas företrädare
enligt nationell lagstiftning eller praxis.

e) *central ledning*: den centrala ledningen i gemenskaps-
företaget eller i det kontrollerande företaget i en
grupp av gemenskapsföretag.

f) *samråd*: utbyte av åsikter och upprättande av en dia-
log mellan arbetstagarrepresentanterna och den cen-
trala ledningen eller varje annan mer passande led-
ningsnivå.

g) *europeiskt företagsråd*: det råd som inrättas enligt arti-
kel 1.2 eller enligt bestämmelserna i bilagan i syfte att
informera och samråda med arbetstagarna.

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

2. I detta direktiv skall de trösklar som föreskrivs för
antalet arbetstagare baseras på det genomsnittliga antalet
arbetstagare, inberäknat deltidsanställda, de två före-
gående åren, beräknat enligt nationell lagstiftning eller
praxis.

Artikel 3

Definition av "kontrollerande företag"

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

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

- a) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital, eller
- b) kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till företagets emitterade aktiekapital, eller
- c) har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i företagets administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan.

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

4. Trots vad som sägs i punkterna 1 och 2 skall ett företag inte anses vara ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat företag i vilket det har aktieinnehav om det förstnämnda företaget är ett sådant bolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer⁽¹⁾.

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

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

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

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

AVDELNING II

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

Artikel 4

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

1. Den centrala ledningen har ansvaret för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag enligt bestämmelserna i artikel 1.2.

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

Om det inte finns någon sådan representant, skall ledningen för den verksamhet eller det av företagsgruppens företag som har flest arbetstagare i någon av medlemsstaterna, bära det ansvar som anses i punkt 1.

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

Artikel 5

Särskilt förhandlingsorgan

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

2. Ett särskilt förhandlingsorgan skall därför inrättas i enlighet med följande riktlinjer:

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

Medlemsstaterna skall föreskriva att arbetstagare i företag eller verksamhet där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter har rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet.

⁽¹⁾ EGT nr L 395, 30.12.1989, s. 1.

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

b) Det särskilda förhandlingsorganet skall ha minst tre och högst 17 ledamöter.

c) Vid dessa val eller utnämningar måste det säkerställas att

— varje medlemsstat där gemenskapsföretaget har en eller flera verksamheter, eller där gruppen av gemenskapsföretag har sitt kontrollerande företag eller ett eller flera kontrollerade företag, företräds av en ledamot,

— det finns ytterligare ledamöter i förhållande till antalet arbetstagare vid verksamheterna, det kontrollerande företaget eller de kontrollerade företagen enligt lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den centrala ledningen befinner sig.

d) Den centrala ledningen och den lokala ledningen skall underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning.

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

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

Vid förhandlingarna kan det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det själv utser.

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

Ett sådant beslut avbryter förfarandet för slutande av det avtal som avses i artikel 6. Då ett sådant beslut har fattats skall bestämmelserna i bilagan inte gälla.

En ny begäran om att sammankalla det särskilda förhandlingsorganet kan göras tidigast två år efter ovan-

nämnda beslut såvida de berörda parterna inte fastställer en kortare frist.

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

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

Artikel 6

Avtalets innehåll

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

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

a) Vilka företag bland gruppen av gemenskapsföretag eller vilka av gemenskapsföretagets verksamheter som skall omfattas av avtalet.

b) Det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser och mandatperiod.

c) Det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd.

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

e) Vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till det europeiska företagsrådets förfogande.

f) Avtalets löptid och omförhandlingsförfarande.

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

Det måste anges riktlinjer i avtalet för hur arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att sammanträda för att dryfta den information de fått.

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

4. Såvida inte annat bestäms i de avtal som avses i punkterna 2 och 3 skall dessa inte omfattas av tilläggföreskrifterna i bilagan.

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

Artikel 7

Tilläggföreskrifter

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

- om den centrala ledningen eller det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta, eller
- om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter det att begäran i artikel 5.1 inlämnats, eller
- om ett avtal enligt artikel 6, inom en frist av tre år räknat från dagen för denna begäran, inte har kunnat slutas och det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat det beslut som avses i artikel 5.5.

2. De tilläggföreskrifter som avses i punkt 1 och som antagits i medlemsstaternas lagstiftning måste uppfylla bestämmelserna i bilagan.

AVDELNING III

DIVERSE BESTÄMMELSER

Artikel 8

Förtrolig information

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

Det samma skall gälla för arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande.

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

2. I särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning skall varje medlemsstat se till att den centrala ledning som befinner sig på medlemsstatens territorium inte är förpliktad att vidarebefordra information av sådant slag att den

utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för de berörda företagets verksamhet.

En medlemsstat kan göra en sådan befrielse betingad av ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd.

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

Artikel 9

Det europeiska företagsrådets arbetsätt och funktionsättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagarare

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

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

Artikel 10

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

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

Artikel 11

Iakttagande av det här direktivet

1. Medlemsstaterna skall se till att ledningen vid ett gemenskapsföretags verksamheter och ledningen vid företag som utgör en del av en grupp av gemenskapsföretag och som är belägna inom statens territorium samt deras arbetstagarrepresentanter eller, i tillämpliga fall, deras arbetstagarare uppfyller de förpliktelser som fastställs genom detta direktiv oavsett om den centrala ledningen är belägen inom medlemsstatens territorium eller inte.

2. Medlemsstaterna skall se till att företagen tillhandahåller uppgifter om det antal arbetstagare som avses i artikel 2.1 a och 2.1 c på begäran av de parter som berörs av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder som skall vidtas om det här direktivet inte följs. De skall särskilt säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att förpliktelseerna till följd av direktivet uppfylls.

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

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

Artikel 12

Sambandet mellan detta direktiv och andra bestämmelser

1. Detta direktiv skall gälla utan att det påverkar tillämpningen av de åtgärder som vidtas i överensstämmelse med rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar⁽¹⁾ och rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter⁽²⁾.

2. Detta direktiv skall inte påverka arbetstagarnas rätt till information och samråd enligt den nationella lagstiftningen.

Artikel 13

Gällande avtal

1. Utan att den påverkar tillämpningen av punkt 2 skall de förpliktelser som fastställs i detta direktiv inte gälla för gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där det, redan den dag för direktivets genomförande i den berörda medlemsstaten som fastställs i artikel 14.1, eller vid ett tidigare tillfälle, finns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla arbetstagare.

2. Vid utgången av de avtal som avses i punkt 1 kan parterna i dessa avtal gemensamt bestämma att förnya dem.

Om så inte är fallet skall bestämmelserna i detta direktiv gälla.

Artikel 14

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 22 september 1996 eller senast den dagen se till att ledning och arbetstagare inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal, varvid medlemsstaterna måste vidta alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. När medlemsstaterna inför dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning om de offentliggörs. Närmare regler för denna hänvisning skall fastställas av medlemsstaterna.

Artikel 15

Kommissionens granskning

Senast den 22 september 1999 skall kommissionen, i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, granska direktivets tillämpning och särskilt undersöka om trösklarna för antalet anställda är relevanta för att vid behov föreslå kommissionen lämpliga ändringar.

Artikel 16

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 22 september 1994.

På rådets vägnar

N. BLÜM

Ordförande

⁽¹⁾ EGT nr L 48, 22.2.1975, s. 29. Direktivet senast ändrat genom direktiv 92/56/EEG (EGT nr L 245, 26.8.1992, s. 3).

⁽²⁾ EGT nr L 61, 5.3.1977, s. 26.

BILAGA

TILLÄGGSFÖRESKRIFTER

enligt artikel 7 i direktivet

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

- a) Det europeiska företagsrådets befogenheter skall begränsas till information och samråd i frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras verksamheter eller företag som är belägna i olika medlemsstater.

Beträffande de företag eller grupper av företag som avses i artikel 4.2 skall det europeiska företagsrådets befogenheter begränsas till de frågor som berör samtliga deras verksamheter eller företag som ligger inom medlemsstaterna eller de frågor som berör minst två av deras verksamheter eller företag som ligger i olika medlemsstater.

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

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

- c) Det europeiska företagsrådet skall ha minst tre medlemmar och högst trettio.

Då rådets storlek medger detta, skall det bland medlemmarna välja ut en särskild kommitté som består av högst tre ledamöter.

Kommittén skall själv fastställa sin arbetsordning.

- d) Vid val eller utnämning av medlemmar i det europeiska företagsrådet måste det säkerställas att

— varje medlemsstat där gemenskapsföretaget har en eller flera verksamheter, eller där gruppen av gemenskapsföretag har sitt kontrollerande företag eller ett eller flera kontrollerade företag, företräds av en medlem,

— det finns ytterligare medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare vid verksamheterna, det kontrollerande företaget eller de kontrollerade företagen enligt lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den centrala ledningen befinner sig.

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

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

Artiklarna 6 och 7 i direktivet skall också tillämpas om ett beslut har fattats att förhandlingar skall äga rum om ett avtal enligt artikel 6 i direktivet, varvid uttrycket "särskilt förhandlingsorgan" skall ersättas med "europeiskt företagsråd".

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

Mötet skall särskilt handla om företagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation och den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, produktion och försäljning, sysselsättningsläget och dettas förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

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

De medlemmar i det europeiska företagsrådet som valts eller utnämns av de verksamheter eller företag som är direkt berörda av åtgärderna i fråga skall också ha rätt att delta i det möte som anordnas med den särskilda kommittén.

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

Detta möte skall inte påverka den centrala ledningens privilegier.

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

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

5. Utan att tillämpningen av artikel 8 i direktivet påverkas skall medlemmarna i det europeiska företagsrådet underrätta arbetstagarrepresentanterna vid verksamheterna eller vid företagen hos en grupp av gemenskapsföretag eller, om det inte finns några sådana representanter, samtliga arbetstagare om innehållet i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts i överensstämmelse med denna bilaga.
6. Det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter som de själva väljer, om detta är nödvändigt för att de skall kunna utföra sina uppgifter.
7. Kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet skall bäras av den centrala ledningen.

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

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

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