

## EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2009/38/EG

av den 6 maj 2009

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

(omarbetning)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av kommissionens förslag,

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

efter att ha hört Regionkommittén,

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

av följande skäl:

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

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

(3) Efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå har kommissionen den 4 april 2000 inför Europaparlamentet och rådet lagt fram en rapport om genomförandet av direktiv 94/45/EG.

(4) I enlighet med artikel 138.2 i fördraget har kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om de eventuella riktlinjerna för en gemenskapsinsats på området.

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

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

(7) Det är nödvändigt att modernisera gemenskapslagstiftningen på området gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna, för att säkerställa ett effektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, att öka andelen europeiska företagsråd som inrättas och samtidigt möjliggöra för nuvarande avtal att fortsätta fungera, att lösa problemen i samband med den praktiska tillämpningen av direktiv 94/45/EG och att åtgärda den rättsosäkerhet som beror på vissa av direktivets bestämmelser eller avsaknaden av sådana, samt att bättre samordna gemenskapens rättsliga instrument på området information till och samråd med arbetstagarna.

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

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

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

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

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

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

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

- (37) För att öka effektiviteten, samstämmigheten och rättssäkerheten är det nödvändigt att fastställa vilket förhållande som ska råda mellan de direktiv och de nivåer för information till och samråd med arbetstagarna som anges i gemenskapsrätten och i nationell lagstiftning och/eller praxis. I första hand måste det inom varje företag eller grupp av företag förhandlas om hur detta förhållande ska se ut. Om det inte ingåtts något avtal om detta förhållande och om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen förutses måste förfarandet utföras både på nationell nivå och på gemenskapsnivå med iakttagande av de olika arbetstagarrepresentationsorganens behörigheter och verksamhetsområden. Om det europeiska företagsrådet avger ett yttrande bör detta inte påverka den centrala ledningens behörighet att genomföra nödvändiga samråd inom de tidsfrister som föreskrivs i nationell lagstiftning och/eller praxis. Nationell lagstiftning och/eller praxis kan behöva anpassas för att det europeiska företagsrådet vid behov ska kunna informeras före eller samtidigt med de nationella arbetstagarrepresentationsorganen, samtidigt som arbetstagarnas allmänna skyddsnivå inte får sänkas.
- (38) Detta direktiv bör inte påverka de förfaranden för information och samråd som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen<sup>(1)</sup> och inte heller de särskilda förfaranden som avses i artikel 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar<sup>(2)</sup> och i artikel 7 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter<sup>(3)</sup>.
- (39) Särskild behandling bör medges de gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag där det den 22 september 1996 fanns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare.
- (40) Vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, t.ex. vid fusion, förvärv eller uppdelning, måste det eller de befintliga europeiska företagsråden anpassas. En sådan anpassning måste i första hand göras enligt villkoren i tillämpligt avtal, om det är möjligt att göra den nödvändiga anpassningen enligt dessa villkor. I annat fall, och när en motiverad begäran om detta gjorts, bör förhandlingar om ett nytt avtal inledas, där medlemmarna i det eller de befintliga europeiska företagsråden deltar. För att möjliggöra information till och samråd med arbetstagarna under den ofta avgörande period då omstruktureringar pågår, måste det eller de befintliga europeiska företagsråden kunna fortsätta sin verksamhet, som kan behöva anpassas, till dess att ett nytt avtal har ingåtts. När det nya avtalet har undertecknats måste de företagsråd som inrättats tidigare upplösas och de avtal som inrättats dem måste upphävas, oberoende av vilka bestämmelser de innehåller om giltighetstid och uppsägning.
- (41) Om inte denna anpassningsbestämmelse tillämpas är det lämpligt att låta de gällande avtalen fortsätta, för att inte bli tvungen att omförhandla dem i onödan. Det bör också fastställas att de skyldigheter som följer av detta direktiv inte bör tillämpas på de avtal som ingåtts före den 22 september 1996 i enlighet med artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG eller artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG<sup>(4)</sup> så länge avtalen är giltiga. Genom detta direktiv införs dessutom inte något allmänt krav på omförhandling av de avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6 i direktiv 94/45/EG mellan den 22 september 1996 och den 5 juni 2011.
- (42) Utan att det påverkar parternas möjlighet att fatta andra beslut måste det europeiska företagsrådet som, i brist på ett avtal mellan parterna, inrättats för att nå målet med detta direktiv, hållas informerat om företagets eller företagsgruppens verksamhet och samråd måste äga rum, så att företagsrådet kan bedöma en eventuell inverkan på arbetstagarnas intressen i minst två olika medlemsstater. Det måste därför krävas av företaget eller det kontrollerande företaget att det ger de utvalda arbetstagarrepresentanterna allmän information beträffande arbetstagarnas intressen liksom information som särskilt berör de sidor av företagets eller företagsgruppens verksamhet som berör arbetstagarnas intressen. Det europeiska företagsrådet måste kunna avge en ståndpunkt efter det mötet.
- (43) De valda arbetstagarrepresentanterna måste snarast möjligt informeras, och samråd måste äga rum beträffande vissa beslut som är av avgörande betydelse för arbetstagararnas intressen.

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

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

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

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

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

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

ALLMÄNT

Artikel 1

Mål

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

2. I detta syfte ska ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag, vid begäran om detta enligt förfarandet i artikel 5.1, i syfte att ge information till och samråda med arbetstagarna. Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna ska fastställas och genomföras på ett ändamålsenligt sätt och så att företaget eller företagsgruppen kan fatta beslut på ett effektivt sätt.

3. Information till och samråd med arbetstagare ska ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. De europeiska företagsrådets befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av detta direktiv ska därför begränsas till gränsöverskridande frågor.

4. Sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor.

5. Då en grupp av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 c omfattar ett eller flera företag eller grupper av företag som är gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 a eller c, ska ett europeiskt företagsråd, trots vad som sägs i punkt 2 i den här artikeln, inrättas på företagsgruppsnivå såvida inte något annat föreskrivs i de avtal som avses i artikel 6.

6. Såvida ett bredare tillämpningsområde inte föreskrivs i avtalen enligt artikel 6, ska de europeiska företagsrådets befogenheter och det tillämpningsområde för informations- och samrådsförfaranden som fastställts för att nå målet i punkt 1, då det gäller ett gemenskapsföretag, omfatta samtliga driftställen i medlemsstaterna och, då det gäller en grupp av gemenskapsföretag, alla företag som ingår i gruppen och som är belägna i medlemsstaterna.

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

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

## Artikel 2

### Definitioner

1. I detta direktiv avses med

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

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

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

— minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,

— minst två av sina företag i olika medlemsstater,

och

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artikel 3

### Definition av kontrollerande företag

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

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

a) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital,

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

eller

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

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

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

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

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

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

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

## AVSNITT II

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

#### Artikel 4

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

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

gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag enligt bestämmelserna i artikel 1.2.

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

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

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

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

#### Artikel 5

#### Särskilt förhandlingsorgan

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

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

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

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

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

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

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

c) Den centrala ledningen och den lokala ledningen, liksom behöriga europeiska organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare, ska underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artikel 6

##### Avtalets innehåll

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

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

a) Vilka företag bland gruppen av gemenskapsföretag eller vilka av gemenskapsföretagets driftsställen som ska omfattas av avtalet.

b) Det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser, på ett sätt som gör att man i möjligaste mån kan erhålla en avvägd arbetstagarrepresentation med hänsyn till deras typ av verksamhet, kategori av arbetstagare och kön, samt mandatperiod.

c) Det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och med nationella organ för arbetstagarrepresentation, i enlighet med principerna i artikel 1.3.

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

e) I förekommande fall, sammansättning, sätt att utnämna ledamöter, arbetsuppgifter och mötesordning för den särskilda kommittén inom det europeiska företagsrådet.



- f) Vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande.
- g) Datum då avtalet träder i kraft och dess löptid, regler för hur det kan ändras eller sägas upp och för när det måste omförhandlas, samt omförhandlingsförfarande, även vid eventuella omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag.

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

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

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

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

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

#### Artikel 7

##### Tilläggsföreskrifter

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

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

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

eller

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

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

#### AVSNITT III

##### ÖVRIGA BESTÄMMELSER

#### Artikel 8

##### Förtrolig information

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

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

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

2. I särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning ska varje medlemsstat se till att den centrala 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 företagens verksamhet.

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

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

#### Artikel 9

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

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

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

#### Artikel 10

##### Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

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

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

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

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

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

#### Artikel 11

##### Iakttagande av detta direktiv

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

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

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

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

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

#### Artikel 12

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

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

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

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

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

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

*Artikel 13***Anpassning**

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

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

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

*Artikel 14***Gällande avtal**

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

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

eller

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

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

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

*Artikel 15***Rapport**

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

*Artikel 16***Införlivande**

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

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

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

*Artikel 17***Upphävande**

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

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

*Artikel 18***Ikraftträdande**

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

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

*Artikel 19*

**Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 6 maj 2009.

*På Europaparlamentets vägnar*

H.-G. PÖTTERING

*Ordförande*

*På rådets vägnar*

J. KOHOUT

*Ordförande*

---

## BILAGA I

## TILLÄGGSFÖRESKRIFTER

(som det hänvisas till i artikel 7)

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

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

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

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

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

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

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

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

Kommittén ska själv fastställa sin arbetsordning.

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

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

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

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

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

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

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

Detta möte ska inte påverka den centrala ledningens privilegier.

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

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

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

5. Det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter som de själva väljer, om detta är nödvändigt för att de ska kunna utföra sina uppgifter.

6. Kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet ska bäras av den centrala ledningen.

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

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

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

---

## BILAGA II

## DEL A

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

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

## DEL B

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

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

## BILAGA III

## Jämförelsetabell

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



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