

Innehåll

Europeiska företagsråd	3
Introduktion	3
Varför Europeiska företagsråd	3
Regler i korthet	4
Frågor och svar om Europeiska företagsråd	6
Vilka länder kan avtalet omfatta?	6
Vilka företag och enheter ska vara med?	6
Hur är koncernen uppbyggd?	6
Vem representerar oss?	6
Vem kan ingå i det Europeiska företagsrådet?	7
Hur utses/väljs ledamöterna i de olika länderna?	7
Vad ska vi med experter/koordinatörer till?	7
Hur många ordinarie möten ska genomföras årligen?	8
Vilka villkor gäller för extra möten?	8
Vem deltar i de gemensamma mötena från företagsledningens sida och vem leder överläggningarna?	9
I vilka frågor ska information ges och samråd ske?	9
Hur ska kommunikationen bland de anställdas representanter sinsemellan å ena sidan och mellan arbetstagar- och arbetsgivarsidan å andra sidan, struktureras och hur bör samordningen gå till?	10
Vad måste man tänka på i samband med förberedelserna inför möten?	11
Vem kan inbjudas till mötena i det Europeiska företagsrådet?	11
Förmöten och efterarbete för arbetstagarrepresentanterna	12
Har ledamöterna i det Europeiska företagsrådet rätt att vidarebefordra information till nationella personalrepresentanter?	13
Vad bör man tänka på när det gäller översättning/tolkning?	13
Var bör mötena äga rum?	14
Vilka utbildningsbehov finns?	14
Vem betalar?	14
Hur skyddas ledamöterna mot orättvis behandling?	15
Vilken information omfattas av tystnadsplikten?	15
Hur länge gäller avtalet?	15
Hur löser/avgör man en tvist?	16
Europaparlamentets beslut den 16 december 2008 om ändring av direktivet	17
Kommentar	17
Artikelförändringar	17
Lag (1996:359) om europeiska företagsråd	21
Lagens innehåll (1–2 §)	21
Definitioner (3 §)	21
Lagens tillämpningsområde (4–8 §)	21
Kontrollerande företag (9–12 §)	23

Företagets ansvar (13 §)	24
När en förhandlingsdelegation ska bildas (14 §)	24
Sammansättning (15 §)	24
Hur de svenska ledamöterna utses (16 §)	25
Kostnader (17 §)	25
Förhandlingar (18–20 §)	25
Avtal (21–22 §)	26
Vad gäller om avtal inte träffas	26
När reglerna skall tillämpas (23 §)	26
Det Europeiska företagsrådets sammansättning (24–25 §)	26
Hur de svenska ledamöterna utses (26 §)	27
Arbetsordning och arbetsutskott (27 §)	27
Rätt till information och samråd (28–30 §)	28
Regler för det Europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet (31–34 §)	29
Kostnader (35 §)	29
Övriga bestämmelser (36 §)	29
Skydd för arbetstagarrepresentanter (37 §)	30
Tystnadsplikt (38 §)	30
Skadestånd (39 §)	30
Rättegång (40–41 §)	30
EMF:s standardregler om inrättande av Europeiska företagsråd	32
Faktaruta om EMF:s arbete med de Europeiska företagsråden	32
Inledning	32
Bindande riktlinjer	33
Identifiering av företag	33
Metoder och innehåll	33
Avtalets innehåll	36
Rekommendationer	37
EMF:s lägsta nivå för EFR avtal	38
Europeiska företagsråd och förhandlingar	39
Bakgrund	39
Kan vi förhandla i det Europeiska företagsrådet?	39
Hur hanterar vi gränsöverskridande företagsomstruktureringar?	39
Intern EMF-rutin för förhandlingar på nivån multinationella företag	41
Introduktion	41
Förfarande för förhandlingar på nivån multinationella företag	41
Intressanta hemsidor i EFR-sammanhang	44

Europeiska företagsråd (EFR)

Facken inom industrin, dvs. Industrifacket Metall (IF Metall), Unionen, Sveriges Ingenjörer, Pappers, Grafiska Facket, Livs samt Skogs- och Träfacket vill med denna skrift informera om reglerna för så kallade Europeiska företagsråd. Skriften innehåller:

- en introduktion
- frågor och svar om Europeiska företagsråd
- den svenska lagen i sin helhet
- Europeiska Metallarbetarfederationens (EMF) riktlinjer för Europeiska företagsråd
- Förhandlingar inom Europeiska företagsråd.

Introduktion

Europeiska Unionen antog den 22 september 1994 ett direktiv om inrättande av så kallade Europeiska företagsråd, EFR, (på engelska European Works Councils, EFR).

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

Den svenska lagen om Europeiska företagsråd skapas genom att representanter för de anställda bilda en multinationell förhandlingsdelegation, vars uppgift är att förhandla fram ett avtal med arbetsgivaren. Detta avtal ska reglera företagsrådets uppbyggnad och verksamhet. I många större företag fanns redan avtal om Europeiska företagsråd när lagen trädde kraft. För dessa företag gäller inte lagen med ett par undantag, vilka beskrivs senare.

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

Varför Europeiska företagsråd?

Länderna i Europa får ett allt djupare samarbete; ekonomiskt, politiskt socialt – och fackligt. Företagen verkar och konkurrerar i allt större utsträckning på lika villkor och under samma regelsystem. Verksamheten blir allt mer internationell och därför blir det också allt mer naturligt att fackförbunden söker nya och djupare samarbetsformer över gränserna.

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

Behovet av att öka samarbetet mellan facken i olika länder är uppenbart. Genom de Europeiska företagsråden har också möjligheter för detta skapats. Facken i olika länder har gemensamma intressen, men kan ha olika syn på hur dessa ska tillgodoseas. Därför är det viktigt att kunna träffas och lära av

varandra, skapa förtroende, respektera olika åsikter, utarbeta gemensamma ståndpunkter etc. Bara på detta sätt kan vi bygga det nödvändiga samarbetet och undvika att företag spelar ut facken mot varandra.

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

För att företagen ska kunna arbeta framgångsrikt med kollegor från andra länder måste också ett nära samarbete mellan förbunden utvecklas. Förbunden inom industrin är medlemmar i olika europeiska branschfederationer, till exempel Metallarbetarfederationen (EMF), Kemi,- Gruv- och Energifederationen (EMCEF). Inom federationerna samarbetar förbunden bland annat i frågor som rör utvecklingen av de Europeiska företagsråden.

Inom EMF har man till exempel utarbetat gemensamma riktlinjer för företagsråden i syfte att skapa enhetlighet och garantera att avtalen om Europeiska företagsråd och dess verksamhet ska nå en viss minsta kvalitativ nivå. EMF:s riktlinjer återges i denna skrift. Liknande riktlinjer finns även hos andra branschfederationer, men av utrymmesskäl kan de inte vara med i denna skrift.

Regler i korthet

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

Rättigheterna för de Europeiska företagsråden gällande information och samråd är ungefär desamma som i medbestämmandelagen (MBL).

Europeiska företagsråd ska bildas i företag som har minst 1 000 anställda inom EES-området. Av dessa måste minst 150 anställda finnas i minst två länder (3 §). Bildandet sker genom förhandlingar mellan företagsledningen och en speciell förhandlingsdelegation. Förhandlingarna ska leda fram till ett avtal om just det specifika företagsrådets sammansättning, verksamhet och arbetssätt. Förhandlingsdelegationen ska bestå av representanter för arbetstagarna från samtliga länder där företaget har verksamhet (14 §).

Initiativ till förhandlingar kan tas av företagsledningen eller genom en skriftlig begäran av minst 100 anställda eller deras representanter i minst två länder (4 och 13 §).

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

Europeiska företagsråd är ett organ för arbetstagarrepresentation.

Företagsråden har enligt svensk lag rätt att träffas enskilt, utan närvaro av företagsledningen, minst två gånger per år samt rätt att träffa företagsledningen för information och samråd minst en gång per år. Informationen och samrådet ska avse frågor som berör anställda i minst två länder (28 §). När information och samråd ska ske är inte klart utsagt. Det måste dock ske i så god tid att företagsrådet har reella möjligheter att påverka.

Dessutom ska ett arbetsutskott bildas som kan arbeta mellan mötena och ha löpande kontakter med ledningen (27 §). Arbetsutskottet bör bestå av ledamöter från olika länder och ha ansvar för planering och genomförande av de interna mötena samt – tillsammans med företagsledningen – även planera och ansvara för de gemensamma mötena (27 §).

Svenska ledamöter utses av de fackliga organisationerna. Huvudregeln är att organisationerna kommer överens om representationen. Lokala fackliga organisationer som tillhör samma huvudorganisation, det vill säga LO och PTK, ska ses som en organisation. Det är viktigt att poängtera att den eller de som utses, representerar alla anställda oavsett vilken organisation representanterna tillhör. Om organisationerna inte kan komma överens om vilken ledamot som ska utses, ska ledamoten utses av den organisation som har flest medlemmar. Ska flera ledamöter utses gäller samma regler som i lagen om styrelserepresentation (26 §).

Stockholm i februari 2009

Facken inom industrin

Frågor och svar om Europeiska företagsråd

Vilka länder kan avtalet omfatta?

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

Jfr 2 § lagen om europeiska företagsråd.

Vilka företag och enheter ska vara med?

Enligt lagen är företaget skyldigt att tillhandahålla företrädarna för de anställda en fullständig lista över alla företag som företaget har ett avgörande inflytande över. Härmed avses också adresserna till de olika enheterna, antal anställda samt ägarandel respektive vad företagets beroendeförhållande bygger på.

Frågan om skyldighet och möjlighet till att ge information till arbetstagarna om företagets struktur har behandlats i EU-domstolen vid olika tillfällen. Vad gäller frågan om skyldighet för ett företag som ingår i en grupp av företag att lämna information till arbetstagarna, föreligger denna skyldighet nationellt. *Mål C-62/99*.

Ibland får den lokala ledningen i ett land inte uppgifter om antal anställda och annan information från ledningen i ett annat land, varvid man inte kommer igång med förhandlingar om inrättandet av Europeiskt företagsråd. I den typen av situationer är medlemsstaterna skyldiga att ålägga företaget att tillhandahålla det andra företagets efterfrågan om information. *Mål C-349/01, Mål C-440/00 samt AD 2007-41*.

Ett problem som kan uppstå i samriskföretagen är att ett 50/50-förhållande inte nödvändigtvis innebär att man omfattas av lagen. Det senare förhållandet uppstår först när någon ägare har en avgörande aktiemajoritet eller i mån av sitt ägande tillsätter mer än hälften av styrelsen och/eller utövar ett avgörande inflytande i bolaget. Detta får avgöras från fall till fall. Annars kan så kallade joint venture-företag också själva bilda ett eget Europeiskt företagsråd om de uppfyller kriterierna för detta.

Jfr 3 och 9 §§ om lagen europeiska företagsråd.

Hur är koncernen uppbyggd?

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

Jfr 2 § lagen om europeiska företagsråd.

Vem representerar oss?

Representativitets- och proportionalitetsprinciperna måste beaktas. Det innebär att länderna måste vara företrädare i rimligt förhållande till antalet anställda i respektive land. I lagen om Europeiska företagsråd

anges hur proportionaliteten ska se ut om man inte avtalar om en annan fördelning och lagen om facklig styrelserepresentation reglerar hur de ska utses.

Normalt ingår cirka 15–30 ledamöter i företagsrådet.

I många fall kommer det inte att vara möjligt att ha representation från alla anläggningar. Just därför är det viktigt att det finns upparbetade nationella, informella och formella kontakter mellan olika anläggningar. Det europeiska samarbetet börjar trots allt på hemmaplan.

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

Jfr 2 § lagen om europeiska företagsråd och 11 § Utvecklingsavtalet.

Vem kan ingå i det Europeiska företagsrådet?

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

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

Jfr 2 § lagen om europeiska företagsråd.

Hur utses/väljs ledamöterna i de olika länderna?

I vissa avtal har parterna valt att beskriva hur valprocessen ska gå till i samband med val och vilka kriterier de som kandiderar ska uppfylla, till exempel att man inte får vara tillfälligt anställd, att man har arbetat ett flertal år i företaget etc. Enligt svensk lagstiftning är sådana avtal ogiltiga beträffande den senare delen, då en motpart inte kan ställa krav på vem som ska representera den andre enligt MBL. Vi anser att det är bättre att i alla avtalssammanhang tillämpa den nationella lagstiftnings- eller avtalsreglerade modellen vid dessa val. Eftersom de flesta ledamöter då vet vad som gäller.

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

Mandatperioden gäller i princip endast under den tid som fastställs nationellt, oberoende av den ordinarie mandatperioden för det Europeiska företagsrådet. Det kan vara viktigt att veta att mandatperioderna varierar mellan olika länder, i Frankrike är den två år och i Luxemburg är den fem år.

Jfr 24–26 § lagen om europeiska företagsråd och 8 § MBL.

Vad ska vi med experter/koordinatörer till?

I många länder sköts det lokala fackliga förhandlingsarbetet ofta av ombudsmän. Inom nordisk tradition är det inte vanligt att heltidsanställda förbundsfunctionärer deltar i det lokala förhandlingsarbetet på företagen. När vi kommer ut i Europa uppstår då problem och frågor kring det förhållandet.

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

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

EMF genomför också utbildning av experter och samordnar verksamheten.

Jfr 31 § lagen om europeiska företagsråd och Utvecklingsavtalet § 12.

Hur många ordinarie möten ska genomföras årligen?

Det Europeiska företagsrådet bör hålla minst ett ordinarie möte per år, såsom också direktivet föreskriver. De allra flesta av de avtal som hittills tecknats föreskriver ett möte, vilket oftast hålls i samband med att årsbokslutet har presenterats. I många koncerner pågår också viktigare aktiviteter som kan vara av intresse i samband med att budget och kommande årsproduktion planeras. Det kan därför vara av stort intresse att försöka få till stånd ytterligare möten i samband med sådana processer.

Det som är absolut nödvändigt är enskilda möten för arbetstagarna. De ska ha tillfälle att hålla ett förmöte och ett eftermöte för sig själva. Erfarenheterna hittills visar att det behövs omkring en halv till en hel dag för det förberedande mötet beroende på hur många representanter det är i företagsrådet. För eftermötet behövs en till tre timmar. Något som kan vara bra är att företagsrådet håller sina möten i olika länder och att man i samband med mötet besöker någon av företagets anläggningar i det aktuella landet – i syfte att öka kunskapen om företagets verksamhet.

Jfr 29 § lagen om europeiska företagsråd.

Vilka villkor gäller för extra möten?

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

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

Hittills har det sällan varit möjligt att genomdriva att arbetstagsidan ensam har rätten att besluta om ett extra möte. Beslutet om extramöten får dock under inga omständigheter enbart vara upp till arbetsgivaren. Företaget måste åläggas att inkalla extra möten om exceptionella omständigheter föreligger. Arbetstagsidan måste dock också ha rätt att på eget initiativ kräva inkallande av ett extra möte.

En lämplig ordning kan till exempel vara att arbetsutskottet fattar beslut om mötet tillsammans med arbetsgivarsidan. Om man inte lyckas komma överens måste frågan slutligen avgöras i en rättslig instans.

Härvid kan man begränsa deltagandet till de länder som direkt och indirekt berörs samt arbetsutskottet (om det till exempel gäller en förflyttning av produktion från Belgien till Frankrike är det inte nödvändigt att de tyska delegationerna deltar – såvida inte flyttningen också får indirekta konsekvenser i Tyskland).

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

Jfr 30 § lagen om europeiska företagsråd.

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

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

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

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

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

I vilka frågor ska information ges och samråd ske?

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

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

Vidare kan man enas om att företagsledningen ska överlämna en skriftlig rapport om de viktigaste frågorna till representanterna i god tid innan mötet. Detta kan underlätta förberedelserna inför mötet. Eventuellt kan det vara lämpligt att komma överens om att en skriftlig rapportering om vissa ekonomiska fakta sker kvartals- eller halvårsvis och ska lämnas fortlöpande.

Jfr 29 § lagen om europeiska företagsråd.

Hur ska kommunikationen bland de anställdas representanter sinsemellan å ena sidan och mellan arbetstagar- och arbetsgivarsidan å andra sidan struktureras och hur bör samordningen gå till?

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

Detta utskott har till uppgift att:

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

Arbetsutskottets exakta uppgifter kan också fastställas i en arbetsordning.

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

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

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

För den interna organisationen är det också viktigt att ledamöterna nationellt har möjlighet att träffas före och efter mötet (exempelvis för att rapportera om mötet för de nationella företrädarna för de anställda). För att ledamöterna i det Europeiska företagsrådet ska kunna hålla kontakt med varandra också under året, måste de ha tillgång till kommunikationsmedel. Generellt måste man fundera över vilken infrastruktur som behövs för att arbetsutskottet och det Europeiska företagsrådet ska kunna kommunicera kontinuerligt.

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

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

Jfr 27 § lagen om europeiska företagsråd.

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

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

Tid och plats för mötena bör fastställas i så god tid som möjligt.

Det måste klaras ut vem som fattar beslut om detta. Normalt sett bör det vara arbetsutskottet i samråd med arbetsgivarsidan.

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

Om dagordningen fastställs i samförstånd, måste det finnas en konfliktlösningsmekanism som fastställs i avtalet (se avsnittet hur löser/avgör en tvist?).

I avtalet, eller ännu hellre i arbetsordningen, bör man fastställa en tidsfrist för när ledamöterna senast måste meddela arbetsutskottet vilka frågor de önskar föra upp på dagordningen för kommande möte.

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

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

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

Jfr 28–31 och 33 § lagen om europeiska företagsråd.

Vem kan inbjudas till mötena i det Europeiska företagsrådet?

I avtalet måste man klara ut vilka som på arbetstagar- respektive arbetsgivarsidan har rätt respektive skyldighet att delta i de gemensamma mötena.

För det första står det naturligtvis klart att företrädarna från arbetsplatserna ska delta i enlighet med fördelningsnyckeln (se sid. 7). När det gäller extra möten inskränks deltagandet ofta till arbetsutskottet och ledamöterna från de i respektive fall berörda länderna. Det kan också ofta vara lämpligt att utvidga kretsen med nationella fackliga företrädare – eventuellt som sakkunniga/expertter i sådana fall.

Begreppet ”Corporate Identity” utnyttjas och används ibland av företagen för att skapa en känsla av att fackliga organisationer bara utgör en störande faktor för ”våra trevliga, förtroliga samtal på det europeiska planet” (underförstått: och som ”störande faktorer” äventyrar de naturligtvis de relationer som byggts upp mellan parterna på arbetsplatsen). Detta måste de lokala företrädarna för de anställda vara beredda på. Arbetet i det Europeiska företagsrådet fungerar nämligen inte utan fackligt stöd.

De europeiska branschfederationerna bör ha möjlighet att vid behov delta i dessa möten. Denna rätt att delta kan eventuellt delegeras till ansvarig facklig organisation, i regel den som finns representerad vid koncernens huvudkontor.

Efter inbjudan av företagsrådet kan också sakkunniga/experterna delta vid enskilda punkter på dagordningen på de gemensamma mötena, men alldeles särskilt gäller detta de interna arbetstagsmötena inom det Europeiska företagsrådet.

De sakkunnigas/experternas deltagande bör inte inskränkas. Detta är en regel som gäller också för de lagstadgade Europeiska företagsråden. Enligt direktivet om Europeiska företagsråd inskränks deltagandet endast i så mycket att företagets skyldighet att stå för kostnaderna i allmänhet är begränsade till en sakkunnig/expert. Fackliga funktionärer kan för övrigt vara experter. Detta har i vissa länder uttryckligen fastslagits i lagstiftningen,

Vid sidan av ordinarie ledamöter och sakkunniga/experterna kan givetvis också andra gäster delta i mötena. För sådana gäster måste samma regler om tystnadsplikt, sekretess osv. gälla som ordinarie ledamöter och sakkunniga enligt nationella rättsliga föreskrifter. Avtalet ska innehålla uppgifter om vem som fattar beslut angående rätten för sakkunniga/experterna, fackliga företrädare och gäster att få delta. Även här gäller att om beslutet fattas i samförstånd mellan det Europeiska företagsrådet och den centrala ledningen måste parterna enas om ett konfliktlösningsförfarande.

Jfr 31 och 38 § lagen om europeiska företagsråd.

Förmöten och efterarbete för arbetstagarrepresentanterna

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

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

Kallelserna till de interna mötena sköter företagsrådet självt. Det beslutar också fritt om dagordningen för det interna mötet. Detta innebär att företagsrådet kan bjuda in de fackliga företrädare och andra sakkunniga/experterna som behövs.

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

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

Jfr 32 lagen om europeiska företagsråd.

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

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

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

Det ska klart framgå att ledamöterna både har rätt och skyldighet att informera arbetstagarrepresentanterna eller de anställda på nationellt/lokalt plan. På så sätt tryggas sammankopplingen mellan det nationella och det europeiska planet. Givetvis måste de lokala/nationella representanterna för arbetstagarna också ha möjlighet att kontakta sina ledamöter i det Europeiska företagsrådet.

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

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

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

Något som dock inte ska regleras i avtalet, men inte får glömmas bort, är att informationen också bör gå till de fackliga organisationer som finns representerade på företaget.

Jfr 38 § lagen om europeiska företagsråd och Utvecklingsavtalet § 11 mom. 3.

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

Ett europeiskt informations- och rådfrågningsförfarande är meningsfullt endast om alla berörda förstår vad det är fråga om, det vill säga vilken information som ges i vilken fråga. I detta sammanhang får heller ingen osäkerhet råda, det kan vara fråga om detaljer. Därför är det absolut inte tillräckligt att ge arbetstagarrepresentanterna en språkutbildning. Simultantolkning måste tillhandahållas på gemensamma möten och på interna arbetstagarmöten samt på möten i arbetsutskottet, om inte arbetstagarrepresentanterna verkligen har utmärkta kunskaper i främmande språk och på eget initiativ avstår från tolkning.

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

Det är också viktigt att alla dokument som behandlas på möten är översatta till respektive språk.

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

Jfr 35 § lagen om europeiska företagsråd.

Var bör mötena äga rum?

I lagen sägs ingenting om var mötena i det Europeiska företagsrådet ska äga rum alltså är det upp till de avtalsslutande parterna att bestämma detta. Om det är möjligt rekommenderar vi att hålla mötena på olika platser där företaget har sin verksamhet. Fördelen är att arbetstagarrepresentanterna på så sätt lär känna de olika anläggningarna, produktionsförfarandena samt arbetsvillkor och andra omständigheter. I sådana fall bör också avtalet reglera rätten för de utländska arbetstagarrepresentanterna att få tillträde till respektive företag. Att bilda sig en uppfattning med egna ögon är något helt annat än att av någon annan få en beskrivning av arbetsvillkoren i andra länder.

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

Vilka utbildningsbehov finns?

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

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

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

Det är viktigt att rätten till utbildning skrivs in i avtalet om Europeiska företagsråd. De nationella bestämmelserna skiljer sig från land till land och innebär att normerna varierar, både vad gäller rätten till ledighet och frågan om vem som ska stå för kostnaderna för utbildningen.

Jfr 37 § lagen om europeiska företagsråd och 7 § förtroendemannalagen.

Vem betalar?

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

- kostnaderna för experter, resor och utbildning (framför allt språkkurser)
- kostnaden för att arbetstagarrepresentanterna ska kunna kommunicera med varandra och med den centrala ledningen
- materiella resurser för nödvändig infrastruktur
- personella resurser för företagsrådets sekretariat

- kommunikationsmedel m.m.

Jfr 35 § lagen om europeiska företagsråd.

Hur skyddas ledamöterna mot orättvis behandling?

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

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

Jfr 37 § lagen om europeiska företagsråd.

Vilken information omfattas av tystnadsplikten?

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

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

Jfr 38 § lagen om europeiska företagsråd.

Hur länge gäller avtalet?

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

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

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

Jfr 21 och 34 § lagen om europeiska företagsråd.

Hur löser/avgör man en tvist?

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

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

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

I Sverige tillämpas skiljemannaförfarande i ett fåtal fall på arbetsmarknaden, till exempel vid tvister om Utvecklingsavtalet eller arbetsmarknadsförsäkringarna. Systemet är ganska kostsamt då vardera parten står för sina kostnader. (I Sverige kostar en sådan tvist mellan 75 000–150 000 kronor, motsvarande kostnad i Danmark är cirka 10 000 kronor). Därför är det lämpligt att parterna enas om ett företagsinternt förlikningsförfarande (partssammansatt kommitté med neutral ordförande) samt kommer överens om vem som står för kostnaden. Vi får under inga omständigheter skriva fast oss i överenskommelser som aldrig kan ställas under rättslig prövning på grund av kostnadsskäl.

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

Avtal som gäller under svensk lagstiftning handläggs enligt lagen om rättegång vid arbetstvister. I tvister avseende skadestånd enligt MBL är tidsfristen för väckande av talan förlängd till åtta månader.

Jfr 40 § lagen om europeiska företagsråd och 64, 65 och 68 § MBL.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp samt vad som sägs om arbetstagarorganisationsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

Om det inte finns något Europeiskt företagsråd eller någon förhandlingsdelegation för arbetstagarna som kan föra talan enligt denna lag, är gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skadeståndsskyldigt gentemot berörda arbetstagarorganisationer.

Europaparlamentets beslut den 16 december 2008 om ändring av direktivet

Kommentar

Efter nio år av diskussioner antog Europaparlamentet det av EFS och Business Europa framförhandlade förslaget om ändring av direktivet om Europeiska företagsråd. I skrivande stund är inte direktivförändringarna införda i den svenska lagen, därför återges bara förändringarna i direktivet nedan.

Direktivförändringarna berör inte redan träffade avtal såvida dessa inte omförhandlas och klart uttrycker att det nya direktivet är tillämpligt för avtalet eller att det gamla avtalet upphör att gälla utan att något nytt träffas.

Det nya direktivet har bland annat en starkare skrivning om information och samråd, det poängterar också facklig expertmedverkan på ett tydligare sätt.

Artikelförändringar

Kursiv stil = ändringar

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv avses med

- a) gemenskapsföretag: alla företag med minst 1000 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
 - o – minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,
 - o – minst två av sina företag i olika medlemsstater,
 - och
 - o 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 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 särskilt 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) europeiskt företagsråd: det råd som inrättas enligt artikel 1.2 eller enligt bestämmelserna i bilagan 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.

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. Ett särskilt förhandlingsorgan ska därför 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 eller vid driftsställe där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter har rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet.

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

b) Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet 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.

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 sluta 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 **behörig och erkänd** arbetstagarorganisation på gemenskapsnivå. Experterna **och de fackliga företrädarna** får, på det särskilda förhandlingsorganets begäran, i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingarna .*

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 ska bestämmelserna i bilagan 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 bland annat begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

Artikel 10

Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

1. *Utan att detta 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 tillämpningen av artikel 8 påverkas 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 utför sina uppgifter enligt förfarandet i artikel 6.3 ska, då de utför dessa uppgifter, ha rätt till skydd och garantier liknande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning eller praxis som gäller i det land där de är anställda. Detta ska gälla särskilt beträffande deltagandet i de särskilda förhandlingsorganens eller de europeiska företagsrådets möten, eller varje annan form av möten, inom ramen för avtalet i artikel 6.3 och beträffande avlöning av medlemmar som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag under den tid de måste vara borta från arbetet för att utföra sina uppgifter.

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

Artikel 12

Sambandet mellan detta direktiv och 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 beakta varje organs behörighet och verksamhetsområde samt principerna i artikel 1.3.*

2. *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. Avtalet **får inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och/eller rättspraxis** gällande information till och samråd med arbetstagarna.*

3. *Medlemsstaterna ska föreskriva att om det inte slutits något avtal om detta förhållande ska informationen och samrådet hållas såväl med de europeiska företagsråden som med 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 inte heller 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 försämra den nuvarande situationen i medlemsstaterna i fråga om arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

Artikel 13 **Ändringar**

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, men formerna för arbetet kan anpassas 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 förpliktelser som fastställs i detta direktiv inte gälla för gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där antingen

i) ett eller flera avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare 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

ii) där ett avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6 i direktiv 94/45/EG undertecknas eller ett befintligt avtal ses över mellan datumet för detta direktivs ikraftträdande och det datum som föreskrivs i artikel 16 (två år efter).

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 led ii.

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

Lag (1996:359) om europeiska företagsråd

Lagens innehåll

1 §

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

2 §

Informations- och samrådsförfarandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, träffa ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. I vissa fall skall ett europeiskt företagsråd inrättas enligt 23–35 §§.

Definitioner

3 §

I denna lag avses med

1. – *EES-länder*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
2. – *företag*: en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,
3. – *gemenskapsföretag*: ett företag som har verksamhet i minst två EES-länder,
4. – *kontrollerande företag*: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag, det kontrollerade företaget,
5. – *företagsgrupp*: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-länder, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår.

Lag (1999:1422).

Lagens tillämpningsområde

4 §

Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har
 - minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, och
 - minst 150 arbetstagare i vart och ett av minst två EES-länder, samt
2. företagsgrupper som har
 - minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna,
 - minst två av sina företag i olika EES-länder, och
 - minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i ett EES-land och minst ett annat av sina företag med minst 150 arbetstagare i ett annat EES-land.

Antalet arbetstagare i Sverige beräknas som ett medeltal av antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren.

5 §

När ett gemenskapsföretag eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har säte i Sverige vilar förpliktelserna enligt denna lag på det företaget. Bestämmelserna i 16 och 26 §§ om hur arbetstagarrepresentanter skall utses tillämpas även på filialer och kontrollerade företag i Sverige.

När gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag vila på en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige, om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett filialen eller företaget i Sverige att svara för förpliktelserna.

När gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i något EES-land och inte heller har utsett en filial eller ett företag i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag vila på en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige, om det där finns fler arbetstagare än i någon annan verksamhet som gemenskapsföretaget bedriver i EES-länderna eller i något annat företag som företagsgruppen har i EES-länderna.

6 §

I fråga om gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det senast den 22 september 1996 fanns ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare och som omfattade alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-länderna med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, gäller endast 39–41 §§. *Lag (1999:1422)*.

6 a §

I fråga om gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det finns ett gällande avtal som avses i 6 §, vilket senast den 1 juli 2000 omfattar även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, gäller endast 39–41 §§. *Lag (1999:1422)*.

6 b §

I fråga om sådana gemenskapsföretag eller företagsgrupper som faller inom lagens tillämpningsområde enbart på den grund att lagen avser verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland och där det senast den 1 mars 2000 finns ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, vilket avtal omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-länderna, gäller endast 39–41 §§. *Lag (1999:1422)*.

6 c §

När ett sådant avtal som avses i 6–6 b §§ har löpt ut eller löper ut skall lagen tillämpas i sin helhet. Om avtalet har förnyats eller förnyas gäller dock fortfarande endast 39–41 §§. *Lag (1999:1422)*.

7 §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagens bestämmelser, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagersidan än som följer av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare samt direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga nyss nämnda direktiv till att avse Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland. *Lag (1999:1422)*.

8 §

Gemenskapsföretags eller företagsgruppers verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

8 a §

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag, skall denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterbolag. Lagen skall dock tillämpas på europabolag och dess dotterbolag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterbolag till ett europabolag efter dess bildande, skall denna lag tillämpas på dotterbolaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Lag (2004:561).

8 b §

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europakooperativ enligt rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar), skall denna lag inte tillämpas på europakooperativet eller dess dotterföretag. Lagen skall dock tillämpas på europakooperativ och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 24 § lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet eller beslutat att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europakooperativ efter dess bildande, skall denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Lag (2006:478).

Kontrollerande företag

9 §

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

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags styrelse eller motsvarande ledningsorgan,
2. kontrollerar mer än hälften av rösterna för aktierna eller andelarna i företaget, eller
3. äger mer än hälften av aktierna eller andelarna i företaget.

10 §

Om flera företag inom en företagsgrupp anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, skall i första hand det företag som avses i 9 § 1 och i andra hand det företag som avses i 9 § 2

anses som kontrollerande företag. Detta gäller om det inte visas att ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande.

11 §

Sådana investmentbolag 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 skall inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktie- eller andelsinnehav, även om kraven i 9 § är uppfyllda.

12 §

En konkursförvaltare, rekonstruktör eller likvidator som vidtar åtgärder enligt bestämmelserna i konkurslagen (1987:672), lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, aktiebolagslagen (2005:551) eller motsvarande lagstiftning skall vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag. Lag (2005:921).

Företagets ansvar

13 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information och samråd. Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget skall tillhandahålla uppgifter om antalet arbetstagare i verksamheter som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver i olika EES-länder. Förhandlingsdelegation för arbetstagarna.

När en förhandlingsdelegation skall bildas

14 §

En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall bildas

1. när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp tar initiativ till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information och samråd, eller
2. när minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-länder skriftligen begär att sådana förhandlingar skall inledas.

Sammansättning

15 §

I arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall arbetstagarna företrädas av en ledamot från vart och ett av de EES-länder där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag i en företagsgrupp finns. Därutöver skall

1. ytterligare en ledamot utses för varje EES-land där minst 25 procent men mindre än 50 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns,
2. ytterligare två ledamöter utses för varje EES-land där minst 50 procent men mindre än 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns, eller
3. ytterligare tre ledamöter utses för det EES-land där minst 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

Hur de svenska ledamöterna utses

16 §

De svenska ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse ledamöterna.

Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

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

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

Kostnader

17 §

Kostnaderna för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna bildas och utföra sina uppgifter skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Förhandlingar

18 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall begära förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att nå ett avtal om europeiskt företagsråd eller de närmare riktlinjerna för något annat förfarande för information och samråd. Vid förhandlingarna får arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträdas av experter som delegationen utser.

19 §

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation får, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda sådana förhandlingar som avses i 18 § eller att avbryta pågående förhandlingar med syfte att inte ingå något avtal. En begäran om att sammankalla en förhandlingsdelegation för att inleda eller återuppta förhandlingar får göras tidigast två år efter ett sådant beslut, om inte parterna kommer överens om något annat.

20 §

För att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna ingå ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, måste mer än hälften av ledamöterna i delegationen enas om det.

Avtal

21 §

I ett avtal om europeiskt företagsråd skall fastställas

1. de företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning och mandatperiod,
3. företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd,
4. platsen för företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd,
5. de ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till företagsrådets förfogande, och
6. avtalets löptid och omförhandlingsförfarande, särskilt med beaktande av förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet.

22 §

I stället för ett avtal om europeiskt företagsråd kan parterna avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Ett sådant avtal skall innehålla riktlinjer för informations- och samrådsförfarandet och behandla

1. – arbetstagarrepresentanternas rätt till information, särskilt om gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen, och
2. – arbetstagarrepresentanternas rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

23 §

Ett europeiskt företagsråd skall inrättas enligt 24–35 §§ om

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom sex månader från det att förhandlingar har begärts enligt 14 §,
3. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år antingen från tidpunkten då gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget tog initiativ till förhandlingar enligt 14 § eller från tidpunkten för begäran om förhandlingar enligt 14 §, eller
4. ett avtal som avses i 6–6 c §§ eller som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet. *Lag (1999:1422).*

Det europeiska företagsrådets sammansättning

24 §

Det europeiska företagsrådet skall bestå av högst 30 ledamöter.

I företagsrådet skall arbetstagarna företrädas av minst en ledamot från vart och ett av de EES-länder där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag i en företagsgrupp finns. Därutöver skall

1. ytterligare två ledamöter utses för varje EES-land där minst 25 procent men mindre än 50 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns,
2. ytterligare fyra ledamöter utses för varje EES-land där minst 50 procent men mindre än 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns, eller
3. ytterligare sex ledamöter utses för det EES-land där minst 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns.

Om inte annat avtalas skall företagsrådet vartannat år pröva, om förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet leder till att företagsrådet skall ges en ny sammansättning. Vid denna prövning skall första och andra styckena tillämpas.

25 §

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

Hur de svenska ledamöterna utses

26 §

De svenska ledamöterna i det europeiska företagsrådet utses bland de anställda i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

Ledamöterna i företagsrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse ledamöterna.

Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

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

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

Arbetsordning och arbetsutskott

27 §

Företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

Företagsrådet skall, när dess storlek föranleder det, inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst tre ledamöter.

Rätt till information och samråd

28 §

Det europeiska företagsrådet skall ha rätt till information och samråd i frågor som rör

1. – hela gemenskapsföretaget,
2. – hela företagsgruppen, eller
3. – minst två av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamheter eller företag som är belägna i olika EES-länder.

När det gäller sådana gemenskapsföretag eller företagsgrupper som avses i 5 § andra och tredje styckena, skall företagsrådets befogenheter avse frågor som rör

1. – samtliga verksamheter eller företag som är belägna i EES-länderna, eller
2. – minst två av verksamheterna eller företagen som är belägna i olika EES-länder.

29 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall minst en gång om året sammanträffa med det europeiska företagsrådet och därvid ge information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

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

Mötet skall särskilt handla om följande förhållanden, nämligen

1. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur,
2. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens ekonomiska och finansiella situation,
3. den förväntade utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet, produktion och försäljning,
4. sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling,
5. investeringar,
6. betydande organisationsförändringar,
7. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
8. produktionsöverföringar,
9. fusioner,
10. nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa, och
11. kollektiva uppsägningar.

30 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall, så snart det kan ske, underrätta arbetsutskottet om särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetsutskottet så begär skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget sammanträffa med arbetsutskottet för att informera och samråda med detta om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. Vid sådana möten har dessutom de ledamöter i det europeiska företagsrådet rätt att delta som företrädare arbetstagarna vid de verksamheter eller företag som är direkt berörda av omständigheterna.

Inför mötet skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om de förhållanden som mötet skall handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten. Om det inte finns något arbetsutskott, skall vad som sägs om arbetsutskottet avse företagsrådet.

Regler för det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet

31 §

Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som företagsrådet eller utskottet utser.

32 §

Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet har rätt att på gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets bekostnad sammanträda enskilt inför sammanträffanden med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp.

Därutöver har företagsrådet rätt att på gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

33 §

Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet skall informera representanter för arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, skall samtliga arbetstagare informeras.

34 §

Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats skall företagsrådet pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 21 eller 22 § eller om 24–35 §§ skall tillämpas även i fortsättningen.

Avtal enligt 21 eller 22 § ingås av företagsrådet. För att avtal skall kunna ingås krävs att mer än hälften av ledamöterna i rådet enas om det.

Kostnader

35 §

Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Övriga bestämmelser

36 §

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

När ett företagsråd börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i avtalet om europeiskt företagsråd.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

37 §

Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 § och 6–8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall gälla på motsvarande sätt för arbetstagarrepresentanter som vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag. Lag (2004:561).

Tystnadsplikt

38 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter som utför uppgifter enligt denna lag, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som under tystnadsplikt har fått information för ett europeiskt företagsråds räkning, får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till de andra ledamöterna av företagsrådet och till företagsrådets experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Andra stycket gäller även för ledamöter av arbetstagarernas förhandlingsdelegation och andra organ för samråd och information enligt denna lag.

Skadestånd

39 §

Den som bryter mot denna lag eller mot ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 55 och 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket samt 61 och 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller någon arbetstagarernas förhandlingsdelegation som kan föra talan enligt denna lag, är gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skadeståndsskyldigt gentemot berörda arbetstagarorganisationer.

Rättegång

40 §

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Vid tillämpningen av den lagen skall vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare. Vad som där sägs om kollektivavtal skall gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillämpningen av 38 § skall handläggas skyndsamt.

41 §

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

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1996:359

Denna lag träder i kraft d. 22 sept. 1996.

1996:1057

Denna lag träder i kraft d. 1 dec. 1996.

1999:1422

Denna lag träder i kraft d. 1 mars 2000.

2004:561

Denna lag träder i kraft d. 8 okt. 2004.

2005:921

Denna lag träder i kraft d. 1 jan. 2006.

2006:478

Denna lag träder i kraft d. 18 aug. 2006.

EMF:s standardregler vid bildande av europeiska företagsråd

EMF och andra branschfederationer på Europainivå har till uppgift att ta tillvara medlemsförbundens gemensamma intressen inom områden som industripolitik, kollektivavtalsfrågor och europeiska företagsråd, EFR. Branschfederationerna deltar också som part i EU:s sociala dialog. Branschfederationerna finansierar sin verksamhet med medlemsavgifter från medlemsorganisationerna och EU-bidrag.

Inom EMF har en särskild arbetsgrupp inrättats, den så kallade EMF Company Policy Committé (företagspolitisk kommitté). Gruppen arbetar främst med att samordna medlemsförbundens aktiviteter kring de europeiska företagsråden. En av de mest betydelsefulla stöttepelarna för verksamheten är de riktlinjer som presenteras på de kommande sidorna. Även andra branschfederationer har liknande riktlinjer.

Samordning av europeiska företagsråd: Bindande riktlinjer för bildande och innehåll, inklusive förkortad version för större spridning 3:e versionen

*Antagen av EMF:s exekutivkommitté
(Luxemburg den 3 & 4 december 2001)*

Inledning

1. Direktivet om europeiska företagsråd representerade en milstolpe i uppbyggnaden av en europeisk social modell. För första gången tog europeisk lagstiftning hänsyn till att nationella politiska gränser inte längre begränsar företagens beslut och erkände behovet av att anpassa den sociala dialogen till verkligheten på den gemensamma marknaden. För första gången gav ett europeiskt direktiv arbetstagare rätt till information och samråd på gränsöverskridande nivå.

Även om direktivet onekligen var ett genombrott för arbetstagares rättigheter på europeisk nivå, var det också en utmaning för fackföreningarna att organisera sig och gå samman som part vid förhandlingar om europeiska företagsråd (EFR) för att få igenom krav.

2. EMF antog utmaningen och skapade en stark samordning mellan EMF:s medlemsförbund och utformade gemensamma regler för metoder vid bildande och riktlinjer för innehållet i avtalen om europeiska företagsråd. EMF:s medlemsförbund antog bindande riktlinjer för hur ett avtal startas och vad som bör ingå. Riktlinjer garanterar att avtalen uppfyller en bra lägsta standard.

EMF:s aktiva strategi har resulterat i betydande framgångar med över 250 slutna EFR-avtal, av vilka det stora flertalet följer EMF:s riktlinjer.

3. EMF:s aktuella mål är att skynda på förhandlingstakten till att omfatta alla företag inom metallsektorn och att förbättra nuvarande avtal samtidigt som EMF:s mått uppfylls och ett regelbundet fackligt deltagande garanteras i EFR-arbetet. Sedan fem år tillbaka, då de första riktlinjerna antogs, har stora erfarenheter vunnits genom avtalsförhandlingar och hur existerande EFR:s fungerar. Därför finns nu ett behov av att se över dem. För en positiv utveckling behöver EMF:s medlemsförbund samordna sig ytterligare. Med tillräcklig vägledning och stöd kan EFR vara viktiga verktyg för ytterligare

självständighet och förankra arbetstagarnas och fackföreningarnas inflytande på den lokala nivån nära medlemmarna och företaget.

4. Bland annat Renault-fallet har visat på direktivets begränsningar och brister. Tillräckligt med praktisk erfarenhet finns nu fem år sedan direktivet antogs för att göra en översyn.

Nuvarande dokument är en omarbetad version av de bindande riktlinjerna. De bör ses som praktiskt och politiskt bindande när det gäller andemening, innehåll och mål.

Bindande riktlinjer

Riktlinjerna indelas i två kapitel.

Kapitel I identifiering av företag som prioriteras för inledande förhandlingar baserat på punkt 5;

Kapitel II metoder och innehåll vid förhandlingar om och inrättandet av ett konkret EFR

Kapitel I: Identifiering av företag

Företagsförteckning

Varje lands arbetsgrupp ska lämna en förteckning över de företag där initiativ ska tas. Förteckningen bör uppdateras regelbundet.

EMF:s medlemsförbund ansvarar för att ge information om företag. Ett lyckat resultat grundar sig i bra samordning mellan fackföreningar. Därför är det önskvärt att samordningen organiseras i ett tidigt skede i alla länder.

Med denna information som grund upprättar EMF en huvudförteckning, som täcker hela Europa, för distribution till medlemsförbunden. Förteckningen finns tillgänglig i EMF:s databas för EFR.

EMF gör också en förteckning över avtal som omförhandlas. Metoderna vid omförhandlingar liknar de som gäller vid förhandlingar om nya avtal. Om flera sektorer är representerade inom företaget samordnar EMF med andra europeiska branschorganisationer.

Kapitel II: Metoder och innehåll

Metoder

1. Baserat på information som nämns i kapitel 1 är det vanligtvis medlemsförbunden i utvalda företag som tar initiativ. Om nödvändigt tas det av EMF. Initiativet sker i form av en begäran om att inrätta en särskild förhandlingsgrupp. Om medlemsförbund tar initiativet ska EMF alltid meddelas. EMF ansvarar för nödvändig information och kommunikation om aktuell koncern.

Vanligtvis förväntas initiativet komma från det europeiska land där koncernen har sitt europeiska huvudkontor. I de fall fackföreningarna i landet där europeiska huvudkontoret ligger inte har möjlighet att ta initiativ utser EMF:s arbetsgrupp ansvarigt land med hjälp av kriterier som största antal arbetstagare eller tillämplig lag.

Det är viktigt att komma ihåg att det krävs en skriftlig begäran som representerar minst 100 arbetstagare vid minst två företag i minst två länder. I svåra fall avgör EMF:s arbetsgrupp vilka länder som skriver begäran.

Initiativ att inleda förhandlingarna förväntas från företagen. Medlemsförbunden bör uppmärksamma de lokala fackliga representanterna i multinationella bolag på att vara vaksamma på sådana initiativ. Dessa bör meddelas till medlemsförbunden så att EMF kan starta arbetet.

De nationella fackföreningarna ansvarar för att informera lokala företagsråd och lokalt förtroendevalda om att det är viktigt att bilda ett EFR.

2. Om företaget reagerar positivt ska EMF informeras om datum och formen för inledande samtal/förhandlingar. EMF bör också få namnen på de representanter som sitter med i den särskilda förhandlingsdelegationen. Informationen blir databaserad och uppdateras regelbundet för distribution.

EMF bör även informeras om negativa reaktioner från företag, så att nödvändigt stöd kan samordnas. Det är bra att dokumentera och kommunicera information om företagens eventuella avsikter. Om företag avser att utesluta EMF-fackföreningar kan EMF samordna lämpliga åtgärder.

3. Om reaktionen är positiv på fackföreningens delaktighet bör arbetstagarrepresentanterna/SNB-ledamöterna informeras så snart som möjligt. Informationsmaterial och EMF:s riktlinjer måste de få på sina egna språk. Medlemsförbunden bör se till att representanterna i SNB förstår och accepterar EMF:s riktlinjer. EMF-förbunden bör kontrollera hur SNB-ledamöterna utses och att de fackligt förtroendevalda är involverade. Alla medlemsförbund i EMF ska även göra särskilda ansträngningar för att informera samtliga medlemmar (fackföreningspressen) och allmänheten.

Informationen som SNB-ledamöter/fackligt förtroendevalda/medlemmar får av nationella företagsråd måste innehålla detaljerade instruktioner om regler i direktivet och i nationell lag/avtal för hur direktivet ska införas. För att förhandlare och fackligt förtroendevalda inte ska hindras i förhandlingarna eller blir beroende av företagsråd måste medlemsförbunden skapa tydliga informationslänkar till juridisk- och förhandlingsexpertis.

Instruktionerna ska även vara så att förhandlarna förstår strukturen, målen samt särskilt de politiska prioriteringar som fastlagts inom EMF för de europeiska företagsrådets arbete över hela Europa.

EMF ställer de rekommendationer till EFR-policy som gjorts inom EMF:s arbetsgrupp till förfogande. De kan tjäna som en röd tråd i förhandlingarna med företagsledningen och i det dagliga arbetet inom EFR. Framställningen och formen bör stämma överens med nationella traditioner, regler och praxis. Det allmänna syftet med den gemensamma EMF-policyn måste dock respekteras.

4. Den särskilda förhandlingsdelegationen bör begära biträde av en fackföreningsexpert.

Val av fackföreningsexpert:

- fackföreningsexperten ska komma från det ansvariga landet
- delegationen godkänner valet av fackföreningsexpert
- delegationen ledamot från "ansvarigt land" blir kontaktperson under hela förhandlingsprocessen
- det är alla anslutna förbunds ansvar att informera ledamöterna om utnämningen av fackföreningsexperten.

Fackföreningsexpertens uppgifter och profil:

- vägleda och biträda ledamöterna under förhandlingsprocessen
- se till att EMF:s riktlinjer blir förstådda och accepterade
- informera arbetsgruppen om utvecklingen
- fungera som kontaktperson för alla ledamöter
- kunna inta en ledande roll

- fungera som talesman om förhandlingsdelegationen önskar det
- kunna presentera ett avtalsförslag
- kunna informera ledamöterna om, och förbereda dem för, sin roll och om EFR bör delta i förberedande möten och möten med ledningen.

Medlemsförbunden ansvarar för att bistå/stödja fackföreningsexperterna så att de kan utföra sin uppgift.

5. Ratificering

- I princip kan inga avtal som inte följer EMF:s riktlinjer undertecknas.
- Arbetsgruppen bör om möjligt, och särskilt när ett avtalsförslag inte når upp till EMF:s krav, råda/avråda SNB-ledamöterna att underteckna avtalet.
- Det rekommenderas starkt att EMF är part i avtalet, liksom att experten är avtalstecknare.
- EMF-experten ser till att en kopia av avtalet skickas till EMF:s sekretariat.

6. Om företagsledningen är initiativtagare förblir reglerna desamma för att säkra att de fackligt förtroendevalda är involverade från början.

Sammandrag av metoder och innehåll

Baserat på den förteckning som skickats till EMF över nationella företag inom metallsektorn som måste inrätta ett EFR startar följande:

1. EMF:s medlemsförbund eller företagsråd kontaktar företagsledningen för att inleda förhandlingar med begäran att en särskild förhandlingsgrupp (SNB) inrättas. Kontakt kan också tas av EMF för deras räkning.
2. Medlemsförbunden måste informera EMF:s sekretariat som samordnar alla berörda länders medverkan och utnämningen av delegater till SNB. EMF-sekretariatet måste få en kopia av alla ansökningar.
3. En EMF-expert måste utses. Han/hon informerar EMF:s sekretariat om utvecklingen under hela förhandlingsprocessen. SNB bör begära biträde av en EMF-expert (se punkt 4 om roll- och utnämningsregler).
4. Innan SNB-mötena bör delegaterna ha ett förberedande möte i syfte att informera varandra och samordna sig.
5. Medlemsförbunden måste se till att SNB-delegaterna förstår och accepterar EMF:s riktlinjer.
6. Förhandlingsprocessen får samordnas av en eller flera nationella fackföreningar efter överenskommelse inom arbetsgruppen.
7. I de fall SNB är en stor grupp och om SNB samtycker, kan en mindre förhandlingsgrupp bildas. Den mindre gruppen måste skriftligt informera SNB om utvecklingen. Informationen skickas via medlemsförbundet till EMF och vidare till övriga medlemsförbund. SNB möts för en avslutande diskussion. Under alla omständigheter bör det fulltaliga SNB sammanträda för att godkänna och teckna avtalet.
8. EMF och EFR:s arbetsgrupp ska erbjuda vägledning och, vid särskilda problem, skiljeförfarande och medling.

9. En kopia av det slutligt undertecknade avtalet och uppgifter om styrkommittén skickas till EMF:s sekretariat (helst i elektronisk form och på alla aktuella språk).
10. En EMF-samordnare måste snabbt utses när avtalet slutits. Han/hon är kontaktpunkt mellan EMF och EFR. Han/hon utses i enlighet med de regler som fastlagts i EMF:s resolution om fackföreningssamordnarens roll i aktuella EFR.
11. Om företagsledningen är initiativtagare förblir reglerna desamma för att säkra att de fackligt förtroendevalda är involverade från början.

Avtalets innehåll

1. EFR måste kunna hålla minst ett möte per år. Behov av extra möten måste också inkluderas. Dagordningen för mötet (mötena) utarbetas mellan EFR:s styrkommitté och företagsledningen. Det officiella EFR-mötet bör vara minst en dag.
2. Arbetstagarrepresentanterna bör ha rätt till en hel dags förberedande möte dagen före EFR:s plenarmöte.
3. Arbetstagarrepresentanterna inom EFR måste ha rätt att välja ett arbetsutskott, i vilken ordföranden i arbetstagargruppen inom EFR ska ingå. Simultantolkning ska finnas tillgänglig vid styrkommitténs möten och styrkommittén måste ha rätt att hålla möten helt eller delvis utan företagsledningens närvaro.
4. EFR-avtalet måste klargöra arbetsutskottets befogenheter och ansvar så att de minst innehåller följande regler:
 - arbetsutskottet diskuterar och avtalar med företagsledningen om plats, dagordning och struktur för plenarmötet
 - arbetsutskottet diskuterar och avtalar om plenarmötets protokoll och uttalanden i samarbete med företagsledningen
 - arbetsutskottet måste ha rätt att hålla regelbundna möten finansierade av företaget
 - om gränsöverskridande aspekter utöver det vanliga blir aktuella under perioden mellan de officiella mötena, måste företagsledningen i god tid informera och samråda med arbetsutskottet (se punkt 5 nedan)
 - arbetsutskottet måste ha rätt att ta fram och sprida ståndpunkter samt även få dem översatta till aktuella språk.
 - arbetsutskottets ledamöters rättigheter grundar sig i avtalet och mandatet från det fulltaliga EFR.
5. Enligt tillägsreglerna (punkt 3) måste avtalet klart definiera att den särskilda kommittén eller det europeiska företagsrådet har rätt till information och samråd vid särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen. Särskilt när det gäller omplaceringar, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar. På begäran ska styrkommittén ha rätt att möta företagsledningen för information och samråda om åtgärder som har betydelse för arbetstagarnas intressen.

Det måste även säkerställas att EFR-medlemmar från direkt berörda länder kan delta i det möte som anordnas med den särskilda kommittén. Mötet äger rum snarast möjligt med grundval av den rapport som företagsledningen sammanställer. Den särskilda kommittén eller EFR yttrar sig över rapporten i slutet av mötet eller inom rimlig tid.

6. Företagsledningens skyldighet att korrekt förmedla information och att samråda måste grundas på en skriftlig rapport, och på relevanta språk, som görs tillgänglig för alla medlemmar av EFR före det

förberedande mötet. Informationens omfattning som företagsledningen lämnar bör allra minst överensstämma helt med tillägsreglerna (punkt 2 i direktivet).

7. Simultantolkning från och till alla aktuella språk måste finnas vid det officiella EFR-mötet, liksom vid det förberedande mötet. Långsiktiga planer på ett huvudarbetspråk genom språkundervisning kan inte användas för att begränsa simultantolkning och översättning när behovet är nödvändigt.
8. EFR och styorkommittén måste ha rätt att bjuda in de experter som de själva väljer till alla möten. Företagsledningen bör informeras om detta. Det är inte godtagbart att experter endast kan bjudas in till vissa bestämda dagordningspunkter. EFR-avtalet måste inkludera att företagsledningen täcker kostnaden för minst en expert.
9. Sekretessreglerna kan endast omfatta sådan information som uttryckligen och rimligen betecknas som affärshemligheter. Sekretessreglerna får inte gälla medlemmar i organisationer som redan omfattas av nationella sekretessregler. Brott mot sekretessreglerna kan utlösa sanktioner endast på grundval av respektive nationella lagar, regler och traditioner.
10. Alla nödvändiga kostnader i samband med EFR:s arbete måste finansieras av företaget.
11. EFR-medlemmarna ska ha tillgång till kommunikationsmöjligheter (tfn, fax., e-post).
12. EFR-medlemmarna har rätt att avlägga rapport på nationell nivå. Om lämplig struktur saknas bör lösningar avtalas som medger att EFR-medlemmarna fullgör sina uppdrag.

Rekommendationer

1. EMF och medlemsförbunden understryker att det är viktigt att arbetstagarrepresentanter från Schweiz och anslutningsländer får delta som fullvärdiga medlemmar. Kan inte detta uppnås bör de inkluderas som observatörer. Information om företagsverksamhet i anslutningsländer bör lämnas till EFR. Fackföreningarna i anslutningsländer bör se till att få delta.
2. Definitionen av information och samråd i direktivet som kompletterar stadgan för europabolag (SE-bolag) när det gäller arbetstagarinflytande kan vara en bra grund för att förbättra EFR-avtalen. De lyder som följer:

”Information” betyder information till det organ som representerar arbetstagarna och/eller arbetstagarrepresentanterna från SE-bolagets behöriga organ om frågor som rör själva SE-bolaget, dess dotterbolag eller verksamheter som ligger i en annan medlemsstat eller om frågor som faller utanför den lokala beslutsorganisationens befogenheter i en unik medlemsstat vid en tidpunkt. Informationen ska innehålla och ske på ett sätt som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att noga bedöma eventuella konsekvenser samt, när så är lämpligt, förbereda samråd med SE-bolagets behöriga organisation.

”Samråd” betyder att en dialog för utbyte av åsikter ska startas mellan organisation som representerar arbetstagarna och/eller arbetstagarrepresentanterna och SE-bolagets behöriga organisation. Tidpunkten, innehållet och strukturen på samrådet ska göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ge synpunkter på den behöriga organisationens planerade åtgärder vilka kan beaktas i SE-bolagets beslutsprocess.

3. EFR-avtalet bör innehålla tydliga regler för utbildningsåtgärder för EFR-medlemmarna. Företaget ska svara för kostnaderna. Medlemsförbunden och, om nödvändigt, EMF bör vara engagerade i utbildningen. Det måste också vara klart att utbildningsåtgärder är en fråga som får beslutas om av det europeiska företagsrådet.
4. EFR bör få tillgång till administrations- och översättningshjälp.
5. EMF och medlemsförbundet understryker vikten av att kvinnliga representanter deltar i EFR och i styrkommittén. Jämställdhetsfrågor för kvinnor och män inom företaget ska ha hög prioritet. Medlemsförbunden bör göra sitt bästa för att se till att sammansättningen av EFR speglar könsfördelningen bland arbetstagarna i det berörda företaget.
6. Utveckling av kompetensområden som;
 - arbetsmiljö
 - miljöfrågor
 - utbildningspolicy
 - företagets sociala ansvar
 - jämställdhet.
7. Avtalen bör ha en normal giltighetstid på högst fyra år. Regler om förlängning måste innehålla att existerande avtal gäller under förhandlingarna. En tidsfrist för slutförande av förhandlingarna om förlängning bör ingå. När denna går ut och avtalet inte har förlängts, träder direktivets tilläggsregler i kraft, förutsatt att nivån på befintligt avtal ligger under tilläggsreglerna.
8. EFR-avtalets inledning måste understryka den sociala dialogens vikt från arbetstagarnas standpunkt och intressen. Den ska tydligt klargöra att företagsledningen erkänner direktivet 94/45/EG i sin helhet och respekterar dess mål, syften och andemening.
9. Det rekommenderas att arbetstagarrepresentanternas rätt till avrapporteringsmöten efter EFR:s officiella möten inkluderas i avtalet.

EMF:s lägsta nivå för EFR-avtal är:

1. Minst ett möte per år, med möjlighet till extra möten.
2. Ett förberedande möte som arrangeras omedelbart före det formella mötet.
3. Arbetstagargruppen väljer en styrkommitté/särskild kommitté, inklusive ordföranden för arbetstagargruppen.
4. Den särskilda kommittén ska i förväg diskutera och avtala med företagsledningen om dagordningen för det formella mötet.
5. Styrkommittén diskuterar och avtalar med företagsledningen om kommunikén och/eller protokollet efter det formella mötet.
6. Den särskilda kommittén informeras och erbjuds samråd om särskilda gränsöverskridande händelser inträffar mellan mötena. EFR-medlemmar från direkt berörda länder ska också delta i det möte som anordnas med den särskilda kommittén.
7. Experter som arbetstagargruppen fritt väljer ska godtas vid alla möten.

Europeiska företagsråd och förhandlingar

Bakgrund

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

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

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

Kan vi förhandla i det Europeiska företagsrådet?

I den svenska lagstiftningen medger i 36 § att det Europeiska företagsrådet kan förvärva och ikläda sig skyldigheter samt föra talan i domstol m.m. EMF har antagit rutiner för hur man organisatoriskt ska tillförsäkra sig att det finns ett fackligt mandat i sådana sammanhang där man sätter igång gränsöverskridande förhandlingar på företaget. I dagsläget, hösten 2008, är det endast EMF av de europeiska branschfederationerna som antagit den här typen av riktlinjer.

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

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

Hur hanterar vi gränsöverskridande företagsomstruktureringar?

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

Här inledde det Europeiska företagsrådet, de fackliga företrädarna på företaget och förbunden i Tyskland och Sverige ett omfattande samarbete tillsammans med EMF som också ledde koordineringssamarbetet. Det omfattande samarbetet ledde till att bägge fabriker finns kvar. Både i Tyskland och i Sverige fick vi justera lite på villkoren lokalt vid företaget, men sammantaget blev det inte några större förändringar av arbetsvillkor vilket vi befarade när närmare 6 000 arbetstillfällen stod på spel.

EMF har utarbetat en handbok om hur vi fackligt kan hantera liknande situationer i framtiden. EMF handbok, Hantering av gränsöverskridande verksamhet, kan beställas från Unionen, IF Metall, Sveriges Ingenjörer eller laddas ned från www.emf-fem.org.

Intern EMF-rutin för förhandlingar på nivån multinationella företag

1. Introduktion

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

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

Vid europeiska företagsavtal konfronteras vi med tre större svårigheter:

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

Även om det ännu inte finns något juridiskt ramverk på europeisk nivå för fackföreningarnas deltagande i förhandlingar på europeisk företagsnivå, kan EMF främja och uppmuntra fackföreningarnas engagemang i praktiken. Därför måste EMF tillhandahålla sina egna interna anvisningar och rutiner för de fall då EMF är involverad i processen. Dessa anvisningar måste ge information om hur sådana europeiska företagsförhandlingar ska organiseras samt bör beakta skild nationell praxis och det faktum att det inte finns två företag/koncerner som är identiska samt implementeringsproblemet. Det kommer sålunda alltid att vara ett förfarande från fall till fall som bör baseras på ett antal generella moment. I varje fall är det viktigt att notera att ett avtal på europeisk företagsnivå bör inkludera en punkt som utesluter återgång (non-regression).

2. Förfarande för förhandlingar på nivån multinationella företag

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

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

1. Preliminärt informations- och konsultationsförfarande

a. En komplett informations- och konsultationsomgång ska organiseras. Den ska involvera de berörda fackföreningarna i företaget/koncernen, EMF-koordinatören, EFR:s särskilda utskott (EFR select committee) och EFR.

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

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

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

2. Mandatet för dessa förhandlingar ska beslutas från fall till fall. Mandat ska ges av de berörda fackföreningarna och helst genom enhälligt beslut.

Om enhällighet inte kan uppnås ska beslutet (i enlighet med ländernas nationella förfaranden och traditioner) fattas med minst två tredjedels majoritet i varje berört land. Oavsett detta kan ett land som representerar 5 procent eller mindre av den totala europeiska arbetsstyrkan inte blockera ett beslut om att inleda förhandlingar. Mandatet kan innehålla:

a. De konkreta ämnena, ståndpunkterna, policyerna, dvs. dokumentet med förhandlingsmandatet.

b. Uppgifter om hur förhandlingsprocessen ska gå till och sammansättningen av hela förhandlings/bevakningsgruppen.

Det måste finnas ett konkret förslag avseende det förhandlingsteam som ska träffa företagsledningen för hela förhandlingsgruppens räkning. Detta förhandlingsteam måste innehålla minst en representant från EMF och/eller EMF-koordinator och/eller en representant för berörda fackföreningar, av vilka en ska leda förhandlingarna. Förhandlarna kan också inkludera fackföreningsmedlemmar i EFR och/eller ledamöter i EFR:s särskilda utskott.

Mandatet ska sändas till EMF-sekretariatet för att säkerställa att det överensstämmer med gällande EMF-policy.

3. EMF-sekretariatet ska hålla Exekutivkommittén och de aktuella policykommittéerna informerade om förhandlingarna och förhandlingsprocessen.

4. Förhandlingsteamet ska lägga fram avtalsutkastet för utvärdering för hela förhandlingsgruppen. Avtalsutkastet ska godkännas av de berörda fackföreningarna. För godkännande krävs minst två tredjedels majoritet i varje berört land. Beslutsprocessen ska som tidigare följa nationell praxis och traditioner.

5. EMF, representerat av generalsekreteraren eller vice generalsekreteraren eller annan person som dessa utsett skall underteckna avtalet för de fackföreningars

räkning som finns i företaget/koncernen vid tidpunkten för undertecknandet.

6. Alla berörda fackföreningar ska samtycka till att implementera det undertecknade avtalet. Avtalet ska implementeras i enlighet med nationell praxis i de berörda länderna. Implementeringen måste respektera det juridiska ramverket och kollektivavtalssystemet i dessa länder.

7. Fullständig information om varje undertecknat avtal ska ges till Exekutivkommittén och alla relevanta policyutskott.

Intressanta hemsidor i EFR-sammanhang

Hemsidaadress:

www.fackeninomindustrin.se

www.skogstrafacket.se

www.gf.se

www.livs.se

www.pappers.se

www.ifmetall.se

www.unionen.se

www.sverigesingenjorer.se

www.nordic-in.org

www.riksdagen.se

www.emf-fem.org

www.emcef.org

www.efbww.org

www.effat.org

www.etuf-tcl.org

www.uni-europa.org

www.brysselkontoret.se

www.etuc.org

EU-sidor:

www.europa.eu.int

Organisation/innehåll

Facken inom industrin

Skogs- och Träfacket

Grafiska fackförbundet

Livsmedelsarbetareförbundet

Pappers

Industrifacket Metall

Unionen

Sveriges Ingenjörer

Industrianställda i Norden

Svensk lagstiftning m.m.

European Metalworkers' Federation (EMF)

European Mine, Chemical, Energy Workers' Federation (EMCEF)

European Federation of Building and Woodworkers

European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

European Trade Union Federation - Textiles Clothing and Leather

Union Network International

LO-TCO-SACO-Brysselkontoret
European Trade Union Confederation (EFS)

EU:s "inträdesida"