

U 17/2024 rd

Statsrådets skrivelse till riksdagen om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd (*EWG-ändringsdirektivet*)

I enlighet med 96 § 2 mom. i grundlagen översänds till riksdagen Europeiska kommissionens förslag av den 24 januari 2024 till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd (COM(2024) 14 final) samt en promemoria om förslaget.

Helsingfors den 4 april 2024

Arbetsminister Arto Satonen

Ledande sakkunnig Elli Nieminen

13.3.2024

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV OM ÄNDRING AV DIREKTIV 2009/38/EG VAD GÄLLER INRÄTTANDET AV EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD OCH DERAS FUNKTIONSSÄTT OCH EFFEKTIV TILLÄMPNING AV RÄTTIGHETERNA TILL GRÄNSÖVERSKRIDANDE INFORMATION OCH SAMRÅD

1 Bakgrund

Den 24 januari 2024 lade kommissionen fram ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd (COM(2024) 14 final).

Europeiska företagsråd företräder de europeiska arbetstagarna i multinationella företag, och de inrättas på initiativ av antingen arbetstagarna eller den centrala ledningen. I Europaparlamentets och rådets gällande direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (*EWC-direktivet*) anges minimikrav för förfaranden som gäller inrättandet av europeiska företagsråd, information till dem och samråd med dem i gränsöverskridande frågor. Samråd med de europeiska företagsråden ska ordnas i gränsöverskridande frågor, det vill säga frågor som berör arbetstagarna i hela företaget eller i minst två EU/EES-stater, till exempel frågor som gäller omstruktureringar. Europeiska företagsråd och förfaranden för gränsöverskridande information och samråd kompletterar informationen till och samråden med anställda på nationell nivå.

För närvarande finns cirka 1 000 gränsöverskridande informations- och samrådsorgan, och de flesta av dem är europeiska företagsråd. Cirka 20 nya europeiska företagsråd inrättas varje år. De europeiska företagsråden företräder över 11,3 miljoner europeiska arbetstagare och bidrar till att skydda sysselsättningen och industrin i Europa och garantera EU:s konkurrenskraft. De europeiska företagsråden företräder över hälften av den relevanta arbetskraften, men finns fortfarande bara i mindre än en tredjedel av de nästan 4 000 företag som skulle kunna ha ett företagsråd.

Kommissionen gjorde 2018 en utvärdering där den betonade att de europeiska företagsråden fortfarande har en central roll i att säkerställa och organisera dialogen mellan de gränsöverskridande arbetsmarknadsparterna i multinationella företag. Samtidigt har medlemsstaterna utrymme att anpassa den till sina egna nationella system. I utvärderingen noterades dock även brister, som till exempel gällde processerna för samråd med europeiska företagsråd, avsaknaden av effektiva rättsmedel och avskräckande sanktioner samt att så få nya europeiska företagsråd inrättas.

Europaparlamentet antog 2023 på eget initiativ en resolution där kommissionen uppmanades att stärka de europeiska företagsrådets roll och kapacitet som informations- och samrådsorgan i gemenskapsföretag. De ändringar som kommissionen föreslår följer det politiska åtagande som uttrycktes i kommissionens ordförande Ursula von der Leyens politiska riktlinjer om att reagera

på de resolutioner som baseras på artikel 225 i EUF-fördraget med ett lagstiftningsförslag, med full respekt för proportionalitet, subsidiaritet och principer för bättre lagstiftning.

Förslaget syftar till att stärka de europeiska företagsrådets roll genom att underlätta inrättandet av dem, göra informationen och samråden meningsfullare och säkerställa att råden har den kapacitet de behöver för att sköta sina uppgifter. Det syftar också till att stärka en jämn könsfördelning i de europeiska företagsråden och främja ett effektivare genomförande av direktivet med hjälp av rättsmedel och effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner. Förslaget påverkar inte EU:s och medlemsstaternas bestämmelser och förfaranden som gäller arbetstagarnas deltagande på nationell nivå.

2 Förslagets huvudsakliga innehåll

2.1 Definition av gränsöverskridande frågor

I förslaget till EWC-ändringsdirektiv föreslås det att definitionen av gränsöverskridande frågor ska ändras i artikel 1 i EWC-direktivet. Enligt förslaget ska sådana frågor som rimligen kan förväntas beröra hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras företag eller driftsställen som är belägna i olika medlemsstater anses vara gränsöverskridande frågor. Dessa villkor ska anses vara uppfyllda om

- a) de åtgärder som övervägs av ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i företag eller på driftsställen i mer än en medlemsstat,
- b) de åtgärder som övervägs av ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i ett företag eller på ett driftsställe i en medlemsstat, och arbetstagare i ett företag eller på ett driftsställe i en annan medlemsstat rimligen kan förväntas påverkas av följderna av dessa åtgärder.

Till den gällande punkten i EWC-direktivet fogas uttrycket ”rimligen kan förväntas” samt leden a och b, som gör definitionen av gränsöverskridande frågor tydligare. Den föreslagna ändringen innebär en utvidgning av definitionen av gränsöverskridande frågor.

2.2 Definition av information och samråd

I artikel 2 i EWC-direktivet definieras de viktigaste begreppen i direktivet. Definitionerna av information och samråd ska ersättas med nya definitioner. Enligt förslaget ska information avse 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. Med samråd avses upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå. En annan ändring är att EWC-direktivets bestämmelser om informationens och samrådets sätt, tidpunkt och innehåll överförs från definitionerna till en särskild artikel (artikel 9).

2.3 Särskilt förhandlingsorgan

I artikel 5 i EWC-direktivet finns bestämmelser om ett särskilt förhandlingsorgan. Ett förhandlingsorgan ska inrättas när ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag inleder förhandlingar om att inrätta ett europeiskt företagsråd eller införa ett motsvarande informations- eller samrådsförfarande. Förhandlingarna förs mellan det särskilda förhandlingsorganet och den centrala ledningen.

Syftet med den föreslagna ändringen i artikeln är att stärka en jämn könsfördelning i det särskilda förhandlingsorganet. Enligt förslaget ska ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet väljas eller utnämnas i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på ett sätt som syftar till att uppnå en jämn könsfördelning, på så sätt att varje medlemsstat har en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör 10 procent av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater, eller per del av sådan grupp. ”På ett sätt som syftar till att uppnå en jämn könsfördelning” fogas till det gällande EWC-direktivet.

En annan ändring är att de kostnader för förhandlingarna som betalas av den centrala ledningen preciseras. Dessa kostnader ska omfatta rimliga kostnader för experter, inbegripet för rättsligt bistånd, i den mån det är nödvändigt för detta ändamål, samt rimliga kostnader för juridiskt biträde och deltagande i administrativa eller rättsliga förfaranden. Kostnaderna ska meddelas den centrala ledningen innan de uppstår. Dessutom ska medlemsstaterna inte längre få fastställa budgetregler för det särskilda förhandlingsorganets verksamhet om de begränsar finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

2.4 Avtalets innehåll

I första hand försöker man komma överens om det europeiska företagsrådet eller ett informations- och samrådsförfarande i stället för det genom ett avtal mellan den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet. I andra hand följs direktivets tilläggsföreskrifter om inrättande av europeiska företagsråd.

I artikel 6 i EWC-direktivet finns bestämmelser om innehållet i avtalet mellan den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet. Enligt förslaget ska det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och med nationella organ för arbetstagarrepresentation fastställas i avtalet också i enlighet med principerna och föreskrifterna i artikel 9. Hänvisningen till artikel 9 är ny och i den artikeln föreskrivs det om det europeiska företagsrådets arbetssätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagare. En nyhet är att även formatet för det europeiska företagsrådets möten ska fastställas i avtalet, för att det ska vara tydligt att man också kan avtala om att hålla virtuella möten.

Förslaget preciserar de finansiella och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande för att det ska ha de resurser som behövs för arbetet. De resurser som den centrala ledningen står för ska enligt förslaget inbegripa till exempel rättsliga företrädare för det europeiska företagsrådet. Enligt förslaget ska det i avtalet fastställas vilka finansiella och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande, inbegripet åtminstone följande aspekter:

- eventuellt anlitan av experter, inbegripet juridiska experter, för att bistå det europeiska företagsrådet i utförandet av dess uppgifter,
- det europeiska företagsrådets eller dess ledamöters rättsliga företrädare och deltagande på dess vägnar i administrativa eller rättsliga förfaranden,
- tillhandahållande av relevant utbildning till ledamöterna i det europeiska företagsrådet, utan att det påverkar minimikraven i artikel 10.4 första stycket.

Enligt förslaget ska kravet att fastställa de ovan förtecknade faktorerna även tillämpas på avtal om europeiska företagsråd som ingåtts före utgången av den tvååriga övergångsperioden för det nationella ikraftträdandet av det föreslagna direktivet.

Det föreslås också en ny punkt 2a i artikel 6 för att fastställa en jämn könsfördelning bland ledamöterna i det europeiska företagsrådet och dess särskilda kommitté. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet ska enligt förslaget, när de förhandlar eller omförhandlar ett avtal om ett europeiskt företagsråd, komma överens om och fastställa de arrangemang som är nödvändiga för att, i möjligaste mån och utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning om val av arbetstagarrepresentanter, uppnå målet om en jämn könsfördelning där kvinnor och män vardera omfattar minst 40 procent av de europeiska företagsrådets ledamöter och, i tillämpliga fall, minst 40 procent av ledamöterna i den särskilda kommittén.

2.5 Tilläggsföreskrifter

I artikel 7 i EWC-direktivet finns bestämmelser om tilläggsföreskrifter som ska tillämpas till exempel när den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet inte lyckas komma överens om det europeiska företagsrådet eller gränsöverskridande informations- eller samrådsförfarandet inom en viss tidsfrist. Den föreslagna ändringen preciserar när tilläggsföreskrifterna ska tillämpas.

2.6 Lämnan av förtrolig information

I artikel 8 i EWC-direktivet finns bestämmelser om förtrolig information. Det föreslås att artikeln ska ersättas med en ny artikel 8, där det i punkt 1 föreskrivs att medlemsstaterna ska fastställa att ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd, samt arbetstagarrepresentationer inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande och eventuella experter som bistår dem, inte ska ha rätt att röja någon information som de uttryckligen fått i förtroende av den centrala ledningen. Nytt är att den centrala ledningen dessutom får inrätta lämpliga arrangemang för överföring och lagring av information för att bidra till att skydda sekretessen hos konfidentiell information. Till punkten fogas också en precisering om att det handlar om konfidentiell information som den centrala ledningen har gett. En ny aspekt som det föreskrivs om i den föreslagna artikel 8.2 är att när den centrala ledningen lämnar förtrolig information i enlighet med punkt 1 ska den informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen eller de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen lämnas i förtroende. Det föreslås att den gällande artikel 8.2 flyttas till en ny artikel 8a med de preciseringar som beskrivs nedan i samband med artikel 8a.

Enligt förslaget innehåller artikel 8.3 bestämmelser om hur länge skyldigheten gäller. Skyldigheten ska gälla också efter mandatperioden oavsett var personerna befinner sig efter att deras mandat har löpt ut, till dess att den motivering som lämnats i samförstånd med den centrala ledningen anses ha blivit föråldrad. Den nya satsen ”till dess att den motivering som lämnats i samförstånd med den centrala ledningen anses ha blivit föråldrad” läggs till i punkten. Det föreslås att artikel 8.3 i det gällande EWC-direktivet flyttas till artikel 12.

2.7 Underlåtenhet att vidarebefordra information av särskilda skäl

Det föreslås att en helt ny artikel 8a om underlåtenhet att vidarebefordra information av särskilda skäl fogas till EWC-direktivet. Den nya artikeln motsvarar delvis artikel 8.2 i det gällande EWC-direktivet. I punkten preciseras till vem den centrala ledningen inte är skyldig att vidarebefordra information inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Enligt den

föreslagna artikel 8a.2 ska den centrala ledningen när den inte vidarebefordrar förtrolig information i enlighet med punkt 1 informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen eller de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen inte vidarebefordras. I det gällande EWC-direktivet finns inga bestämmelser om detta.

2.8 Det europeiska företagsrådets arbetssätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagare

I artikel 9 i EWC-direktivet finns bestämmelser om det europeiska företagsrådets arbetssätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagare. EWC-direktivets bestämmelser om informationens och samrådets sätt, tidpunkt och innehåll flyttas från definitionerna i artikel 2 till artikel 9. Förutom den tekniska ändringen preciseras bestämmelsen om samråd. Enligt förslaget ska samrådet ordnas på ett sådant sätt att arbetstagarrepresentanterna kan yttra sig innan beslutet fattas. Dessutom ska hänsyn tas till hur brådskande frågan är. En ny bestämmelse i punkten är att arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar från den centrala ledningen eller någon annan mer lämplig ledningsnivå innan beslutet om åtgärderna i fråga antas, förutsatt att arbetstagarrepresentanterna har yttrat sig inom rimlig tid.

2.9 Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

Artikel 10 i EWC-direktivet innehåller bestämmelser om arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa. I artikel 10.1 föreslås en ändring så att inte bara de europeiska företagsrådets ledamöter, utan även andra arbetstagarrepresentanter inbegripet ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet, ska förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av direktivet. I artikel 10.2 föreskrivs det att arbetstagarrepresentanterna eller arbetstagarna ska underrättas om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Punkten preciseras så att ledamöterna ska ha rättigheten och nödvändiga medel för att underrätta arbetstagarrepresentanterna, och dessutom föreslås en precisering av tidpunkten för underrättelsen. Underrättelsen ska ges i synnerhet före och efter mötena med den centrala ledningen. Dessutom tas en hänvisning till artikel 8a in i punkten, vilket innebär att punkten inte heller begränsar tillämpningen av artikeln om underlåtenhet att vidarebefordra information av särskilda skäl. Enligt den föreslagna punkt 3 ska ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter som utför sina uppgifter enligt förfarandet i artikel 6.3, då de utför dessa uppgifter, ha rätt till skydd och garantier motsvarande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning och praxis som gäller i det land där de är anställda. Ordet "liknande" i EWC-direktivet ersätts med ordet "motsvarande" och ordet "eller" ersätts med ordet "och" mellan orden lagstiftning och praxis. Dessutom preciseras det vad skyddet och garantierna särskilt gäller. Skydd mot motåtgärder och uppsägning tas in som en ny aspekt.

I artikel 10.4 föreskrivs det om utbildning med bibehållen lön som ska ges till ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen och i de europeiska företagsråden. Det föreslås ett tillägg om att den centrala ledningen ska bära kostnaderna för utbildningen och därmed sammanhängande kostnader, förutsatt att den centrala ledningen har informerats i förväg, utan att det påverkar tillämpningen av avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6.2 f.

2.10 Iakttagande av direktivet

I artikel 11 i EWC-direktivet föreskrivs det om iakttagande av det direktivet. Syftet med de föreslagna ändringarna i artikeln är att effektivisera rättsmedlen och sanktionerna vid överträdelser av rättigheter och skyldigheter enligt direktivet.

Det föreslås att punkt 2 ersätts med en ny punkt 2 enligt vilken medlemsstaterna ska föreskriva om lämpliga sanktioner vid åsidosättande av de nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med direktivet. Medlemsstaterna ska särskilt tillse att a) det finns lämpliga förfaranden för att de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv ska kunna verkställas i tid och på ett effektivt sätt, b) sanktioner som är effektiva, avskräckande och proportionella är tillämpliga vid överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv. De viktigaste ändringarna är att medlemsstaterna ska införa tillräckliga förfaranden för att de rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet ska kunna verkställas i tid och på ett effektivt sätt samt effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner vid överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet.

Som ett helt nytt inslag i direktivet föreslås en bestämmelse om ekonomiska sanktioner. Vid underlåtenhet att uppfylla de nationella bestämmelser genom vilka skyldigheterna enligt artikel 9.2 och 9.3 införlivas ska medlemsstaterna föreskriva ekonomiska sanktioner. De ekonomiska sanktionerna ska fastställas med beaktande av de kriterier som anges nedan, utan att det påverkar möjligheten att dessutom föreskriva andra typer av sanktioner. Vid tillämpning av första stycket b ska medlemsstaterna, när de fastställer påföljder, beakta överträdelsens allvar, varaktighet, följder och avsiktliga eller försumliga karaktär, och när det gäller ekonomiska sanktioner även storleken och den ekonomiska situationen för det företag eller den koncern som är föremål för sanktioner samt andra relevanta kriterier. I skäl 18 i förslagets ingress preciseras ekonomiska sanktioner. För att de ekonomiska sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella bör de fastställas med hänsyn till gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens storlek och ekonomiska situation – till exempel på grundval av dess årsomsättning – och andra relevanta faktorer, såsom överträdelsens allvar, varaktighet, konsekvenser och avsiktliga eller försumliga karaktär.

Enligt förslaget ska medlemsstaterna föreskriva administrativa eller rättsliga överklagandeförfaranden som ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet, medlemmarna i det europeiska företagsrådet eller arbetstagarrepresentanterna får inleda när den centrala ledningen vidarebefordrar information i förtroende i enlighet med artikel 8 eller inte vidarebefordrar information av särskilda skäl i enlighet med artikel 8a. Längden på sådana förfaranden ska vara förenlig med ett effektivt utövande av informations- och samrådsrättigheterna enligt direktivet. Nytt är att även ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och medlemmarna i det europeiska företagsrådet ska kunna tillgripa överklagandeförfaranden. Även hänvisningen till artikel 8a och meningen om förenlighet med ett effektivt utövande av informations- och samrådsrättigheterna enligt direktivet är nya inslag.

I artikeln föreslås en ny bestämmelse om att en alternativ tvistlösning som genomförs i förväg varken ska leda till ett beslut som är bindande för de berörda parterna eller på annat sätt påverka deras rätt att väcka talan, om medlemsstaterna gör tillgång till rättsliga förfaranden beroende av att en sådan tvistlösning genomförs.

2.11 Övergångsbestämmelser

I artikel 14 i EWC-direktivet finns bestämmelser om att vissa avtal som ingåtts i gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag inte hör till direktivets tillämpningsområde. Det föreslås att artikeln ska strykas, vilket innebär att avtal som tidigare fallit utanför direktivets tillämpningsområde nu kommer att omfattas av det. Till följd av

förslaget kommer arbetstagare och arbetstagarrepresentanter vid gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag med avtal om gränsöverskridande information och samråd som ingåtts före införlivandet av direktiv 94/45/EG att ha rätt att antingen behålla sina befintliga avtal eller, i enlighet med artikel 5.1 i direktiv 2009/38/EG, begära att ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande inrättas som ersättning för tidigare avtal. Företag med avtal som undertecknats eller reviderats mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 kommer att omfattas av de reviderade skyldigheter som följer av direktiv 2009/38/EG.

Det föreslås att en ny artikel 14a med övergångsbestämmelser ska fogas till EWC-direktivet. I artikeln finns bestämmelser om när och på vems initiativ den centrala ledningen ska inleda förhandlingar för att anpassa avtalet, om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett avtal om ett informations- och samrådsförfarande som ingåtts enligt artiklarna 5 och 6 i direktiv 94/45/EG eller artiklarna 5 och 6 i direktiv 2009/38/EG inte överensstämmer med något av de krav som är tillämpliga på det avtalet till följd av de ändringar som föreskrivs i EWC-ändringsdirektivet. Enligt förslaget får anpassningen förhandlas fram i enlighet med sådana förfaranderegler för anpassning eller omförhandling som eventuellt ingår i det europeiska företagsrådsavtalet eller avtalet om ett informations- och samrådsförfarande. I annat fall ska man följa det förfarande som anges i artikel 5 jämförd med artikel 13 andra och tredje styckena. Om ett anpassningsförfarande inte leder till en överenskommelse inom två år från arbetstagarnas eller arbetstagarrepresentanternas begäran ska de tilläggsföreskrifter som anges i bilaga I tillämpas.

2.12 Ikraftträdandebestämmelser

I artikel 2 i förslaget till EWC-ändringsdirektiv finns bestämmelser om ikraftträdandet. Enligt förslaget ska medlemsstaterna införliva direktivet i sin nationella lagstiftning senast ett år efter att det har trätt i kraft. De bestämmelser som genomförts nationellt ska börja tillämpas två år efter direktivets ikraftträdande. Medlemsstaterna ska anmäla till kommissionen hur de europeiska företagsråden kan inleda rättsliga förfaranden och i tillämpliga fall administrativa förfaranden.

2.13 Bilaga I

Bilaga I innehåller tilläggsföreskrifter om inrättandet av europeiska företagsråd, om deras befogenheter och om deras sammansättning. Med andra ord blir bilagans föreskrifter tillämpliga när sekundära bestämmelser tillämpas. I den inledande meningen i punkt 1 i bilagan föreslås en ny hänvisning till artikel 14a, vilket innebär att bilagans föreskrifter om inrättande av, befogenheter och sammansättning för europeiska företagsråd även tillämpas i de fall som avses i artikel 14a.3. Artikel 14a gäller övergångsbestämmelser och omförhandling av tidigare ingångna avtal.

Punkt 1 a i bilagan innehåller bestämmelser om samråd. Det föreslås att samrådet förutom med den centrala ledningen också ska kunna ske med en annan mer relevant ledningsnivå. I förslaget preciseras det också att arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar på alla yttranden som de kan komma att avge före antagandet av beslutet om åtgärderna i fråga. Som villkor för ett skriftligt svar anges att arbetstagarrepresentanternas yttrande ska ha avgetts inom rimlig tid. I punkt 1 i bilagan föreslås ett nytt led för att främja en jämn könsfördelning i de europeiska företagsråden och de särskilda kommittéerna. I möjligaste mån ska kvinnor och män vardera omfatta minst 40 procent av de europeiska företagsrådets och de särskilda kommittéernas ledamöter. Det föreslås att punkt 2 i bilagan ändras så att det europeiska företagsrådet ska ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen två gånger om året i stället för en gång som tidigare.

I punkt 3 i bilagan föreskrivs det om den särskilda kommitténs och det europeiska företagsrådets rätt att bli underrättade om exceptionella omständigheter eller beslut och deras rätt till samråd. I punkten föreslås preciseringar om föremålet för samrådet och tidpunkten för informationen och samrådet. I punkt 3 anges dessutom vilka ledamöter i det europeiska företagsrådet som får delta i det möte som anordnas med den särskilda kommittén. Där föreslås en precisering av mötesdeltagarna.

I punkt 5 föreslås ett nytt tillägg om att experter får inbegripa företrädare för erkända arbetstagarorganisationer på unionsnivå. På begäran av det europeiska företagsrådet ska sådana experter ha rätt att närvara vid det europeiska företagsrådets möten och möten med den centrala ledningen i egenskap av rådgivare. Den centrala ledningen ska underrättas om detta i förväg. I punkt 6 i bilagan föreslås ett nytt stycke enligt vilket det europeiska företagsrådets kostnader ska omfatta rimliga kostnader för rättsligt bistånd, juridiskt biträde och deltagande i förfaranden. Kostnaderna ska meddelas den centrala ledningen innan de uppstår. Dessutom föreslås en ändring i bilagans punkt 6, fjärde stycket, så att de budgetregler som medlemsstaterna har fastställt för det europeiska företagsrådets verksamhet inte längre får begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

3 Förslagets rättsliga grund och förhållande till proportionalitets- och subsidiaritetsprinciper

3.1 Rättslig grund

Som rättslig grund för EWC-ändringsdirektivet föreslår kommissionen artikel 153.1 e samt artikel 153.2 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF). I artikel 153.1 e i FEUF föreskrivs det om den rättsliga grund med stöd av vilken unionen kan stödja och komplettera medlemsstaternas åtgärder för att förbättra information till och samråd med arbetstagare.

Artikel 153.2 b i FEUF ger Europaparlamentet och rådet befogenhet att i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet anta direktiv som fastställer minimikrav som ska genomföras gradvis, med beaktande av de villkor och tekniska regler som gäller i var och en av medlemsstaterna. Rådet fattar beslut i ärendet med kvalificerad majoritet.

Enligt motiveringen till direktivförslaget får eventuella anpassningar av EU:s gällande regler därmed inte begränsa medlemsstaternas ansvar och handlingsutrymme att ta in dessa krav i sina egna rätts- och arbetsmarknadssystem i synnerhet i fråga om att utnämna eller välja arbetstagarrepresentanter, skydda dem och påföra ändamålsenliga sanktioner. I förslaget bevaras också de europeiska företagsrådets karaktär och grundläggande syfte som ett instrument för information och samråd.

Statsrådet anser att den rättsliga grunden för förslaget är korrekt.

3.2 Subsidiaritetsprincipen

Enligt subsidiaritetsprincipen (artikel 5.3 i EU-fördraget) ska unionen vidta en åtgärd endast om och i den mån som målen för den planerade åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, och därför, på grund av den planerade åtgärdens omfattning eller verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå. Enligt kommissionens motivering kan endast ett EU-initiativ fastställa gemensamma regler för information till och samråd med arbetstagare på gränsöverskridande nivå inom EU. De utmaningar som minskar effektiviteten hos arbetstagarnas rätt till gränsöverskridande information och samråd är nära sammankopplade

med omfattningen av direktivets skyldigheter och deras innehåll, och skapar effekter för företag och deras arbetstagare i hela EU. Med tanke på de företag och grupper som omfattas av direktivet och de frågor som omfattas av kraven på gränsöverskridande information och samråd kan enskilda medlemsstater inte åtgärda de nuvarande bristerna på ett konsekvent och effektivt sätt. Kommissionen föreslår att de identifierade utmaningarna därför ska hanteras på EU-nivå.

Statsrådet anser att förslaget är förenligt med subsidiaritetsprincipen.

3.3 Proportionalitetsprincipen

Proportionalitetsprincipen förutsätter att bestämmelsernas mål kan uppnås med unionens åtgärder och att åtgärderna inte går utöver vad som är nödvändigt för att nå dessa mål. När man bedömer om principen uppfylls måste man ta hänsyn till att EU:s institutioner har omfattande skönsmässiga befogenheter när de gör politiska, ekonomiska och sociala val, och att de måste utföra mångsidiga bedömningar.

Enligt kommissionens motivering ändrar och fastställer förslaget minimikrav för att graden av ingripande ska hållas så låg som möjligt för att förslagets mål ska kunna uppnås. Om medlemsstaterna redan har mer gynnsamma bestämmelser än dem som fastställs i förslaget kommer de inte att vara tvungna att ändra eller försämra dem. Medlemsstaterna får också besluta att gå längre än de minimikrav som föreslås.

Enligt kommissionens motivering beaktas proportionalitetsprincipen vad gäller de identifierade problemens omfattning och natur. I den konsekvensbedömning som åtföljer initiativet jämfördes alternativen med avseende på deras proportionalitet i förhållande till utgångsläget. I det alternativ som ansågs vara bäst fann man en balans mellan behovet att vidta tillräckligt kraftfulla åtgärder för att uppnå de politiska målen och behovet att stärka ramen för dialogen mellan arbetsmarknadsparterna i företagen. Samtidigt förblir instrumentets karaktär oförändrad och de bestämmelser i direktivet som tidigare har visat sig vara effektiva ändras inte.

Statsrådet anser att förslaget är förenligt med proportionalitetsprincipen.

4 Förslagets konsekvenser

4.1 Nationell lagstiftning

EWC-direktivet genomfördes nationellt genom lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007). Bestämmelserna i 1 och 3–5 kap. i den lagen tillämpas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag. Bestämmelserna är relevanta för de gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag som har sin centrala ledning i Finland. Därmed tillämpas finsk lagstiftning på inrättandet av de här företagens europeiska företagsråd och på rådets verksamhet. Dessutom tillämpas den lagens bestämmelser om skydd för företrädare av arbetstagarna på företrädare som valts i Finland, även om företagets eller företagsgruppens centrala ledning finns i en annan stat.

4.2 Definition av gränsöverskridande fråga

I 13 a § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag finns bestämmelser om gränsöverskridande frågor. Med detta avses frågor som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller hela gemenskapsföretaget eller minst två företag inom företagsgruppen eller minst två verksamhetsenheter inom gemenskapsföretaget som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, samt frågor som

oberoende av antalet medlemsstater har en betydande konsekvens för arbetstagarnas ställning eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna. Enligt regeringens proposition (RP 1/2011 rd, s. 8) är gränsöverskridande frågor också frågor som, oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna. Ett företagsarrangemang som gäller ett företag inom en företagsgrupp eller en verksamhetsenhet inom ett företag i endast en medlemsstat kan alltså också vara gränsöverskridande, om konsekvenserna av företagsarrangemanget är betydande för personalens ställning.

Om direktivförslaget blir verklighet måste definitionen av gränsöverskridande frågor preciseras. Formuleringen ”som rimligen kan förväntas beröra” utökar mängden frågor som definitionen omfattar. Definitionen ska täcka fall där de åtgärder som övervägs av ledningen rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i mer än en medlemsstat, men också fall där sådana åtgärder rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i endast en medlemsstat men har följder som rimligen kan förväntas påverka arbetstagare också i en annan medlemsstat.

4.3 Information och samråd

I 13 b § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag föreskrivs det om arbetstagarnas rätt till information och samråd. I grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag ska information till och samråd med arbetstagare i en gränsöverskridande fråga ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant. I 13 c § i lagen finns bestämmelser om genomförande av information och samråd. Samrådet ska genomföras så att det upprättas en dialog mellan arbetstagarföreträdarna och den centrala ledningen eller någon annan lämplig företagsledningsnivå. Samrådet ska ske vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att företrädarna för arbetstagarna på grundval av de uppgifter de fått kan avge ett yttrande, vilket kan beaktas när saken avgörs inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar ledningens ansvar.

Enligt förslaget ska samrådet ordnas på ett sådant sätt att arbetstagarrepresentanterna kan yttra sig innan beslutet fattas. Hänsyn ska tas till hur brådskande frågan är. Arbetstagarrepresentanterna ska enligt förslaget ha rätt till ett motiverat skriftligt svar från den centrala ledningen eller någon annan mer lämplig ledningsnivå innan beslutet om åtgärderna i fråga antas, förutsatt att arbetstagarrepresentanterna har yttrat sig inom rimlig tid. Den gällande nationella lagstiftningen förutsätter inte att arbetstagarrepresentanterna ska få ett motiverat skriftligt svar innan beslutet om åtgärderna i fråga antas. Förslaget förutsätter att nationella bestämmelser införs om det antas.

4.4 Förhandlingsorganets sammansättning

I 20 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag finns bestämmelser om förhandlingsorganets sammansättning och experter. Medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan väljs i proportion till det antal arbetstagare som i varje medlemsstat arbetar vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag så att det för varje medlemsstat finns en företrädare för varje sådan grupp av i den medlemsstaten arbetande arbetstagare som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet arbetstagare som arbetar i samtliga medlemsstater. Enligt förslaget ska ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet väljas eller utnämnas i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på ett sätt som syftar till att uppnå en jämn könsfördelning. Om förslaget genomförs måste den nationella lagstiftningen

preciseras så att en jämn könsfördelning ska eftersträvas vid valet av medlemmar i förhandlingsorganet.

I lagens 23 § föreskrivs det om ansvar för förhandlingsorganets kostnader. Den centrala ledningen ansvarar för de skäligena kostnaderna för valet av medlemmar till arbetstagarnas förhandlingsorgan, förhandlingsorganets avtalsförhandlingar enligt 22 § samt sakkunniga som förhandlingsorganet anlitar vid dessa förhandlingar. De föreslagna preciseringarna om förhandlingskostnaderna kräver ändringar i den nationella lagstiftningen.

4.5 Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande

I 26 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag finns bestämmelser om avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande. I ett skriftligt avtal om ett europeiskt företagsråd ska, om inte något annat överenskomms, bestämmas 3) företagsrådets uppgifter och förfarandet för information och samråd samt dess förhållande till motsvarande förfarande på nationell nivå, 4) platsen eller platserna för företagsrådets möten, mötesfrekvensen och mötenas längd, 5) sammansättning, utnämning, uppgifter och förfaringsregler för företagsrådets arbetsutskott samt 6) vilka ekonomiska och andra materiella resurser som ska anvisas företagsrådet.

Enligt förslaget ska det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och med nationella organ för arbetstagarrepresentation fastställas i avtalet i enlighet med principerna och föreskrifterna i artikel 1.3 och 9. Hänvisningen till artikel 9 är ny och artikeln förutsätter arbete i en samarbetsvillig anda med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter. Förslaget förutsätter att den nationella lagstiftningen preciseras så att den anger att arbetet ska utföras i samarbetsvillig anda med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter.

Formatet för det europeiska företagsrådets möten är en ny aspekt som enligt förslaget ska fastställas i avtalet. Förslaget förutsätter att mötets format tas in i den nationella bestämmelsen. Enligt förslaget ska det i avtalet fastställas vilka finansiella och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande. I artikeln anges detaljerat vad resurserna ska inbegripa. Resurserna ska till exempel täcka rättsliga företrädare. Kravet att fastställa dessa faktorer i avtalet tillämpas enligt förslaget också på avtal om europeiska företagsråd som ingåtts före utgången av den tvååriga övergångsperioden efter ikraftträdandet av det föreslagna direktivet. Förslaget förutsätter att de finansiella och materiella resurserna anges närmare i den nationella lagstiftningen. Dessutom påverkar den föreslagna ändringen avtal som ingåtts innan övergångsperioden för EWC-ändringsdirektivet går ut.

Det föreslås också en ny punkt 2a i artikel 6. Genom den fastställs en jämn könsfördelning bland ledamöterna i det europeiska företagsrådet och i tillämpliga fall dess särskilda kommitté. I den gällande nationella lagstiftningen finns ingen motsvarande bestämmelse om jämn könsfördelning, och förslaget förutsätter en ny nationell bestämmelse. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) ålägger dessutom arbetsgivaren att främja jämställdheten mellan könen på ett målinriktat och planmässigt sätt.

4.6 Tilläggsföreskrifter om samarbete inom gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag

I 27 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag föreskrivs om sekundära bestämmelser och i vilka situationer de ska tillämpas. Om sekundära

bestämmelser blir tillämpliga ska bestämmelserna om europeiska företagsråd i lagens 28–38 § tillämpas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag. Sekundära bestämmelser tillämpas 2) om den centrala ledningen inte har inlett förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsorgan inom sex månader efter begäran om förhandlingar från arbetstagarna eller deras företrädare. I direktivförslaget ingår en precisering om att tilläggsföreskrifter ska tillämpas om det särskilda förhandlingsorganets första möte inte sammankallas inom sex månader efter en begäran. Det här förutsätter ändringar i den nationella lagstiftningen.

Nytt i förslaget är att tilläggsföreskrifterna också ska tillämpas i fall som avses i den föreslagna nya artikel 14a. I den artikeln föreskrivs när och på vems initiativ den centrala ledningen ska inleda förhandlingar för att anpassa ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett avtal om ett informations- och samrådsförfarande som ingåtts i enlighet med artiklarna 5 och 6 i direktiv 94/45/EG eller artiklarna 5 och 6 i direktiv 2009/38/EG om avtalet inte överensstämmer med något av de krav som föreskrivs i EWC-ändringsdirektivet. Om avtalet innehåller förfaranderegler för dess anpassning eller omförhandling får anpassningen förhandlas fram i enlighet med dessa arrangemang. I annat fall ska anpassningen ske enligt det förfarande som anges i artikel 5 jämförd med artikel 13 andra och tredje styckena. Om ett anpassningsförfarande inte leder till en överenskommelse inom två år från att arbetstagarna eller deras representanter har framfört en begäran om det ska de tilläggsföreskrifter som anges i bilaga I tillämpas. Det här förutsätter en ändring i den nationella lagstiftningen.

Om sekundära bestämmelser blir tillämpliga ska bestämmelserna om europeiska företagsråd i lagens 28–38 § tillämpas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag. I 33 § i lagen finns bestämmelser om ordinarie möten och ärenden som behandlas på dem. Det europeiska företagsrådet har rätt att sammanträda minst en gång om året tillsammans med företrädarna för den finska centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget. Enligt förslaget ska det europeiska företagsrådet ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen två gånger om året, och därför krävs en ändring i den nationella regleringen.

Enligt 33 § i lagen ska samrådet ske på ett sätt som gör det möjligt för företrädarna för arbetstagarna att sammanträda med den centrala ledningen och att få motiverade svar på alla sina yttranden. Enligt förslaget ska samrådet ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med den centrala ledningen eller varje annan mer relevant ledningsnivå. Arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar på alla yttranden som de kan komma att avge innan beslutet om åtgärderna i fråga antas, förutsatt att deras yttrande avges inom rimlig tid. Det här förslaget förutsätter att det skriftliga svaret och tidpunkterna för svaret och yttrandet preciseras i den nationella regleringen.

Enligt förslaget ska i möjligaste mån kvinnor och män vardera omfatta minst 40 procent av de europeiska företagsrådets och de särskilda kommittéernas ledamöter. Förslaget förutsätter nationell reglering, eftersom det saknas motsvarande nationella bestämmelser om jämn könsfördelning.

I 34 § i lagen föreskrivs det om extra möten i exceptionella situationer. Förslagen kräver preciserade nationella bestämmelser om föremålet för samrådet, tidpunkten för informationen och samrådet och deltagarna i det möte som ordnas med den särskilda kommittén.

I 35 § i lagen finns bestämmelser om rätten att anlita sakkunniga. Det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott har rätt, i den mån det är nödvändigt, att anlita sakkunniga som det själv valt när det förbereder sig för möten som avses i 33 och 34 §. Enligt förslaget får experter inbegripa företrädare för erkända arbetstagarorganisationer på unionsnivå. På begäran av det

europiska företagsrådet ska sådana experter ha rätt att närvara vid det europeiska företagsrådets möten och möten med den centrala ledningen i egenskap av rådgivare. Den centrala ledningen ska underrättas om detta i förväg. Förslaget förutsätter preciseringar i den nationella lagstiftningen.

I 37 § i lagen finns bestämmelser om ansvar för samarbetskostnaderna. Den centrala ledningen svarar för kostnaderna för det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts verksamhet. Sådana kostnader är åtminstone kostnaderna för mötesarrangemang och tolkning samt rese- och inkvarteringskostnader för medlemmarna i det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet, om inte något annat har avtalats. Den centrala ledningen ska anvisa det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts medlemmar tillräckliga ekonomiska och andra materiella resurser så att de kan sköta sina uppgifter på lämpligt sätt. Den centrala ledningen svarar för rese- och inkvarteringskostnaderna för en (1) sakkunnig som det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott anlitar i fall som avses i 33 och 34 §, om inte något annat avtalas. Enligt förslaget ska det europeiska företagsrådets kostnader omfatta rimliga kostnader för rättsligt bistånd, juridiskt biträde och deltagande i förfaranden. Kostnaderna ska meddelas den centrala ledningen innan de uppstår. Det här förutsätter ändringar i den nationella lagstiftningen. Finansieringen kan inte längre särskilt begränsas till att gälla endast en (1) sakkunnig, och omfattningen av de kostnader som ersätts behöver utvidgas.

4.7 Tystnadsplikt

I 43 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag finns bestämmelser om tystnadsplikt. Paragrafen kan huvudsakligen anses motsvara förslaget. Nytt är att den centrala ledningen får inrätta lämpliga arrangemang för överföring och lagring av information för att bidra till att skydda sekretessen hos konfidentiell information. Om förslaget antas kan man i den nationella lagstiftningen föreskriva om tillräckliga arrangemang för överföring och lagring av information.

Enligt förslaget ska den centrala ledningen när den lämnar förtrolig information informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen eller de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen lämnas i förtroende. Den gällande lagen förutsätter inte att den centrala ledningen ska uppge skälen till att informationen lämnas i förtroende, och förslaget förutsätter därför nationell reglering.

I 43 § i lagen föreskrivs det också om tystnadspliktens varaktighet. Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för en arbetstagare och dennes företrädare är i kraft och tystnadsplikten för en sakkunnig efter att sakkunniguppdraget fullgjorts. Skyldigheten ska enligt förslaget gälla också efter mandatperioden oavsett var personerna befinner sig efter att deras mandat har löpt ut, till dess att den motivering som lämnats i samförstånd med den centrala ledningen anses ha blivit föråldrad. Förslaget förutsätter att den nationella regleringen preciseras med en bestämmelse om att den motivering som lämnas har blivit föråldrad.

4.8 Undantag från informationsskyldigheten

I 44 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag föreskrivs det om undantag från informationsskyldigheten. Ledningen och den centrala ledningen för en företagsgrupp är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller deras företrädare sådana uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företagsgruppen, företaget eller dess verksamhet.

I den föreslagna nya artikel 8a föreskrivs det om underlåtenhet att vidarebefordra information av särskilda skäl, och artikeln motsvarar delvis artikel 8.2 i det gällande EWC-direktivet. En ny bestämmelse som föreslås är att den centrala ledningen när den inte vidarebefordrar information på de grunder som anges i artikeln ska informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen eller de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen inte vidarebefordras. Den gällande nationella lagen förutsätter inte att den centrala ledningen informerar om skälen till att informationen inte vidarebefordras, och därför behöver en sådan bestämmelse tas in i den nationella lagen.

4.9 Rättigheter för arbetstagarnas företrädare

I 40 § 1 mom. i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag föreskrivs det om rättigheter för arbetstagarnas företrädare. De europeiska företagsrådets medlemmar ska ha tillräckliga möjligheter att utöva sina rättigheter som följer av lagen för att gemensamt kunna företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Enligt förslaget ska förutom de europeiska företagsrådets medlemmar även andra arbetstagarrepresentanter, inbegripet medlemmarna i det särskilda förhandlingsorganet, förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av direktivet. Den gällande lagen ger endast de europeiska företagsrådets medlemmar denna rätt, och förslaget förutsätter därför nationell reglering.

Enligt 40 § i lagen ska medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan och av de europeiska företagsråden ges utbildning i den utsträckning som behövs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som företrädare i ett internationellt sammanhang. De företrädare för arbetstagarna som avses i lagen har rätt att få tillräckligt med befrielse från sitt arbete för att sköta sina uppgifter och för utbildning. Arbetsgivaren ska betala ersättning för inkomstbortfall till följd av detta. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för arbetstagarna och arbetsgivaren. Nytt i förslaget är att den centrala ledningen ska bära kostnaderna för utbildningen och därmed sammanhängande kostnader, förutsatt att den centrala ledningen har informerats i förväg. Förslaget förutsätter en precisering av den nationella lagstiftningen.

I 40 a § i lagen föreskrivs det om informationsskyldighet för arbetstagarnas företrädare. Företrädarna för arbetstagarna ska informera arbetstagarnas övriga företrädare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller, om inga företrädare har valts, arbetstagarna direkt om innehållet i och utgången av de informations- och samrådsförfaranden som avses i 3 kap., om inte något annat följer av tystnadsplikten enligt 43 §. Enligt förslaget ska företrädarna ha rättigheten och nödvändiga medel för att underrätta, och dessutom föreslås en precisering av tidpunkten för underrättelsen. Underrättelsen ska ges i synnerhet före och efter mötena med den centrala ledningen. Dessutom tas en hänvisning till artikel 8a in i punkten, vilket innebär att den inte heller begränsar tillämpningen av undantag från informationsskyldigheten. Förslaget förutsätter preciseringar i den nationella lagstiftningen.

I förslaget föreskrivs det att ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter ska ges motsvarande skydd och garantier som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning och praxis som gäller i det land där de är anställda. Ordet "liknande" i EWC-direktivet ersätts med ordet "motsvarande" och ordet "eller" ersätts med ordet "och" mellan orden lagstiftning och praxis. I förslaget nämns dessutom skydd mot motåtgärder eller uppsägning. I 41 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag föreskrivs det om uppsägningsskydd för företrädare för arbetstagarna. I fråga om uppsägningsskyddet för de

företrädare för arbetstagarna som avses i lagen gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs om uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud och vad som i 8 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) föreskrivs om uppsägningsskydd för förtroendemän. Uppsägningsskyddet för en företrädare för arbetstagarna som valts i någon annan medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet bestäms enligt den nationella lagstiftningen i staten i fråga. Den nationella lagstiftningen tryggar ett särskilt uppsägningsskydd för personalrepresentanter. Enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman eller ett förtroendeombud på grunder som har samband med arbetstagarens person endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke. Av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker, i anslutning till ett saneringsförfarande eller när arbetsgivaren försätts i konkurs får arbetsgivaren säga upp en förtroendemens eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar personens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola personen för annat arbete på det sätt som avses i arbetsavtalslagen. I lagen om sjöarbetsavtal finns motsvarande bestämmelser om särskilt uppsägningsskydd.

Arbetslagstiftningen skyddar också mot motåtgärder. I 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen föreskrivs det om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person. I den paragrafen anges förbjudna uppsägningsgrunder. Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses 4) anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren. I diskrimineringslagen (1325/2014) finns bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering. Enligt 16 § i den lagen får ingen missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling. Bestämmelser om förbud mot motåtgärder finns också i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Enligt 8 a § i den lagen ska arbetsgivarens förfarande anses vara diskriminering om en person sägs upp eller på något annat sätt missgynnas efter att ha åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i den lagen eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter ges i den nationella lagstiftningen redan nu motsvarande skydd och garantier som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom Finlands lagstiftning och praxis. Detta gäller även uppsägning och motåtgärder. Förslaget förutsätter inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

4.10 Straffbestämmelser

I 46 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag finns straffbestämmelser. Enligt förslaget ska medlemsstaterna föreskriva om lämpliga sanktioner vid åsidosättande av de nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med direktivet. Medlemsstaterna ska särskilt tillse att a) det finns lämpliga förfaranden för att de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv ska kunna verkställas i tid och på ett effektivt sätt samt b) sanktioner som är effektiva, avskräckande och proportionella är tillämpliga vid överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv. De föreslagna ändringarna förutsätter att det föreskrivs om effektivare rättsmedel och sanktioner vid överträdelse av de nationella bestämmelser som genomför direktivet. De föreslagna allmänna skyldigheterna medger dock att man inom ramen för det nationella rättssystemet bedömer vilka skyldigheter i lagen som ska förenas med sanktioner när direktivet genomförs, och hurdana sanktioner som är befogade.

Dessutom föreslås en ny bestämmelse om ekonomiska sanktioner vid underlåtenhet att uppfylla de nationella bestämmelser genom vilka skyldigheterna enligt artikel 9.2 och 9.3 införlivas. De ekonomiska sanktionerna ska enligt förslaget fastställas med beaktande av de kriterier som särskilt anges i artikeln. För närvarande har artikel 9.2 och 9.3 införlivats nationellt genom 13 c § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag. Enligt den gällande lagen ska en företrädare för den centrala ledningen eller för ett kontrollerat företag eller en företrädare för ett företag enligt 2 § 2 mom. eller för ett sådant företags verksamhetsenhet, som uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 13 c §, för brott mot samarbetsskyldigheten inom företagsgrupper dömas till böter. I det nationella rättssystemet är det i sig inte helt nytt att ekonomiska sanktioner påförs med hänsyn till exempel till överträdelsens allvar, varaktighet och uppsåtlighet eller oaktsamhet. Exempelvis i 44 § i samarbetslagen (1333/2021) föreskrivs det om gottgörelse till arbetstagare.

Enligt 46 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag utdöms straff för brott mot tystnadsplikten enligt 43 § enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen. Enligt förslaget ska medlemsstaterna föreskriva administrativa eller rättsliga överklagandeförfaranden som ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet, medlemmarna i det europeiska företagsrådet eller arbetstagarrepresentanterna får inleda när den centrala ledningen vidarebefordrar information i förtroende i enlighet med artikel 8 eller inte vidarebefordrar information av särskilda skäl i enlighet med artikel 8a. Nytt är att även ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och medlemmarna i det europeiska företagsrådet ska kunna tillgripa överklagandeförfaranden. Även hänvisningen till artikel 8a och meningen om förenlighet med ett effektivt utövande av informations- och samrådsrättigheterna enligt direktivet är nya inslag.

De ovannämnda förslagen förutsätter ändringar i den nationella lagstiftningen. I samband med beredningen av direktivet utreds och bedöms förslagets konsekvenser för bestämmelserna om rättsmedel och sanktioner. Ett annat nytt förslag är alternativ tvistlösning. Om medlemsstaterna gör tillgång till rättsliga förfaranden beroende av att en alternativ tvistlösning genomförs i förväg, ska detta förfarande varken leda till ett beslut som är bindande för de berörda parterna eller på annat sätt påverka deras rätt att väcka talan. Om förslaget antas innebär det ett tillfälle att överväga införandet av ett alternativt tvistlösningsförfarande.

4.11 Övergångsbestämmelser

Enligt förslaget ska artikel 14 utgå. Där finns bestämmelser om vissa avtal som ingåtts i gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag och som inte hör till direktivets tillämpningsområde. Nationellt föreskrivs det om saken i övergångsbestämmelserna i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag. Att artikeln stryks innebär att avtal som tidigare fallit utanför direktivets tillämpningsområde kommer att omfattas av tillämpningsområdet, och åtgärder som gäller dessa avtal vidtas enligt det som beskrivs i avsnitt 2.11. Om förslaget antas kommer avtalen på motsvarande sätt att omfattas av lagens tillämpningsområde.

Det föreslås att en ny artikel 14a med övergångsbestämmelser ska fogas till EWC-direktivet. I den artikeln föreskrivs det om när och på vems initiativ den centrala ledningen ska inleda förhandlingar för att anpassa gällande avtal. Om förslaget antas orsakar det ändringar i den nationella lagstiftningen och kan medföra en skyldighet att omförhandla gällande avtal.

4.12 Övriga konsekvenser

4.12.1 Konsekvenser för företagen

Enligt en preliminär bedömning finns bland företagen i Finland över 210 företag som omfattas av EWC-verksamhet, och av dem har cirka 40 företag sin centrala ledning i Finland. Det finns över 600 finländska EWC-ledamöter och ersättare. De finns i alla branscher, bland annat inom industrin, bygg- och virkesbranscherna, livsmedelsindustrin, försäkrings- och finansbranschen, transportsektorn och servicebranscherna.

Direktivet medför nya skyldigheter för den centrala ledningen i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. Ur Finlands synvinkel är skyldigheterna relevanta framför allt för de cirka 40 företag eller företagsgrupper som har sin centrala ledning i Finland. Det föreslagna direktivet ökar den administrativa bördan för den centrala ledningen och därför också kostnaderna, bland annat för skyldigheten att ge arbetstagarrepresentanterna ett skriftligt svar innan beslut om gränsöverskridande frågor fattas och skyldigheten att informera arbetstagarrepresentanterna om skälen till att förtrolig information inte vidarebefordras. Det är dock svårt att uppskatta den administrativa bördan och de kostnader som skyldigheterna orsakar, eftersom de varierar från fall till fall.

För den centrala ledningen medför direktivet också nya skyldigheter att ersätta kostnader. De mest betydande av dessa för den centrala ledningen i företag och företagsgrupper som verkar i Finland är de eventuella extra kostnaderna för anlitande av externa experter, inbegripet juridiska experter, i de europeiska företagsråden. Även dessa kostnader torde dock variera från fall till fall. Parterna kommer överens om ersättning för kostnaderna för anlitandet av dessa experter som en del av de finansiella och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande, och som fastställs i avtalet om företagsrådet. De finansiella och materiella resurser som ska ställas till företagsrådets förfogande enligt avtalet om företagsrådet ska också inbegripa det europeiska företagsrådets eller dess ledamöters rättsliga företrädare och deltagande på dess vägnar i administrativa eller rättsliga förfaranden. Detta kan innebära att den centrala ledningen som en del av de finansiella och materiella resurser det ställer till det europeiska företagsrådets förfogande också måste betala olika rättegångskostnader eller kostnader för administrativa förfaranden. I Finland är detta nytt, eftersom antingen arbetstagarna själva – med eller utan rättsskyddsförsäkring – eller deras fackförbund hittills i Finland har burit kostnadsrisken för deltagande i rättsliga processer.

Om ett företag eller en företagsgrupp följer de föreslagna tilläggsföreskrifterna om det europeiska företagsrådet ska det öka antalet obligatoriska möten med företagsrådet från ett till två per år. Kommissionen uppskattar att det kostar cirka 42 000 euro extra att ordna det andra obligatoriska mötet.

Om det finns företag i Finland som omfattas av det gällande EWC-direktivets bestämmelse om undantag från tillämpningen kan ändringen av direktivet medföra olika skyldigheter för dem beroende på när företaget har avtalat om ett gränsöverskridande informations- och samrådsförfarande. Om förfarandet har avtalats redan före 1994 uppstår ingen skyldighet för företaget att omförhandla sådana avtal. Företagets centrala ledning eller arbetstagarrepresentanter ska dock få rätt att kräva att förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd inleds i enlighet med direktivet och Finlands nationella bestämmelser genom vilka direktivet genomförs. Kommissionen uppskattar att det kostar cirka 140 000 euro att inrätta ett nytt företagsråd.

Om företaget har ingått avtal med stöd av artiklarna 5 och 6 i direktiv 94/45/EG eller artiklarna 5 och 6 i direktiv 2009/38/EG ska det under den föreslagna tvååriga övergångsperioden omförhandla dessa avtal så att de motsvarar direktivets krav. Kommissionen uppskattar att

kostnaderna för att revidera ett avtal om informations- och samrådsförfarande är cirka 18 000 euro per förhandling. Det kan dock krävas flera förhandlingar för att revidera ett avtal.

De föreslagna ändringarna förändrar inte den grundläggande utgångspunkten för de europeiska företagsråden: de ska fortsättningsvis förbli en kanal för information och samråd, och inte kunna bromsa eller stoppa den centrala ledningens beslut. Efter informationen och samrådet kvarstår beslutanderätten om åtgärderna hos själva företaget eller företagsgruppen.

Enligt kommissionens konsekvensbedömningar medför ändringsförslagen främst en kvalitativ nytta för företagen, och därför kan inga numeriska uppskattningar beräknas. Det handlar om långvariga och ofta även indirekta konsekvenser, som också beror på det enskilda företags system för och kultur av personaldeltagande. Förslagen kan dock bidra till effektivare samrådsförfaranden i företaget och på det sättet möjliggöra ett bättre strategiskt beslutsfattande och en mer förtrolig dialog mellan parterna.

Direktivförslaget påverkar inte små och medelstora företags verksamhet eftersom tillämpningsgränsen 1 000 arbetstagare har hållits kvar.

4.12.2 Konsekvenser för finländska EWC-ledamöter och arbetstagare

De finländska ledamöterna i företagsråden och de arbetstagare de företräder gynnas av de nya rättigheter som det föreslagna direktivet ger dem när det gäller de europeiska företagsrådets allmänna rätt till information och inflytande. Som det framgår ovan har Finland sedan tidigare nationell lagstiftning som omfattar arbetstagarföreträdarnas rätt att få utbildning som de behöver för att utföra sina uppgifter, om inkomstbortfall och om uppsägningsskydd.

4.12.3 Konsekvenser för påföljdssystemet och myndigheternas verksamhet

Det föreslagna direktivet innebär om det antas att straffbestämmelsen i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag och eventuellt också påföljdssystemet generellt behöver ses över. I samband med att direktivet genomförs måste man bedöma i vilken mån den befintliga lagstiftningen och praxisen uppfyller direktivets krav på effektiva förfaranden i rätt tid vid överträdelser av bestämmelserna i direktivet och de nationella bestämmelser som antagits med stöd av det. I det sammanhanget bör man också efter behov bedöma vem eller vilka som ska kunna inleda rättsliga eller administrativa förfaranden. Vidare bör man i fråga om den i direktivet föreslagna ekonomiska sanktionen överväga vem eller vilken aktör som kan påföra sanktionen.

Som det konstateras ovan finns för närvarande inga bestämmelser i nationell lag om överklagandeförfaranden som ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet, medlemmarna i det europeiska företagsrådet eller arbetstagarrepresentanterna får inleda när den centrala ledningen inte vidarebefordrar information av särskilda skäl. Även inrättandet av detta förfarande förutsätter att man överväger vem eller vilken aktör som ska vara den myndighet där ändring söks och hur processen i praktiken ska genomföras.

5 Förslagets förhållande till grundlagen och till de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna

Enligt 6 § i grundlagen främjas jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Bestämmelser om jämställdhet mellan kvinnor och män finns också i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Jämställdhet mellan

kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. Principen om jämställdhet utgör inget hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet. Ett syfte med förslaget är att främja en jämn könsfördelning i europeiska företagsråd.

Artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna handlar om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget. Arbetstagarna eller deras representanter ska på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis. Förslaget syftar till att stärka arbetstagarnas grundläggande rättighet till information och samråd inom företaget genom att effektivisera det gränsöverskridande informations- och samrådsförfarandet.

Enligt 21 § i grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. På motsvarande sätt föreskrivs det i artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna om rätten till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol. Förslaget syftar till att främja ett effektivare genomförande av direktivet med hjälp av rättsmedel och effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner.

6 Ålands behörighet

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsrätt med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda och med beaktande av vad som stadgas i 29 § 1 mom. 6 punkten och 29 § 2 mom.

7 Behandling av förslaget i Europeiska unionens institutioner och de övriga medlemsstaternas ståndpunkter

Behandlingen av förslaget har inletts i rådets arbetsgrupp för sociala frågor. I Europaparlamentet ansvarar sysselsättningsutskottet för beredningen av direktivet. Rapportör är Dennis Radtke (EPP).

8 Nationell behandling av förslaget

U-skrivelsen har beretts vid arbets- och näringsministeriet. Social- och hälsovårdsministeriet har hört under beredningen.

Statsrådets U-skrivelse har behandlats i sektionen för arbetsrätt (sektion 28) under kommittén för EU-ärenden.

9 Statsrådets ståndpunkt

Statsrådet anser att nyckeln till en starkt social dimension i EU är en uppdaterad och effektivare genomförd minimilagstiftning om sociala rättigheter och arbetslivet som bättre motsvarar de nödvändiga regleringsbehoven. Man bör undvika att onödigt öka regleringen och företagens administrativa börda. Mångfalden av nationella system bör vara utgångspunkten för den sociala dimensionen i EU även i framtiden.

Statsrådet understöder förslagets syfte att ta itu med missförhållanden som upptäckts i tillämpningen av EWC-direktivet. Statsrådet anser att det är viktigt att man försöker klarlägga frågor som orsakat oklarheter i arbetslivet, till exempel definitionen av gränsöverskridande frågor, den rätta tidpunkten för informations- och samrådsförfarandena och deras förhållande till andra förfaranden för information och samråd. Det är viktigt att skapa en så tydlig och förutsägbar verksamhetsmiljö som möjligt för företagen och personalens företrädare utan att äventyra de europeiska företagens beslutsförmåga och ledning, i enlighet med den nationella reglering och praxis som är förpliktande för dem.

Statsrådet understöder förslagets syfte att stärka den jämna könsfördelningen i de europeiska företagsråden och i de särskilda förhandlingsorgan som förhandlar om inrättandet av råden. Statsrådet anser att det är viktigt att förslaget om jämn könsfördelning inbegriper ett målinriktat element och därmed också handlingsutrymme så att man kan ta hänsyn till exempel till könsfördelningen inom olika branscher.

Statsrådet anser att det är viktigt att den administrativa bördan och kostnaderna för företagen inte ökas mer än vad som är nödvändigt för att uppnå ett effektivt och verkningsfullt informations- och samrådsförfarande. Statsrådet förhåller sig mycket avvaktande till de förslag som ålägger företagens centrala ledning skyldigheter att anvisa ekonomiska resurser till rättsliga eller administrativa förfaranden som de europeiska företagsråden eller deras ledamöter har inlett. I det avseendet strävar statsrådet i direktivet efter ett större handlingsutrymme som tar hänsyn till olika länders lagstiftning och praxis.

I bestämmelserna om överträdelser av de skyldigheter som föreskrivs i direktivet anser statsrådet att det är viktigt att medlemsstaterna får tillräckligt med handlingsutrymme att införliva skyldigheterna enligt direktivet i det nationella påföljdssystemet och de nationella rättsliga eller administrativa förfarandena.

I förhandlingarna eftersträvar statsrådet en förlängning av medlemsstaternas tidsfrist för att nationellt genomföra de ändringar som följer av direktivet.

Under beredningen kommer förslagets konsekvenser för föreslagna övergångsbestämmelsernas konsekvenser för EWC-avtal som ingåtts tidigare och frivilliga avtal att ytterligare utredas.

Statsrådet preciserar sina ståndpunkter när behandlingen av kommissionens förslag framskrider.