

Genomförande av sjöfolksdirektivet

Betänkande av Sjöfolksutredningen

Stockholm 2016



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2016:50

SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@wolterskluwer.se
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.
Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).
En kort handledning för dem som ska svara på remiss.
Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet
Omslag: Elanders Sverige AB
Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-38-24478-4
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Ylva Johansson

Regeringen beslutade den 19 november 2015 att uppdra åt en särskild utredare att föreslå de åtgärder som behövs för att genomföra sjöfolksdirektivet i svensk rätt. Den 23 november 2015 blev docenten i civilrätt Johan Schelin vid Stockholms universitet förordnad att vara särskild utredare.

Som experter att biträda utredningen förordnades den 8 mars 2016 departementssekreteraren Karlis Lapsa, kvalificerade handläggaren Joanna Berlin, numera Román, Arbetsförmedlingen, och sakhandläggaren Fredrik Jonsson, Transportstyrelsen.

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 23 december 2015 hovrättsassessorn Susanne Stenberg.

Utredningen har antagit namnet Sjöfolksutredningen.

Utredningen får härmed överlämna betänkandet Genomförande av sjöfolksdirektivet, SOU 2016:50. Utredningens uppdrag är med detta slutfört.

Stockholm i juli 2016

Johan Schelin

/Susanne Stenberg

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Sammanfattning | 9 |
| 1 Författningsförslag | 11 |
| 1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder..... | 11 |
| 1.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet | 13 |
| 1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd..... | 15 |
| 1.4 Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)..... | 18 |
| 1.5 Förslag till ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd..... | 20 |
| 2 Uppdraget | 23 |
| 2.1 Uppdraget..... | 23 |
| 2.2 Utredningens arbete | 24 |
| 3 Sjöfarts- och fiskerinäringen | 25 |
| 3.1 Sjöfartsnäringen och sjöfartspolitikerna..... | 25 |
| 3.2 Fiskerinäringen och fiskepolitiken | 28 |
| 4 Sjöfolksdirektiv | 31 |
| 4.1 Ett ändringsdirektiv | 31 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.2 | Syftet med sjöfolksdirektivet..... | 32 |
| 4.2.1 | Allmänt | 32 |
| 4.2.2 | Stärkta rättigheter för sjöfolk..... | 33 |
| 4.2.3 | Likabehandling | 34 |
| 4.2.4 | Konkurrensutjämning..... | 35 |
| 4.3 | Närmare om innehållet i direktivet | 37 |
| 4.3.1 | Löneskyddet för fiskare utsträcks..... | 37 |
| 4.3.2 | Sjöfolk ska omfattas av samrådsdirektivet..... | 38 |
| 4.3.3 | Sjöfolk ska omfattas av företagsrådsdirektivet..... | 39 |
| 4.3.4 | Sjöfolk ska omfattas av uppsägningsdirektivet | 39 |
| 4.3.5 | Sjöfolk ska omfattas av företagsöverlåtelsedirektivet | 40 |
| 4.3.6 | Övrigt | 40 |
| 5 | Genomförande av direktivet | 43 |
| 5.1 | Den grundläggande systematiken bevaras | 43 |
| 5.2 | Särregleringar undviks..... | 44 |
| 5.3 | Svenskflaggade fartyg omfattas | 45 |
| 6 | Löneskydd för fiskare | 49 |
| 6.1 | Inledning | 49 |
| 6.2 | Organiseringen av fiskerinäringen..... | 49 |
| 6.3 | Löneskyddet | 51 |
| 6.3.1 | Syftet med löneskyddet | 51 |
| 6.3.2 | Vem omfattas av löneskyddet?..... | 52 |
| 6.3.3 | Lönegarantidirektivet..... | 54 |
| 6.3.4 | Löneskyddets omfattning..... | 56 |
| 6.3.5 | Handläggningen av lönegarantiärenden..... | 58 |
| 6.4 | Behöver lönegarantilagen ändras? | 59 |
| 7 | Information och samråd..... | 63 |
| 7.1 | Inledning | 63 |
| 7.2 | Företagsrådsdirektivet..... | 64 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 7.3 | Samrådsdirektivet..... | 65 |
| 7.4 | Information och samråd i svensk rätt..... | 67 |
| 7.4.1 | Regelverket | 67 |
| 7.4.2 | Information och förhandling enligt MBL..... | 67 |
| 7.4.3 | Lagen om europeiska företagsråd..... | 69 |
| 7.4.4 | Övriga bestämmelser om arbetstagarinflytande..... | 69 |
| 7.4.5 | Särskilt om sjömanslagen..... | 71 |
| 7.5 | Behöver MBL förtydligas? | 71 |
| 7.6 | Behöver lagen om europeiska företagsråd förtydligas? | 73 |
| 7.7 | Planering av och deltagande i företagsrådsmöten..... | 74 |
| 8 | Uppsägningskydd..... | 77 |
| 8.1 | Inledning..... | 77 |
| 8.2 | Uppsägningsdirektivet..... | 78 |
| 8.3 | Förfarandet vid arbetsbrist i svensk rätt..... | 80 |
| 8.3.1 | Förhandling och information enligt MBL | 80 |
| 8.3.2 | Varsel till Arbetsförmedlingen | 81 |
| 8.4 | Företagsöverlåtelsedirektivet | 81 |
| 8.5 | Övergång av verksamhet i svensk rätt | 83 |
| 8.6 | Behöver MBL och LAS förtydligas? | 84 |
| 8.7 | Behöver främjandelagen kompletteras?..... | 85 |
| 8.8 | Behöver bestämmelserna om verksamhetsövergång i LAS preciseras? | 86 |
| 9 | Hänvisning till EU-rättsakter..... | 89 |
| 10 | Genomförande av förslagen | 91 |
| 10.1 | Ikraftträdande | 91 |
| 10.2 | Övergångsbestämmelser..... | 92 |
| 10.3 | Konsekvenser | 92 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 10.3.1 | Staten | 92 |
| 10.3.2 | Näringslivet och enskilda | 92 |
| 10.3.3 | Övrigt | 94 |
| 11 | Författningskommentar | 95 |
| 11.1 | Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder | 95 |
| 11.2 | Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet..... | 96 |
| 11.3 | Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd..... | 97 |
| 11.4 | Förslaget till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497) | 98 |
| 11.5 | Förslaget till lag om ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd | 99 |
| Bilaga 1 | Kommittédirektiv 2015:116..... | 103 |
| Bilaga 2 | Direktiv (EU) 2015/1794 (sjöfolksdirektivet)..... | 111 |
| Bilaga 3 | Direktiv 2008/94/EG (lönegarantidirektivet) | 117 |
| Bilaga 4 | Direktiv 2009/38/EG (företagsrådsdirektivet) | 125 |
| Bilaga 5 | Direktiv 2002/14/EG (samrådsdirektivet) | 143 |
| Bilaga 6 | Direktiv 98/59/EG (uppsägningsdirektivet) | 149 |
| Bilaga 7 | Direktiv 2001/23/EG (företagsöverlåtelsedirektivet)..... | 157 |

Sammanfattning

Sjöfolksdirektivet (EU) 2015/1794 ändrar bestämmelser i fem befintliga arbetsrättsliga direktiv. Det handlar om för arbetsrätten tre centrala områden: löneskydd, arbetstagares rätt till information och samråd med arbetsgivare och uppsägningsskydd, där olika kategorier av arbetstagare inom sjöfartssektorn (sjöfolk) har kunnat undantas från tillämpningen av direktiven.

Direktivet tar i huvudsak sikte på att sjöfolk ska omfattas av direktivens tillämpningsområde. Syftet med ändringarna är att stärka skyddet för arbetstagare oavsett vilken sektor de arbetar i, att säkerställa att liknande villkor gäller mellan medlemsstaterna och att leva upp till de rättigheter som läggs fast i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

Sverige har vid genomförandet av de fem aktuella direktiven inte infört några undantag för sjöfolk. De sjöfolksdirektivets bestämmelser som utvidgar det unionsrättsliga tillämpningsområdet på så sätt att också vissa kategorier av arbetstagare till sjöss – ombordanställda inom handelsflottan och fiskerinäringen – omfattas kräver enligt utredningens bedömning inte ändringar i lag, utöver när det gäller vissa hänvisningar till EU-rättsakter. Inte heller kräver bestämmelsen om anmälan till myndighet i flaggstaten någon ändring. Utredningen föreslår dock en regel i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd, om att möten med ett förhandlingsorgan eller europeiskt företagsråd om möjligt ska planeras så att ledamot som har befattning ombord kan delta på mötet.

Utredningen föreslår att hänvisningar till EU-rättsakter i de lagregler som genomfört de aktuella direktiven uttryckligen ska ange att det är direktiven i dess respektive lydelse enligt sjöfolksdirektivet som avses.

Utredningens förslag föreslås träda i kraft den 1 oktober 2017.

1 Författningsförslag

1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder att 25 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

25 §²

Regeringen eller, *efter regeringens bestämmande*, Arbetsförmedlingen får föreskriva undantag från 1–12 §§ *samt* meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler *skall* tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

Regeringen eller, *om regeringens bestämmer det*, Arbetsförmedlingen får föreskriva undantag från 1–12 §§ *och* meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler *ska* tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, *i lydelsen*

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

² Senaste lydelse 2007:401.

enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

1.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs³ i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet att 4 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §⁴

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler *skall* tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler *ska* tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar eller av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, båda i lydelsen av Europaparlamentets och rådets direktiv

³ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

⁴ Senaste lydelse 2005:392.

(EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs⁵ i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd att 2 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §⁶

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 och 25–27 §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska

⁵ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

⁶ Senaste lydelse 2016:248.

tillämpas för arbetstagarerna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarers rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i *den ursprungliga lydelsen*, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarerna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i *den ursprungliga lydelsen*,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagarer som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

tillämpas för arbetstagarerna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarers rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i *lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk*, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarerna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i *den ursprungliga lydelsen*,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

1.4 Förslag till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

Härigenom föreskrivs⁷ i fråga om lönegarantilagen (1992:497) att 1 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §⁸
Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

1. har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,

2. är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller

3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens.

1 §⁸
Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

1. har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,

2. är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller

3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens, *i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015*

⁷ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

⁸ Senaste lydelse 2009:1442.

om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

1.5 Förslag till ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs⁹ i fråga om lagen (2011:427) om europeiska företagsråd

dels att 5, 12 och 47 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 27 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Denna lag gäller när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte i Sverige.

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har sitt säte i någon EES-stat, gäller lagen när

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, eller

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har sitt säte i någon EES-stat, gäller lagen när

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, *i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av*

⁹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, i den ursprungliga lydelsen (EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794).

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, eller

2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara för förpliktelserna enligt direktiv 2009/38/EG och den filial eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare inom EES finns i Sverige.

2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara för förpliktelserna enligt *Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794*, och den filial eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare inom EES finns i Sverige.

Bestämmelserna i 18 § om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige, i 24, 25 och 38–40 §§ om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses och i 56 § om skydd för arbetstagarrepresentanter gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

12 §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från denna lag.

Avvikelse får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagsidan än som följer av direktiv 2009/38/EG.

Avvikelse får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagsidan än som följer av *Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794*.

27 a §

Förhandlingsmöten ska om möjligt planeras så att ledamot, eller suppleant, som har befattning ombord på fartyg kan delta på mötet. Vid behov ska övervägas att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.

47 §

Det europeiska företagsrådet har rätt till minst ett möte om året med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och till att då få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

Möten ska om möjligt planeras så att ledamot, eller suppleant, som har befattning ombord på fartyg kan delta på mötet. Vid behov ska övervägas att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.

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

Denna lag träder i kraft den 1 oktober 2017.

2 Uppdraget

2.1 Uppdraget

Direktivet (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk¹ (sjöfolksdirektivet) har som grundläggande syfte att utjämna vissa rättsliga skillnader mellan sjöfolk och andra kategorier av arbetstagare. Det sagda gäller i fråga om löneskydd, rätten till information och samråd samt uppsägningskydd. Närmast är det fråga om att de undantagsbestämmelser som föreskriver att direktiven inte ska tillämpas i fråga om sjöfolk respektive de bestämmelser som möjliggör för medlemsstaterna att undanta sjöfolk från tillämpningen av direktivens bestämmelser utgår. Sjöfolksdirektivet trädde i kraft den 9 oktober 2015 och ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 10 oktober 2017.

Den 19 november 2015 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att bedöma i vilken omfattning sjöfolksdirektivet motiverar författningsändringar samt vid behov utarbeta de författningsförslag som behövs för att anpassa svensk rätt till direktivet. I uppdraget ingick även att se över lagstiftningen med hänsyn till de nya anvisningar som gäller för hänvisningar till EU-rättsakter samt lämna nödvändiga författningsförslag med anledning av dessa. Uppdraget skulle redovisas senast den 31 juli 2016.

¹ EUT L 263, 8.10.2015, s. 1 (Celex 32015L1794).

2.2 Utredningens arbete

Utredningsarbetet påbörjades i januari 2016. Arbetet har bedrivits i nära samråd med de av regeringen utnämnda experterna. Utredningen har sammanträtt vid sammanlagt tre tillfällen samt kallat till en hearing om arbetsförhållandena inom sjöfarten och yrkesfisket. Utredningen har även följt arbetet inom Regeringskansliet beträffande ändringarna av 2006 års sjöarbetskonvention och översynen av lex Laval. Detsamma gäller i fråga om arbetet inom Europeiska unionen avseende ändringar av Europaparlamentets och rådets direktiv (2002/14/EG) av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (samrådsdirektivet).

3 Sjöfarts- och fiskerinäringen

3.1 Sjöfartsnäringen och sjöfartspolitik

Den internationella sjöfarten är av avgörande betydelse för världshandeln. Cirka 90 procent av de varor som omsätts i världshandeln under ett år transporteras med fartyg.¹ Under de senaste decennierna har den sjöburna handeln nära nog fyrdubblats. Utvecklingen är särskilt påtaglig efter år 2005.² En alltmer omfattande världshandel och mobilitet kan förväntas innebära ett fortsatt ökat transportbehov och därmed tillväxt inom sjöfartssektorn i världen.³

Det råder samtidigt en mycket hård konkurrens inom den transoceaniska sjöfarten. Rederierna agerar på en utpräglat internationell marknad med små marginaler. Eftersom bemanningskostnaderna är en stor del av kostnaderna som varierar med registreringslandet har detta inneburit att allt fler rederier flaggat ut fartyg till länder som erbjuder lägre arbetskraftskostnader. Över 70 procent av världshandelsflottan är i dag registrerad i andra länder än de från vilka fartygen kontrolleras. De största fartygsregistren är de i Panama, Liberia och Marshallöarna samtidigt som mer än hälften av världshandelsflottan kontrolleras av rederier i Grekland, Japan, Kina, Tyskland och Singapore. Tendensen gör sig gällande också i Sverige. Mätt i kapacitet för i dag mer än 85 procent av den svenskkontrollerade handelsflottan utländsk flagg.⁴

Den omfattande utflaggningen av fartyg har inneburit att även sjöarbetsmarknaden har internationaliserats. En stor andel av den dryga miljon sjömän som finns i världen rekryteras i dag från

¹ SWD(2013)462final EN, s. 16.

² Trafikanalys, rapport 2016:1, *Svensk sjöfarts internationella konkurrenssituation*, s. 9.

³ Regeringskansliet 2015, *En svensk maritim strategi*, s. 7 och 35. Fram till år 2050 bedöms exempelvis sjötransporterna öka med närmare 400 procent globalt.

⁴ Trafikanalys, rapport 2016:1, *Svensk sjöfarts internationella konkurrenssituation*, s. 9-11. Copenhagen Economics, *Svensk sjöfarts konkurrenssituation* (för Trafikanalys) 2012, s. 22-23.

lågkostnadsländer som exempelvis Filippinerna. Detta är möjligt genom att flaggstater som exempelvis Liberia och Panama har en liberal arbetslagstiftning som tillåter anställning av utländsk arbetskraft ombord på lokala villkor. I praktiken anställs sjömännen ofta av bemanningsagenter i det egna hemlandet. I syfte att värna sjömäns sociala rättigheter har den Internationella arbetsorganisationen (International Labour Organization, ILO) länge arbetat med att anta konventioner på det sjöarbetsrättsliga området. Sedan år 2013 fungerar Sjöarbetskonventionen (Maritime Labour Convention, MLC) som det viktigaste instrumentet på området. Sverige har ratificerat konventionen. MLC har fått stor genomslagskraft genom att den omfattas av systemet med hamnstatskontroller, vilket för Sverige sker inom ramen för det så kallade Paris Memorandum of Understanding (Paris MoU).⁵ Konventionen kräver att större fartyg i internationell fart eller i inrikes fart i annat land än flaggstaten ska vara utrustade med ett sjöarbetscertifikat, som visar att fartyget uppfyller konventionens krav. Vid en hamnstatskontroll måste certifikatet kunna uppvisas. Fartyg som uppvisar brister kan beläggas med kvarstad.⁶

I dagsläget antas omkring 345 000 personer vara sysselsatta till sjöss inom den europeiska sjöfarten. Handelsflottan är, sett till antalet anställda, störst i Grekland och Malta (båda med över 40 000 ombordanställda), följda av Storbritannien, Polen, Frankrike, Cypern och Rumänien (med över 20 000 anställda vardera i sektorn). Sverige har till kommissionen rapporterat in cirka 14 000 anställda.⁷ Enligt sjömansregistrets mönstringsstatistik år 2010 fanns det även cirka 3 800 personer av annan nationalitet anställda ombord på svenskflaggade fartyg. I statistiken ingår inte svenska medborgare som arbetar ombord på svenskkontrollerade fartyg under främmande flagg.⁸ Nästan hälften av alla sysselsatta inom den svenska handelsflottan arbetar ombord på passagerarfärjor.⁹ Sjömännen är en liten grupp sett till det totala antalet anställda inom svenskt näringsliv. År 2010 utgjorde sjömännen cirka 0,53 procent av

⁵ Paris MoU är en mellanstatlig överenskommelse. Motsvarande finns för flera regioner, till exempel Mediterranean MoU, Tokyo MoU och Indian Ocean MoU.

⁶ Se om 2006 års sjöarbetskonvention och om fartyg som omfattas prop. 2011/12:35 s.51 ff.

⁷ SWD(2013)462final, s. 22.

⁸ Tillväxtanalys, rapport 2010:03, *Sveriges sjöfartssektor*, s. 49.

⁹ Tillväxtanalys, rapport 2010:03, *Sveriges sjöfartssektor*, s. 46.

det totala antalet anställda inom det privata näringslivet. Det kan jämföras med 0,33 procent för anställda inom järnvägssektorn, 0,24 procent inom luftfarten och 2,3 procent inom åkerinäringen.¹⁰

Europeiska unionen har under lång tid engagerat sig i sjöfartsfrågor inom ramen för den integrerade havspolitikerna. Den omfattar vitt skilda frågor som fiske, sysselsättning, transport, forskning, miljö, energi och turism.¹¹ De så kallade maritima näringarna, vilka även inkluderar delar av sektorer som turism, energi och bioteknik, sysselsätter över 5 miljoner människor inom unionen.¹² Ett grundläggande intresse är att värna konkurrenskraften hos den europeiska handelsflottan i förhållande till tredje länder. Fortfarande är cirka en tredjedel av världshandelsflottan registrerad i ett EU-land. I termer av registrerat tonnage representerade EU-länderna omkring 18 procent av världsfloTTan i början av år 2015.¹³ För att värna konkurrenskraften hos den europeiska handelsflottan kan unionen tillåta vissa former av statssubventioner till sjöfartsnäringen i form av bland annat tonnageskatt och bemanningsstöd. Sverige tillämpar sjöfartsstöd och ett system för tonnageskatt har utretts.¹⁴ Samtidigt arbetar unionen även för att öka sjösäkerheten, i syfte att förhindra fartygsolyckor samt skydda miljön. Europeiska unionen har även sökt förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren ombord på fartyg. Det sistnämnda har bland annat sin grund i att det, trots branschens tillväxt, har visat sig svårt att rekrytera, särskilt när det gäller unga människor, till den europeiska sjöfartsnäringen.¹⁵

På det nationella planet gäller att riksdagen har antagit specifika näringspolitiska mål för sjöfarten (prop. 2008/09:93), utöver det transportpolitiska målet att säkerställa en samhällsekonomiskt effektiv och långsiktigt hållbar transportförsörjning för medborgarna och näringslivet i hela landet. I augusti 2015 presenterade regeringen en svensk maritim strategi. Strategin syftar till att ta ett helhetsgrepp om maritima näringar och inkluderar näringar som

¹⁰ Copenhagen Economics, *Svensk sjöfarts konkurrenssituation* (för Trafikanalys) 2012, s. 12.

¹¹ Kommissionens sammanfattning, EUR-Lex, utdrag 2016-02-21.

¹² Blue Growth – Scenarios and drivers for Sustainable Growth from the Oceans, Seas and Coasts, Third Interim Report, 2012.

¹³ SWD(2013)462final s. 16 och Trafikanalys rapport 2016:1 (se not 2), s. 10. Tonnage kan även anges som bruttodräktighet, som är ett mått på fartygs storlek utifrån dess innervolum.

¹⁴ Om förslag till system med tonnageskatt se betänkandet *Ett svenskt tonnageskattesystem* (SOU 2015:4).

¹⁵ Se mer i avsnitt 4.2, om bakgrunden till sjöfolksdirektivet.

sjöfart, fiske, maritim tillverkningsindustri, energi och turism. Enligt regeringen bör Sverige inom EU och globalt verka för en utveckling där sociala och miljömässiga krav höjs. I strategin anges att en central del för konkurrens på lika villkor är ”en socialt hållbar utveckling, där arbetstagare möter schyssta villkor och omfattas av grundläggande rättigheter”.¹⁶

För de svenska rederierna är likvärdiga konkurrensvillkor på sjöfartsmarknaden av stor vikt. I syfte att stärka sjöfartens konkurrenskraft redovisade regeringen 2013 en handlingsplan för sjöfarten. Regeringen har under våren 2016 dels behandlat 2014 års ändringar av 2006 års sjöarbetskonvention, dels aviserat ett kommande sjöfartsinitiativ och ett förslag om att införa ett system med tonnageskatt i Sverige.¹⁷ Ytterligare utredningar, exempelvis om cabotage, pågår och förslag om bland annat vissa regelförenklingar vad avser registrering av fartyg bereds för närvarande inom Regeringskansliet.¹⁸

3.2 Fiskerinäringen och fiskepolitiken

Fisket är av stor betydelse för livsmedelsförsörjningen i världen. Den globala fiskeflottan bestod år 2010 av omkring 4,4 miljoner fartyg. Mer än 70 procent av dessa återfanns i Asien.¹⁹ EU-länderna hade år 2012 sammantaget en fiskeflotta som uppgick till drygt 80 000 fartyg. Den europeiska fiskeflottan minskar dock sedan flera år tillbaka sett till antalet fartyg.²⁰ Fisket och fiskeindustrin inom Europeiska unionen är starkt koncentrerad till vissa medlemsstater. År 2006 stod Spanien, Frankrike, Danmark, Nederländerna och Storbritannien för sammanlagt 60 procent av produktionen i EU.²¹ Antalet personer verksamma inom näringen är störst i Spanien, Grekland, Italien och Frankrike med omkring 25 000 sysselsatta vardera. Totalt inom EU finns drygt 150 000 personer verksamma

¹⁶ Regeringskansliet 2015, *En svensk maritim strategi – för människor, jobb och miljö*, s. 34.

¹⁷ Beslut 2016-05-19 (N2014/04057/MRT) och prop. 2015/16:1, utgiftsområde 22, s. 59 f.

¹⁸ Se promemorian *Regelförenkling för sjöfarten* (N2013/5746/MRT).

¹⁹ SWD(2013)461final SV, s. 3.

²⁰ Eurostats statistik för 2012. Beaktas även EES-medlemmarna Norge och Island, som genom EES-avtalet berörs av sjöfolksdirektivet, tillkommer närmare 8 000 fartyg.

²¹ SWD(2013)462final, s. 19. Eurostat anger för år 2010 en levande vikt på nära 5 miljoner ton fisk.

inom fiskerinäringen. Betraktas även fiskebearbetning sysselsätter sektorn dock ytterligare 200 000 människor inom unionen.²²

Den svenska fiskerinäringen är med europeiska mått mätt liten. Sveriges fiskeflotta omfattar cirka 1 300 fartyg.²³ Enligt Havs- och vattenmyndighetens statistik arbetade drygt 1 500 personer någon gång under år 2014 på ett svenskt fiskefartyg.²⁴

För svensk del gäller att fiskepolitiken också finns som bärande element i den integrerade havspolitik. I propositionen *En sammanhållen svensk havspolitik* (prop. 2008/09:170) anges en hållbar utveckling av fiskerinäringen som ett övergripande mål. Det betonas att fiskerinäringen måste ges bättre förutsättningar att planera sin verksamhet över tid och att balansen mellan fiskeflottan och fiskemöjligheterna är central.

²² SWD(2013)462final, s. 19-22.

²³ SM (statistiska meddelanden), *Det yrkesmässiga fisket i havet år 2015*, JO 55 SM 1601.

²⁴ Havs- och vattenmyndighetens statistik enligt uppgift till utredningen maj 2016. Se även myndighetens rapport 2016:3, *Verksamheten inom EU:s gemensamma fiskepolitik*, s. 89.

4 Sjöfolksdirektivet

4.1 Ett ändringsdirektiv

Direktivet (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk¹ (sjöfolksdirektivet) utgör i grunden ett så kallat ändringsdirektiv i så måtto att det inte innehåller någon självständig reglering utan endast ändrar bestämmelser avseende sjömäns arbetsvillkor i fem befintliga arbetsrättsliga direktiv. Direktiven är bilagda utredningen. Det rör sig om följande arbetsrättsliga direktiv:²

- Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens³ (lönegarantidirektivet), se bilaga 3.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare⁴ (företagsrådsdirektivet), se bilaga 4.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information

¹ EUT L 263, 8.10.2015, s. 1, Celex 32015L1794.

² Även Europaparlamentets och Europeiska unionens råds direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) innehåller undantag avseende tillämpningen på sjöfolk. Utstationeringsdirektivet omtalas emellertid inte i sjöfolksdirektivet och ingår inte heller i utredningens uppdrag.

³ EUT L 283, 28.10.2008, s. 36, Celex 32008L0094 (kodifierad version).

⁴ EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, Celex 32009L0038 (omarbetning).

till och samråd med arbetstagarare i Europeiska gemenskapen⁵ (samrådsdirektivet), se bilaga 5.

- Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar⁶ (uppsägningsdirektivet), se bilaga 6.
- Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarers rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter⁷ (företagsöverlåtelседirektivet), se bilaga 7.

Ändringarna berör den sociala skyddslagstiftningen för arbetstagarare och förutsättningarna för näringsverksamhet. Det handlar om för arbetsrätten tre centrala områden: (1) löneskydd, (2) rätten till information och arbetstagarrepresentation och (3) uppsägningskydd, närmare bestämt vid uppsägningar på grund av arbetsbrist och vid verksamhetsövergång.

4.2 Syftet med sjöfolksdirektivet

4.2.1 Allmänt

På ett övergripande plan kan det grundläggande syftet med sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) sägas vara att stärka arbetstagarerskyddet samt utjämna arbetsmarknadsregleringen på den gemensamma marknaden. Sjöfolksdirektivet syftar därmed till att verka för lika spelregler inom EU samtidigt som skyddet av arbetstagarernas rättigheter enligt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna garanteras. Direktivet avser också att bidra till de allmänna politiska målen (enligt artikel 151 EUF-fördraget) om att främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor, att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och att främja en dialog mellan arbetsmarknadens parter.⁸

⁵ EGT L 80, 23.3.2002, s. 29, Celex 32002L0014. (Gemensamt uttalande, samma EGT, s. 34).

⁶ EGT L 225, 12.8.1998, s. 16, Celex 31998L0059. (Rättelse EGT L 37, 12.2.2000, s. 35.)

⁷ EGT L 82, 22.3.2001, s. 16, Celex 32001L0023. (Rättelse EGT L 61, 2.3.2002, s. 66 och EGT L 76, 19.3.2002, s. 15.)

⁸ Kommissionens förslag till sjöfolksdirektiv, 18.11.2013, COM(2013)0789 final.

Mer specifikt syftar sjöfolksdirektivet till att stärka sjöfolks rättigheter i syfte att göra sjömansyrket mer attraktivt, att tillgodose likabehandlingsprincipen genom att sjömän kommer att åtnjuta samma rättigheter som andra arbetstagarkategorier samt att utjämna konkurrensituationen mellan olika medlemsstaters handelsflottor genom att arbetstagare ombord behandlas mer lika i de olika medlemsstaterna.

4.2.2 Stärkta rättigheter för sjöfolk

Kommissionen publicerade år 2006 en så kallad grönbok om en integrerad havspolitik. Året därpå presenterades ett meddelande på samma tema. Den integrerade havspolitiken innefattar ett tvärpolitiskt synsätt på havs- och kustområdena inom Europeiska unionen. Havet utgör en naturresurs som måste skyddas, men som också kan utnyttjas för exempelvis transporter, fiske och turism.⁹ En av målsättningarna med den integrerade havspolitiken är att öka antalet europeiska sjömän, särskilt bland unga människor. Utöver att rent allmänt öka sysselsättningen framstår det i förlängningen som viktigt att det finns människor med erfarenhet från arbete till sjöss i de landbaserade delarna av sjöfartsnäringen. Det kan gälla arbete inom rederiernas administration, i hamnar och terminaler samt även inom den del av industrin som utvecklar fartygsutrustning. Ett sätt att göra sjömansyrket mer lockande är att söka förbättra arbetsvillkoren för att därigenom höja kvaliteten på arbeten inom sjöfarten. Sjöfolksdirektivet utgör ett led i det arbetet.¹⁰ Genom att möjligheten för medlemsstaterna att undanta sjömän från tillämpningen av vissa av de allmänna arbetsrättsliga direktiven utgår bidrar det till att stärka sjömäns rättigheter.

⁹ *Towards a future maritime policy for the union: A European vision for the oceans and seas*, COM(2006)275 respektive *An Integrated Maritime Policy for the European Union*, COM(2007)575.

¹⁰ Kommissionens förslag till sjöfolksdirektiv, 18.11.2013, COM(2013)0789 final.

4.2.3 Likabehandling

Likabehandlingsprincipen utgör en av hörnstenarna i unionsrätten. På det arbetsrättsliga området tar principen sig bland annat uttryck i att olika kategorier av arbetstagare så långt som möjligt ska åtnjuta samma rättigheter enligt unionsrätten till rättvisa arbetsförhållanden samt till information och samråd. En särbehandling av en viss arbetstagarkategori måste vara objektivt motiverad. Sjöfolk har emellertid till följd av den konkurrenssituation och de särskilda arbetsförhållanden som råder inom sjöfartssektorn inte sällan undantagits från tillämpningen av flera arbetsrättsliga direktiv.¹¹ Det har antingen skett genom att sjöfolk generellt undantagits från direktivets tillämpningsområde eller genom att medlemsstaterna haft rätt att välja om de önskar tillämpa direktivet i fråga på sjöfolk. Genom att direktiven utgör minimiregleringar har i praktiken varje medlemsstat själv kunnat avgöra om olika kategorier av arbetstagare ombord (sjöfolk) ska omfattas av de aktuella arbetsrättsliga reglerna eller inte. Ett exempel gäller företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG). Medlemsstater som Sverige och Tyskland har valt att tillämpa direktivet på sjöfolk medan medlemsstater som Finland och Grekland utnyttjat undantagsmöjligheten i direktivet.

Skillnaderna i behandling av sjöfolk och andra arbetstagare har ifrågasatts. Europaparlamentet efterfrågade i en resolution att arbetstagare ska ha samma skyddsnivå och att vissa arbetstagarkategorier inte som utgångspunkt ska undantas, såsom ofta är fallet med sjömän, ombordanställda och anställda på oljeplattformar.¹² Inom ramen för den sociala dialogen har frågan om undantag diskuterats med arbetsmarknads parter på EU-nivå i två omgångar (2007 och 2009).

Ett viktigt syfte med sjöfolksdirektivet är således att sjömän i möjligaste mån ska åtnjuta samma rättigheter och behandlas på samma sätt som övriga arbetstagare på den gemensamma marknaden genom att de undantag i de allmänna arbetsrättsliga direktiven som möjliggör att sjömän inte får ta del av rättigheterna utgår.

¹¹ I förslaget till sjöfolksdirektiv, KOM(2013)0798, konstaterar kommissionen att undantagen i de fem aktuella direktiven inte ursprungligen ingått i förslagen till direktiv utan tillkommit under lagstiftningsprocessen.

¹² Resolution 2007/2023 (INI) av den 11 juli 2007.

4.2.4 Konkurrensutjämning

I meddelandet Strategiska mål och rekommendationer för EU:s sjöfartspolitik fram till 2018 av den 21 januari 2009 betonade kommissionen vikten av att införa en integrerad rättslig ram för att förbättra sjöfartssektorns konkurrenskraft. Sedan kommissionen sett över det rådande rättsläget, som delvis är resultatet av sjöfolks speciella yrkessituation, framkom att medlemsstaterna tillämpar de undantag eller frivilliga undantag som lagstiftningen medger mycket olika. Förutom att sjöfolk särbehandlas i förhållande till andra arbetstagarkategorier medför medlemsstaternas valfrihet i det här avseendet även att sjöfolks rättigheter i sig kommer att variera mellan medlemsstaterna. Ett grundläggande syfte med sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) är således att utjämna arbetsvillkoren på den europeiska marknaden. Detta är i sin tur ägnat att påverka konkurrensen inom sjöfartsnäringen på den gemensamma marknaden. Det bör i sammanhanget påpekas att det är en relativt liten grupp av medlemsstater som har valt att utnyttja undantagen för sjöfolk i de arbetsrättsliga direktiven. Som exempel kan nämnas att i fråga om rätten att undanta så kallade lottfiskare (share-fishermen) från tillämpningen av lönegarantidirektivet (2008/94/EG) har endast tre medlemsstater valt att uttryckligen utnyttja undantaget, nämligen Cypern, Grekland och Malta.¹³ Kommissionen beräknade år 2013 att det berör som mest drygt 16 procent av yrkesfiskarna samtidigt som de sistnämnda utgör en marginell andel av den aktiva europeiska arbetskraften (0,01 procent).¹⁴ I vilken mån olika medlemsstater har valt att utnyttja undantagen framgår av nedanstående tabell:

¹³ Storbritannien och Irland har angett att share-fishermen är undantagna eftersom de anses som egenföretagare, SWD(2013)462 final, 18.11.2013, s. 38. (Jfr SOU 2011:84, med en liknande bedömning för svenska fiskare med s.k. manslotter och båtlotter. Se avsnitt 6.2).

¹⁴ SWD(2013)462 final, 18.11.2013, s.24. Enligt beräkningarna är den största gruppen som påverkas av sjöfolksdirektivet anställda inom handelsflottan, där omkring 45 procent anges undantagna reglerna i företagsrådsdirektivet (2009/38/EG) och företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG), vilket uppges motsvara cirka 0,07 procent av den totala arbetskraften.

Tabell 4.1 Medlemsstater som utnyttjat undantag i direktiven¹⁵

| | Lönegaranti | Samråd | Företagsråd | Uppsägning | Överlåtelse |
|----------------|-------------|--------|-------------|------------|-------------|
| Belgien | | | | X | |
| Bulgarien | | | | | |
| Cypern | X | X | X | X | X |
| Danmark | | | (X) | X | X |
| Estland | | | X | | |
| Finland | | | | | (X) |
| Frankrike | | | | | |
| Grekland | X | (X) | X | X | X |
| Irland | (*) | | | X | X |
| Italien | | | X | | |
| Lettland | | | X | X | X |
| Litauen | | | X | | |
| Luxemburg | | X | | X | X |
| Malta | X | X | X | X | X |
| Nederländerna | | | | | X |
| Polen | | | | | |
| Portugal | | | | | (X) |
| Rumänien | | X | X | | X |
| Sverige | | | | | |
| Slovakien | | | | X | |
| Slovenien | | | | | |
| Spanien | | | | | |
| Storbritannien | (*) | (X) | (X) | (*) | |
| Tjeckien | | | | | |
| Tyskland | | (X) | | X | |
| Ungern | | | X | | X |
| Österrike | | | | | |

(X) Tillämpar nationella regler med likvärdigt skydd.

(*) Share-fishermen undantas i nationella regler/praxis såsom egenföretagare (self-employed workers).

Av tabellen framgår att medlemsstater som Cypern, Grekland och Malta har utnyttjat möjligheten till undantag i samtliga fall. Dessa medlemsstater utgör utpräglade sjöfartsländer med en större andel anställda än andra inom sjöfartssektorn (jfr kapitel 3). Även Dan-

¹⁵ SWD(2013)462 final EN, 18.11.2013, s. 15–16. Kroatien, som blev medlem i unionen den 1 juli 2013, finns inte redovisad i tabellen.

mark, Irland, Luxemburg, Rumänien och Storbritannien utmärker sig som medlemsstater med särskilda regler. En förhållandevis stor grupp bestående av åtta medlemsstater har inte gjort bruk av något av undantagen. Till denna grupp hör medlemsstater som Frankrike, Spanien och Sverige. Det synes med andra ord finnas ett samband mellan sjöfartsnäringens relativa betydelse för ekonomin i medlemsstaten och förekomsten av undantag. Sambandet är mindre påtagligt rörande fiskerinäringen.

4.3 Närmare om innehållet i direktivet

4.3.1 Löneskyddet för fiskare utsträcks

Lönegarantidirektivet (2008/94/EG) innehåller bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens, på så sätt att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagarna får betalt för utestående fordringar på grund av anställningen motsvarande en minsta nivå. Medlemsstaterna har, under vissa förutsättningar, haft möjlighet att från direktivets tillämpningsområde utesluta fiskare som avlönas separat (artikel 1.3 b). Genom sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) utgår den möjligheten (artikel 1). Det betyder att nationella regler inte längre ska kunna utesluta angivna fiskare från lönegarantidirektivets minimiskydd.

Den engelska versionen av lönegarantidirektivet benämner gruppen som ”share-fishermen”, närmast lottfiskare.¹⁶ Av bilagan till 1980 års lönegarantidirektiv följer att undantaget då avsåg ”befälhavare och besättning på fiskefartyg vars lön består i andel i vinsten, fångsten eller bruttointäkten av fartyget”. Sjöfolksdirektivet innebär alltså att regleringar som genomför lönegarantidirektivets bestämmelser om bland annat betalning av utestående lönefordran vid konkurs som utgångspunkt ska omfatta också fiskare som får betalt för sitt arbete i förhållande till fångsten.

Lönegarantidirektivet har genomförts i svensk rätt, utan något uttryckligt undantag för arbetstagare som är fiskare, främst genom lagen (1992:497) om lönegaranti. Den svenska fiskerinäringen är

¹⁶ Den danska översättningen av direktivet anger partsfiskere, den franska talar om les pêcheurs rémunérés à la part och den tyska om Fischer, die in Form eines Erlösanteils entlohnt werden. Se mer om så kallade lottfiskare i avsnitt 6.2.

samtidigt, förenklat uttryckt, delvis organiserad som ett nätverk av egenföretagare. Det är inte ovanligt att fiskare arbetar tillsammans i fiskelag och att ersättning utgår efter andel i vad fångsten inbringat, så kallade lotter. Det är därmed inte sagt att den enskilde fiskaren är att betrakta som arbetstagare i lönegarantidirektivets mening. Övervägandena avseende hur förändringen påverkar svensk rätt redovisas i avsnitt 6.4.

4.3.2 Sjöfolk ska omfattas av samrådsdirektivet

Samrådsdirektivet (2002/14/EG) innehåller minimiföreskrifter som ska göra det möjligt för arbetstagare att få information och samråda med arbetsgivare om händelser som kan komma att påverka deras anställningssituation. Direktivet anger en ram för hur detta ska gå till. Inom ramen kan medlemsstaterna agera fritt och utnyttja befintliga system för information och samråd och anpassa dessa till den föreskrivna ramen. Direktivet innehåller dock vissa minimikrav som måste uppfyllas.

Medlemsstaterna kan enligt samrådsdirektivet anta särskilda bestämmelser för besättningar ombord på fartyg som trafikerar öppet hav. En medlemsstat får alltså avvika från direktivets generella regler, men måste då ha särskilda regler om information till och samråd med dessa arbetstagare till sjöss. Enligt sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) utgår denna möjlighet (artikel 3). Det får till följd att besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav inte längre genom särskilda bestämmelser i nationell rätt kan undantas den allmänna ram för information till och samråd med arbetstagare som samrådsdirektivet anger.

I svensk rätt har samrådsdirektivet främst genomförts genom ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL. Sverige har vid genomförandet av direktivet inte infört några undantag för besättningsmedlemmar.

Utredningens överväganden avseende samrådsdirektivet redovisas i avsnitt 7.5.

4.3.3 Sjöfolk ska omfattas av företagsrådsdirektivet

Företagsrådsdirektivet (2009/28/EG) innehåller bestämmelser om information och samråd i gränsöverskridande frågor i vissa företag eller företagsgrupper. Det handlar uteslutande om större företag med anställda i minst två medlemsstater. Sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) medför att möjligheten för en medlemsstat att bestämma att direktivet inte ska gälla besättningsmedlemmar i handelsflottan utgår (artikel 2). Det betyder att medlemsstaterna inte längre kan undanta besättningsmedlemmar i handelsflottan från tillämpningsområdet, utan i stället ska företagsrådsdirektivet gälla även dessa. Genom sjöfolksdirektivet införs också ett tillägg i företagsrådsdirektivet (artikel 10.3) i vilket det föreskrivs att en besättningsmedlem som är ledamot av ett förhandlingsorgan eller företagsråd är behörig att delta vid möten, såvida han eller hon inte befinner sig till sjöss eller i hamn i annat land än där rederiet har sitt säte när mötet äger rum. Vidare anges att möten om möjlighet ska planeras så att ledamot som är besättningsmedlem kan delta.

Direktivet har genomförts genom lagen (2011:427) om europeiska företagsråd. Sverige har vid genomförandet av direktivet inte infört något undantag för besättningsmedlemmar. Bedömningen av hur ändringen av företagsrådsdirektivet påverkar svensk rätt återfinns i avsnitt 7.6 och 7.7.

4.3.4 Sjöfolk ska omfattas av uppsägningsdirektivet

Uppsägningsdirektivet (98/59/EG) innehåller bestämmelser till skydd för arbetstagare vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, bland annat om att arbetsgivaren ska informera och överlägga med arbetstagarnas representanter inför planerade kollektiva uppsägningar. Direktivet undantar besättningar på sjögående fartyg från dess tillämpning (artikel 1.2 c). Sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) (artikel 4) medför två ändringar av uppsägningsdirektivet, dels att nämnda undantag ska utgå, dels att arbetsgivarens plikt att anmäla uppsägningar på grund av arbetsbrist, när det gäller besättning på fartyg, ska ske till behörig myndighet i fartygets flaggstat.

Direktivet har främst genomförts genom ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, och lagen (1974:13) om vissa anställ-

ningsfrämjande åtgärder (främjandelagen). Sverige har vid genomförandet av direktivet inte utnyttjat undantaget för besättningar ombord på sjögående fartyg. Behörig myndighet i Sverige är, enligt främjandelagen, Arbetsförmedlingen. Övervägandena avseende ändringarna i uppsägningsdirektivet och hur dessa påverkar svensk rätt redovisas i avsnitt 8.6 och 8.7.

4.3.5 Sjöfolk ska omfattas av företagsöverlåtelsedirektivet

Företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG) innehåller regler om skydd för arbetstagare vid övergång av verksamhet, bland annat om förbud för arbetsgivaren att säga upp arbetstagare med anledningen av verksamhetsövergången som sådan. Direktivet behöver inte tillämpas på sjögående fartyg (artikel 1.3). Genom sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) (artikel 5) ersätts emellertid undantaget med en bestämmelse enligt vilken företagsöverlåtelsedirektivet ska tillämpas på sådan överlåtelse av sjögående fartyg som är en del av en överlåtelse av ett företag eller en verksamhet, under förutsättning att förvärvaren finns, eller den verksamhet som överläts förblir, inom fördragets territoriella tillämpningsområde. Företagsöverlåtelsedirektivet ska dock inte tillämpas när det gäller överlåtelser som enbart avser ett eller flera sjögående fartyg.

Företagsöverlåtelsedirektivet har främst genomförts genom ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1982:80) om anställningsskydd. Sverige har vid genomförandet av direktivet inte infört undantag för fartyg. Övervägandena med anledning av ändringarna i företagsöverlåtelsedirektivet redovisas i avsnitt 8.6 och 8.8.

4.3.6 Övrigt

Sjöfolksdirektivets ([EU] 2015/1794) övriga bestämmelser, artiklarna 6–10, innehåller regler om bland annat upprätthållande av skyddsnivå, kommissionens rapporteringsskyldighet till Europaparlamentet och rådet, införlivande och ikraftträdande.

Skyddsklausulen (artikel 6) syftar till att garantera rättigheterna för de arbetstagare som omfattas av förslaget så att de rättigheter som medlemsstaterna tillerkänner dem inte försämras av att direk-

tivet träder i kraft, medan översynsklausulen (artikel 7) avser att övervaka tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna och utfall, särskilt vad beträffar förändringar i medlemsstaternas registrerade flotta (utflaggning) och sysselsättning för sjöfolk från EU-länder.

Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 10 oktober 2017.

5 Genomförande av direktivet

Bedömning: De grundläggande utgångspunkterna för genomförandet av sjöfolksdirektivet är att den nuvarande regleringen ska behållas och att särregleringar ska undvikas. Vidare är det svenskflaggade fartyg som omfattas av genomförandet.

5.1 Den grundläggande systematiken bevaras

Undantagen för sjöfolk från tillämpningen av lönegarantidirektivet (2008/94/EG), företagsrådsdirektivet (2009/38/EG), samrådsdirektivet (2002/14/EG), uppsägningsdirektivet (98/59/EG) och företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG) upphävs genom sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794). Det innebär således att det i första hand är fråga om att de aktuella direktivens tvingande tillämpningsområde utvidgas till att även omfatta gruppen sjöfolk.¹ De ändringar som därutöver införs genom direktivet består i hög grad av anpassningar till de redan existerande bestämmelserna. Att direktiven i fråga utgör så kallade minimidirektiv och att Sverige vid genomförandet av dessa i nationell rätt har avstått från att undanta sjöfolk från tillämpningen medför att utredningens huvudsakliga arbete är begränsat till att säkerställa att nuvarande ordning omfattar sjöfolk samt vid behov föreslå kompletterande bestämmelser. Av detta följer att en allmän utgångspunkt för arbetet bör vara att ändra den nuvarande regleringen i så liten grad som möjligt. Eventuella nya

¹ Artiklarna 1–5 i direktivet tar i huvudsak sikte på att sjöfolk ska omfattas av de aktuella fem arbetsrättsliga direktivens tillämpningsområden. Eventuella särregleringar måste prövas från fall till fall. Sådana eventuella undantag måste då kunna motiveras av sektorns särdrag och särskilda förutsättningar.

bestämmelser bör utformas på så sätt att den grundläggande systematiken i den befintliga lagregleringen bevaras.

5.2 Särregleringar undviks

I flera av de aktuella direktiven, exempelvis i samrådsdirektivet (2002/24/EG) och i företagsrådsdirektivet (2009/38/EG) (se avsnitt 7.1), finns likartade regler om undantag för besättningar på fartyg, vilka utgått genom sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794). Så är fallet även med uppsägningsdirektivet (98/59/EG) och företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG) (se avsnitt 8.1). Att begreppen i direktiven är olika (uppsägningsdirektivet talar om ”besättningar på sjögående fartyg”, att jämföra med till exempel samrådsdirektivets ”besättning på fartyg som trafikerar öppet hav”) indikerar visserligen en skillnad när det kommer till vilka som omfattas. Av sjöfolksdirektivets syfte och skäl (se särskilt beaktandesatserna 4, 5 och 13) följer dock att det inte ska påverka genomförandet av ändringarna i direktiven. Direktivet talar också om sjöfolk, som en avgränsning i förhållande till andra arbetstagare, vilket understryker principen om likabehandling (jfr avsnitt 4.2.3). Det talar också för att de olika benämningar på grupper som tidigare kunnat exkluderas inte bör upprätthållas genom att en särreglering införs för att förtydliga tillämpningsområdet.

Regeringen har vid genomförande av direktiven inte funnit några skäl att utesluta dessa arbetstagare från direktivens skyddsbestämmelser.² En jämförelse kan också göras med regeringens uttalande i prop. 2002/03:109 s. 78 avseende fartygssäkerhetslagen (2003:364). Här framhöll regeringen att utgångspunkten ska vara att arbetsmiljön ombord på fartyg ska vara av lika god kvalitet samt ska förebygga olyckor och ohälsa i lika hög grad som på land. Regleringen bör vidare i princip vara densamma, utom när sjöfartens särskilda förhållanden påkallar andra bestämmelser. Den slutsatsen överensstämmer med såväl uttalanden i Europaparlamentets resolution inför sjöfolksdirektivet (se avsnitt 4.2.3) som med sjöfolksdirektivets ändamål och artiklar.

² Se t.ex. prop. 1994/95:102 s.49, prop. 2004/05:148 s. 23 och prop. 2010/11:60 s. 46.

Den arbetsrättsliga regleringen bör med andra ord i princip vara generell och inte undanta vissa grupper. Särregleringar bör endast införas om särskilda förhållanden påkallar detta. En ytterligare allmän utgångspunkt är således att i den mån sjöfolksdirektivet medför att tillämpningsområdet för svensk del utvidgas bör vikten av att regleringen fortsatt är sammanhållen beaktas. Det framgår också uttryckligen av direktivet (artikel 6) att dess genomförande inte får leda till en minskning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagare som omfattas av direktivet i förhållande till vad de redan har tillerkänts av medlemsstaterna på de områden som omfattas av de ändrade direktiven.

5.3 Svenskflaggade fartyg omfattas

En allmän fråga som gör sig gällande beträffande genomförandet av sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) är vilka fartyg som ska omfattas. Som har berörts i kapitel 3 för i dag mindre än 15 procent av den svenskkontrollerade handelsflottan svensk flagg. Mer än 85 procent av tonnaget är således flaggat utomlands. Folkrättsliga bestämmelser om jurisdiktion över fartyg finns i 1982 års havsrättskonvention (UNCLOS). Bestämmelserna utgår från principen om att internationellt vatten inte är underkastat någon stats jurisdiktion, utan det fria havet är öppet för alla stater.

När ett fartyg registreras i en viss stats fartygsregister erhåller fartyget dess nationalitet. Nationaliteten manifesteras genom den flagga fartyget för. Flaggstaten har efter inskrivning av fartyget i dess register i vissa administrativa, tekniska och sociala frågor en skyldighet att utöva faktisk jurisdiktion över fartyget (artikel 94). Jurisdiktionen knyts med andra ord till vissa personer och viss egendom i stället för som normalt till ett geografiskt område.³

Flaggstatens jurisdiktion över fartyg som för dess flagga är i princip exklusiv när fartyget befinner sig på internationellt vatten. Det finns emellertid vissa specifika undantag från flaggstatsprincipens tillämpning, exempelvis på sätt att kuststaten äger rätt att inom vissa zoner utöva viss kontroll.⁴

³ Schelin, J., Bekvämlighetsflagg och arbetsförhållanden, Uppsala 1997, s. 201.

⁴ Kuststaten har enligt 1982 års havsrättskonvention t.ex. rätt att upprätta en till dess territorialhav angränsande zon, liksom en s.k. exklusiv ekonomisk zon och under vissa

Beträffande territorialhavet gäller, precis som i fråga om landterritoriet, att kuststaten har jurisdiktion över detta.⁵ Fartyg har emellertid en rätt till oskadlig genomfart genom andra staters territorialhav. Med oskadlig genomfart avses rätten att ostört genomkorsa andra staters territorialhav så länge kuststatens lugn, ordning eller säkerhet inte störs.

På kuststatens inre vatten, det vill säga vattenområdet innanför de av kuststaten fastställda baslinjerna, anses kuststaten i princip ha full jurisdiktion, även beträffande förhållandena ombord. Det samma gäller i fråga om främmande handelsfartyg som befinner sig i någon av kuststatens hamnar. Kust- eller hamnstaten brukar dock normalt sett ändå respektera de bestämmelser som gäller den interna ordningen ombord på främmande handelsfartyg.⁶ Till den interna ordningen ombord hör normalt den arbetsrättsliga regleringen, det vill säga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsmiljö. Orsaken till att kuststaten normalt respekterar flaggstatens reglering i det här avseendet är att det framstår som praktiskt omöjligt att följa de nationella regler om bemanning och arbetstider som gäller i varje hamn fartyget anlöper under en resa.

Principen om flaggans lag framgår uttryckligen av exempelvis sjömanslagen (1973:282) och arbetsmiljölagen (1977:1160). Av 1 § sjömanslagen framgår att lagen gäller ombord på svenska fartyg.⁷ I 1 kap. 2 § arbetsmiljölagen regleras att lagen är tillämplig i fråga om arbete på fartyg även när svenska fartyg används till sjöfart utanför Sveriges sjöterritorium. Det gäller även då fartygsarbete utförs av annan än den som är anställd av redaren. Samma sak får i ett lagstiftningsperspektiv anses gälla i fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) även om tillämpningen av den sistnämnda även kan komma att påverkas av artikel 8 i Europaparlamentets och

förutsättningar ingripa mot fartyg inom zonerna. Se om jurisdiktion över fartyg t.ex. prop. 2012/2013:78 s. 19 ff.

⁵ Territorialhavet utgörs av det vattenområde som sträcker sig högst tolv nautiska mil från baslinjerna.

⁶ Flaggstatsprincipen fungerar då mer som en lagvalsregel, genom att staten med jurisdiktion (territorialprincipen) låter flaggans lag bli avgörande för hur tvisten ska lösas.

⁷ Det bortses i det här avseendet från att regeringen enligt 60 § sjömanslagen kan förordna om att lagen ska gälla även sjöman på utländskt fartyg. Bestämmelsen tar sikte på fartyg som hyrs in av svenska redare utan besättning, så kallad bare boat charter.

rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

Utgångspunkten i utredningen är således att i ett lagstiftningsperspektiv endast svenskflaggade fartyg omfattas av ändringarna i de arbetsrättsliga direktiv som sjöfolksdirektivet medför.

6 Löneskydd för fiskare

6.1 Inledning

Sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) ändrar Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (lönegarantidirektivet) i så måtto att möjligheten för medlemsstaterna att undanta fiskare vilka får betalt för sitt arbete ombord i förhållande till bruttointäkten eller fångsten från tillämpningen av direktivet upphör (jfr artikel 1.3 b i lönegarantidirektivet ”fiskare som avlönas separat”). Det finns därför anledning att överväga om lönegarantilagen behöver ändras för att garantera att så kallade lottfiskare omfattas av lönegarantin.

6.2 Organiseringen av fiskerinäringen

Det svenska fisket och för detta särskilda regleringar beskrivs i senare betänkande bland annat av WFC-utredningen (*ILO:s konvention om arbete ombord på fiskefartyg*, SOU 2011:84).¹ Den svenska fiskerinäringen är i hög grad organiserad som ett nätverk bestående av enskilda fiskare som från tid till annan samarbetar om fisket. Fiskarna är i egenskap av egenföretagare medlemmar i ett fiskelag, där fartygsägarna normalt sett själva deltar aktivt i fisket ombord. Ersättningen utgår från vad fisket inbringar och fördelas sedan mellan fiskare (manslott) och fartygsägare (båtlott) efter i förväg överenskomna andelar. Ägarna till fiskefartyget är knutna till sitt fartyg och bildar därigenom en relativt oföränderlig stomme i fiskelagen. Däremot kan manslotterna byta innehavare. En fiskare

¹ Se även Fiskelagsutredningens betänkande *Med fiskevård i fokus – en ny fiskevårdsplan*, SOU 2010:42 och bland äldre betänkanden till exempel *Yrkesfiskets konkurrenssituation*, SOU 1999:3 och *Svensket fiske*, SOU 1993:103.

kan exempelvis ha en eller flera manslotter på olika fartyg, båtlott och manslott på samma fartyg samt ytterligare manslott på annat fartyg. Fiskelagens sammansättning varierar således över tid, och de enskilda företagen kan bedrivas i olika juridiska former, såsom aktiebolag, handelsbolag, enskilda firmor och partrederier.² Det är, enligt uppgift från Sveriges Fiskares Riksförbund, endast på större fiskefartyg inom pelagiskt fiske som fiskare i stället är anställda.³

Även utformningen av avtalen på området utgår från att fiskare är egenföretagare. I SFR:s standardavtal för samarbete inom fiskelag definieras begreppet fiskelag som de fiskare och fartygsägare som ingått avtal om att gemensamt bedriva fiske som näringsverksamhet med ett fiskefartyg för viss tid eller tills vidare. Ett fiskelag kan enligt avtalet dela på rörelseresultatet (ersättning för fångsten efter avdrag för löpande kostnader för fisket) genom båtlotter mellan andelsägare av fartyget och manslotter mellan dem som har del av resultatet utan att äga någon del av fartyget. Avtalet förutsätter att fiskaren har F-skattedel och innehåller också bestämmelser om vinst- och förlustreglering.

Enligt Havs- och Vattenmyndigheten var år 2014 drygt 1 500 personer någon gång under året sysselsatta på ett fiskefartyg. Omräknat i heltidsekvivalenter uppgick antalet sysselsatta till 845. Hur många av dessa som är anställda är oklart. WFC-utredningen fann att det i princip inte finns några anställda yrkesfiskare (SOU 2011:84, s. 97). Att fiskare normalt sett är egenföretagare är en bild som stämmer med att det finns i stort sett lika många fiskeföretag (985) som aktiva fiskefartyg (980), där de flesta driver fiskeverksamhet med ett fartyg (750).⁴ Uppgiften inom parentes avser år 2014. Uppgift om anställning ingår dock inte i Havs- och vattenmyndighetens underlag.

För utredningens del är tillräckligt att konstatera att fiskare som får sin ersättning genom lottsystemet, vilket som regel innebär del i

² Om flera överenskommit att under delat ansvar gemensamt driva sjöfart med eget fartyg föreligger ett s.k. partrederi, enligt 5 kap. sjölagen (se mer om partrederi som bolagsform, t.ex. NJA 2007 s. 145, SvJT 2013 s. 931 där formlöst bildande och upplösande är normalt).

³ Muntlig uppgift till utredningen vid möte den 16 mars 2016. Se även SOU 2011:84 s. 51: "Enligt SFR:s uppfattning är det endast ett fåtal fiskare som är anställda, främst på stora fiskefartyg som ägs av aktiebolag med många delägare."

⁴ Havs- och vattenmyndighetens uppgift till utredningen den 4 maj 2016 och myndighetens rapport 2016:3, *Verksamheten inom EU:s gemensamma fiskepolitik*, tabell 13.1, s. 89. Det kan här noteras att lönsamhet finns främst inom pelagiskt fiske, dvs. fartyg som fiskar pelagiska arter (sill/strömming, skarpsill, tobis och makrill), s. 91.

fångsten utan inkomstgaranti, mot bakgrund av praxisen med fiskelag vanligtvis anses driva näringsverksamhet.⁵

6.3 Löneskyddet

6.3.1 Syftet med löneskyddet

Bakgrunden till regler om löneskydd är att lönen normalt sett utgör arbetstagares enda intäktskälla och därför är avgörande för den enskildes försörjning.⁶ Detta avspeglas exempelvis i de särskilda bestämmelserna om överlåtelse av lönefordran och om kvittning och utmätning av lön. Fordran på intjänad lön har en stark ställning jämfört med andra typer av fordringar. Vid en arbetsgivares insolvens skyddas lönefordran genom dels förmånsrätt, dels statlig lönegaranti. Förmånsrätten ger vid konkurs och utmätning fordringarna ett visst företräde till betalning ur arbetsgivarens tillgångar före andra borgenärers krav. Eftersom det vid konkurs är osäkert i vad mån det blir någon utdelning, eller att det även om viss behållning finns i boet saknas tillgångar som räcker till betalning av de anställdas löner, kompletteras löneförmånsrätten av den statliga lönegarantin. Lönegarantin finansieras genom arbetsgivaravgifter. Garantin formar en del av det sociala skyddsnetet, och gäller till skillnad mot löneförmånsrätten oavsett tillgångsslag eller andra krav som finns hos arbetsgivaren. Förmånsrätten för löntagare är samtidigt, med ett undantag, en förutsättning för att få betalning enligt lönegarantin. Lönegarantidirektivet (2008/94/EG) har i svensk rätt således genomförts genom bestämmelser i förmånsrättslagen (1970:979), FRL, och i lönegarantilagen (1992:497).⁷

⁵ Bakgrunden till att inkomst av fiske genom båtlott, redskapslott och manslott utgör inkomst av näringsverksamhet finns beskriven i RÅ 1951 ref 9. Se även NJA 1923 s. 586. På senare tid bekräftas utgångspunkten av uttalanden i förarbeten, t.ex. prop. 2002/03:109 s. 136 och s. 139. Se även de i SOU 2011:84 s. 51 närmare redovisade fallen: Kammarrätten i Jönköping, dom 1988-12-13, mål 2666-1998 (ersättning till fiskare var inkomst av näringsverksamhet), Kammarrätten i Göteborg, dom 2007-10-19, mål 4749-05 (fiske bedrivet av bolag) och Kammarrätten i Stockholm, dom 1999-10-29, mål 7600-1997 (om arbetslöshetsersättning där lottfiskare bedömdes vara företagare). Se även Hovrätten för Västra Sverige, dom 2014-10-14, mål B 4665-12 (fiskare med manslott dömd för bokföringsbrott).

⁶ Se t.ex. prop. 1970:201 s. 23 till 1970 års lönegarantilag. Internationellt sett finns från 1950-talet ILO:s konventioner och rekommendationer och, utöver aktuella direktiv, EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

⁷ Se t.ex. propositionen om det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (prop. 1991/92:170, bil. 9 s. 30).

6.3.2 Vem omfattas av löneskyddet?

En grundläggande förutsättning för att en person ska omfattas av löneskyddet är att personen i fråga är arbetstagarare. Ett anställningsavtal karakteriseras av att den ena parten fortlöpande ställer sin personliga arbetskraft till den andra partens förfogande. Inom EU-rätten avgränsar arbetstagarbegreppet den fria rörligheten för arbetstagarare och arbetssökande, vilket omfattar den som under viss tid, mot ersättning, utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan, under dennes ledning och kontroll.⁸ Det utförda arbetet ska vara en faktisk ekonomisk aktivitet. Eftersom definitionen av ”arbetstagarare” avgränsar tillämpningsområdet för den grundläggande principen om fri rörlighet, får den inte tolkas på ett restriktivt sätt.⁹ Ersättningen behöver inte vara sådan att arbetstagararen kan försörja sig på den och begreppet omfattar till exempel också praktikanter.¹⁰ För sekundärrätten gäller sedan att för varje direktiv bestämma den närmare innebörden av arbetstagarbegreppet.¹¹ Beträffande lönegarantidirektivet (2008/94/EG) framgår av artikel 2.2 att det ska förstås i enlighet med nationell rätt och praxis.

Om någon är arbetstagarare ska enligt svensk rätt bedömas utifrån vad som faktiskt sett kan anses avtalat, med beaktande av alla i samband med avtalet och arbetsförhållandena förekommande omständigheter (NJA 1949 s. 768). Avtal om arbete delas översiktligt sett in i två huvudtyper: anställningsavtal (arbetsgivare – arbetstagarare) och uppdragsavtal (uppdragsgivare – uppdragstagarare). Principiellt ställer en arbetstagarare sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande, alltså en personlig arbetskyldighet, medan en uppdragstagarare åtar sig att leverera ett visst arbete eller resultat. Anställningsavtalen reglerar bland annat lön, pension och andra anställningsförmåner. Ett uppdragsavtal kan avse utförande av tjänster av olika slag. Uppdragstagarare omfattas inte av lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS. Inom den kollektiva arbetsrätten finns

⁸ Källström, K., Malmberg, J., Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten, 3:e uppl., 2012, s. 24. Att ersättning utgår är enligt svensk rätt inte en förutsättning för utan en följd av en anställning.

⁹ Se t.ex. Levin, C-53/81, EU:C:1982:105.

¹⁰ Se meddelande från kommissionen KOM2002/0694/slutlig, Celex 2002DC0694, s. 5, med flera hänvisningar till rättsfall från EU-domstolen.

¹¹ Adlercreutz, A. Mulder, B.J., Svensk arbetsrätt, 14 uppl., Vanda, 2013, s. 65.

begreppet jämställd uppdragstagare, det vill säga den som utför uppdrag åt någon annan och inte är anställd men har en ställning av väsentligen samma slag som en arbetstagare. Avsikten är att reglerna om föreningsrätt, förhandlingsrätt och kollektivavtal i bland annat lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, ska kunna tillämpas för arbetspresterande parter som inte är arbetstagare men som står dem nära.¹² Endast anställningsavtalet är hänförligt till arbetsrätten medan uppdragsavtalet som utgångspunkt behandlas i förmögenhetsrätten. Vid bedömning av om det föreligger ett anställningsförhållande eller ett uppdragsförhållande finns vissa omständigheter (till exempel hur arbetet ska utföras, vad som ska utföras, vem som tillhandahåller material, redskap och utrustning, personlig arbetsskyldighet, det ekonomiska vederlaget, riskfördelning etc.) som brukar beaktas vid en bedömning i det enskilda fallet. Ett avtal om att visst arbete ska utföras kan i vissa fall även vara att betrakta som ett bolagsavtal. Närmast är det här fråga om att bolagsmännen förbinder sig att i vinstsyfte samarbeta inom ramen för en viss verksamhet. Bolagsavtalet faller utanför arbetsrätten och inordnas vanligen under associationsrätten.¹³

Utgångspunkten är att arbetstagarbegreppet är enhetligt, oavsett i vilket rättsligt sammanhang det används. Högsta domstolen har framhållit att, vid bedömningen av vad som kan anses avtalat mellan parterna, ledning ska hämtas i det så kallade civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Hänsyn ska inte endast tas till uttryckliga avtalsvillkor, utan en samlad bedömning ska ske av samtliga omständigheter som kan vara ägnade att belysa hur parternas inbördes förhållanden och därmed avtalet är att uppfatta (NJA 1982 s. 784). Vid bedömningen av vem som är arbetstagare kan följaktligen olika kriterier få olika tyngd beroende på vilken funktion de aktuella rättsreglerna har. De tvingande arbetsrättsliga reglerna ska tillämpas om en helhetsbedömning talar för att det är en anställning (AD 2005 nr 33).

Syftet med reglerna om lönegaranti, och förmånsrätt, är att skydda intjänad lön eftersom den typiskt sett utgör arbetstagarers

¹² I praxis har vid tillämpningen av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet t.ex. bensinstationsinnehavare betraktats som arbetstagare. Innehavaren driver rörelsen i egen regi men är starkt beroende av det bolag som levererar olja till stationen.

¹³ Se t.ex. AD 2009 nr 55. Se även Adlercreutz, A. m.fl., Svensk arbetsrätt, 14 uppl., Vanda, 2013, s. 18.

försörjning. Det finns vidare ett näringsintresse av att ett företags organisation ska kunna bestå även i ekonomiskt kärva perioder. De anställda ska inte behöva överväga att lämna en verksamhet med ekonomiska problem redan på ett tidigt stadium.¹⁴ Detta kan inverka på arbetstagarbegreppet (se t.ex. NJA 1992 s. 631). Att betalning enligt reglerna om lönegaranti förutsätter att fordran har allmän förmånsrätt innebär att arbetstagarbegreppets bestämning enligt förmånsrättslagen har betydelse vid motsvarande bedömning enligt lönegarantilagen. Ytterligare ett exempel är NJA 1996 s. 311, där bolagsmannen i realiteten utförde arbete som en arbetstagarare. I ett äldre fall som avsåg införsel (numera utmätning av lön), NJA 1972 s. 421, fick fiskares manslott, men däremot inte hans lott på grund av att han var partredare, anses utgöra ersättning för arbetsinsats vid vilken hans ställning var jämförlig med en arbetstagarare.

6.3.3 Lönegarantidirektivet

Lönegarantidirektivets (2008/94/EG) centrala funktion är att etablera ett minimiskydd för arbetstagarars upparbetade löner i fall av arbetsgivarrens insolvens, en minsta lönegaranti (artikel 3 jämförd med artikel 11). Direktivet bygger på att medlemsstaterna inrättar en institution som säkerställer att berörda arbetstagarare får betalt för utestående fordringar som grundar sig på anställningsförhållanden.

Lönegarantidirektivet är som utgångspunkt generellt tillämpligt på alla arbetstagarare. Medlemsländerna får emellertid undantagsvis utesluta fordringar för vissa kategorier av arbetstagarare, om det finns andra former av garantier som ger dem ett likvärdigt skydd. Därutöver finns en bestämmelse, som härrör från 1980 års lönegarantidirektiv, om att medlemsstater som sedan tidigare utesluter två i direktivet utpekade kategorier av anställda från tillämpningsområdet får fortsätta att göra detta.¹⁵ Detta gäller dels arbetstagarare i hushållet som är anställd av en fysisk person, dels fiskare som avlönas separat (artikel 1.3). Som inledningsvis anmärkts ändrar sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) i lönegarantidirektivet på så sätt att det särskilda undantaget för nämnda fiskare utgår. Som

¹⁴ Lönegarantin kan därmed också beskrivas som en stabilisator för det ekonomiska risktagandet i näringsverksamheten för arbetsgivarren.

¹⁵ Detta gällde enligt 1980 års direktiv med hänvisning till en anställnings speciella art.

framgått i avsnitt 4.3.1 avses här närmast lottfiskare. Sådana arbetstagare kommer efter sjöfolksdirektivets genomförande inte helt undantas från den skyddsnivå som direktivet etablerar. I övrigt omfattas alla arbetstagare av direktivet, oavsett anställningsförhållandets varaktighet. Det gäller således deltids-, visstids- och tillfälliga anställningar likaväl som anställningar tills vidare. Den definition som följer av nationell rätt beträffande begrepp som arbetstagare, arbetsgivare och lön gäller som utgångspunkt (artikel 2.2).

Lönegarantidirektivet ålägger medlemsstaterna att vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att så kallade garantiinstitutioner garanterar betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden (artikel 3). Medlemsstaterna får begränsa betalningsansvaret inom vissa ramar, till att gälla fordringar under en minsta period från tidpunkten för arbetsgivarens insolvens (artikel 4). Perioden för betalning från garantiinstitutionen ska då inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före eller efter denna tidpunkt. Om perioden beräknas i förhållande till en minsta längre referensperiod kan den dock begränsas till åtta veckor. Eventuella nationella övre gränser för utbetalningar förutsätter att sådana inte är lägre än vad som är förenlig med direktivets sociala målsättning. Direktivet innehåller också bestämmelser om förmåner enligt nationella socialförsäkringssystem eller kompletterande pensionssystem (artikel 6–8).

Om den insolventa arbetsgivaren bedrev verksamhet på minst två medlemsstaters territorium ska institutionen i det land där arbetstagaren normalt arbetar vara ansvarig för betalning av utestående fordringar (artikel 9).

Direktivet ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa en ordning som är mer gynnsam för arbetstagarna och genomförandet av direktivet får inte försämra den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inom det område som direktivet omfattar (artikel 11). Direktivet hindrar inte nationella regleringar i vissa särskilt utpekade situationer, såsom åtgärder för att förhindra missbruk eller begränsningar för fall då arbetstagaren ensam eller tillsammans med nära anförvant är ägare till en väsentlig del av arbetsgivarens företag eller verksamhet och har ett betydande inflytande över verksamheten (artikel 12).

6.3.4 Löneskyddets omfattning

Lönegarantilagen (1992:497) innebär att staten svarar upp till ett visst belopp för betalning av en arbetstagares löne- och pensionsfordringar hos en arbetsgivare som (1) har försatts i konkurs i Sverige eller i annat nordiskt land, (2) är under rekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller (3) i ett annat land i EU eller inom EES än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i lönegarantidirektivet (2008/94/EG).¹⁶ I det senare fallet (3) krävs att arbetstagaren utför eller utförde sitt arbete främst i Sverige för att statlig lönegaranti ska utgå.¹⁷

Lönegarantin är knuten till att arbetstagarens fordran är förenad med förmånsrätt enligt 12 eller 13 §§ förmånsrättslagen (1970:979), FRL, och kan göras gällande i konkurs. Betalning enligt garantin utgår dock även för fordran på uppsägningslön för tid efter en månad från konkursbeslutet (trots att den delen av fordran inte omfattas av förmånsrätt). Det senare förutsätter att arbetstagaren är anmäld som arbetssökande hos offentlig arbetsförmedling.¹⁸ Handläggningen av ärenden om lönegaranti ska ske skyndsamt.¹⁹

För att försättas i konkurs måste arbetsgivaren vara insolvent. Enligt 1 kap. 2 § konkurslagen (1987:672) avses med begreppet insolvens att gäldenären inte rätteligen kan betala sina skulder och att denna oförmåga inte är endast tillfällig. För beslut om företagsrekonstruktion krävs enligt 6 § lagen om företagsrekonstruktion att det kan antas att gäldenären inte kan betala sina förfallna skulder eller att sådan oförmåga inträder inom kort och att det finns anledning att anta att syftet med en företagsrekonstruktion kan uppnås.

En arbetstagares krav på ersättning på grund av anställning har allmän förmånsrätt enligt FRL. Det ger företräde till betalning ur

¹⁶ Sverige har till kommissionen anmält konkurs och företagsrekonstruktion som sådana insolvensförfaranden som direktivet träffar. (Utredningen om EU:s reviderade insolvensförfordning m.m., SOU 2016:17, tar upp förslag om att skuldsanering ska omfattas av de där aktuella reglerna i vissa fall.)

¹⁷ 2 a § lönegarantilagen. Jfr lönegarantidirektivets artikel 9, som talar om att det insolventa företaget är verksamt på minst två medlemsstaters territorium och att staten på vilkens territorium arbetstagaren normalt utför eller utförde sitt arbete ska stå för betalningen av utestående fordringar på arbetsgivaren.

¹⁸ Se 7 a § och 7 § andra stycket lönegarantilagen.

¹⁹ Se bl.a. JO 2008/09 s. 231 resp. s. 234 om krav på skyndsamt handläggning av myndighet, inklusive av konkursförvaltaren, vars beslut om lönegaranti utgör myndighetsutövning.

ett konkursbo framför fordringar utan förmånsrätt (så kallade oprioriterade fordringar, till exempel leverantörs- eller skatteskulder). Beträffande sjöfolks lönefordringar gäller dessutom att de har ett särskilt starkt skydd genom den så kallade sjöpanträtten. Enligt 3 kap. 36 § sjölagen (1994:1009) gäller att lön och annan gottgörelse som tillkommer befälhavaren eller annan ombordanställd på grund av anställning på fartyget är förenad med sjöpanträtt. Sjöpanträtten hör till de särskilda förmånsrätterna (4 § 1 FRL) vilka som regel har företräde framför den allmänna förmånsrätt. Rätten medföljer fartyget vid överlåtelse till ny ägare, förutom i fall av exekutiv auktion (3 kap. 38 och 41 §§ sjölagen). Kvarstad kan läggas på fartyg som är behäftad med sjöfordran i form av lönekrav (4 kap. 3 § sjölagen jämfört med 15 kap. rättegångsbalken). Sjöpanträtten gäller därtill mot redaren, medan den allmänna förmånsrätten gäller gentemot arbetsgivaren. Det har betydelse i situationer där arbetsgivaren är annan än fartygsägaren, exempelvis en bemanningsagent.

Förmånsrätten för lönefordran enligt 12 § FRL är begränsad dels till vad som är skäligt (2 § jfr med 5 kap. 2 § konkurslagen), dels tids- och beloppsmässigt.²⁰ Endast lönekrav som gäller tid före och inom en månad efter ett konkursbeslut omfattas. Lönen får emellertid inte ha intjänats tidigare än tre månader innan konkursansökningen kom in till allmän domstol. Det finns undantag till fristen, till exempel när lönefordran ska bestämmas enligt särskild beräkningsgrund såsom provision. Då är fordringen förmånsberättigad om den förfallit till betalning inom fristen. Särskilda regler gäller också för fordran på semesterlön och pension. Är gäldenären näringsidkare undantas från förmånsrätt fordringar av sådana arbetstagare som själva äger andel i företaget under vissa villkor (se 12 § sjätte stycket FRL).

Betalning enligt lönegarantin lämnas till att börja med för arbetstagares fordringar som är förenade med förmånsrätt enligt 12 § FRL. Detta omfattar, som huvudregel, lönefordringar vilka har intjänats tre månader före det att konkursansökningen kom in till rätten och en månad efter konkursbeslutet. Lönegaranti lämnas också för fordran på uppsägningslön för tid efter en månad från

²⁰ Förmånsrätt enligt 12 § FRL är för varje arbetstagare begränsad till tio prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ SFB. Från beloppet ska avräknas vad som betalats av lönegarantin.

konkursbeslutet, under förutsättning att arbetstagaren inte längre utför arbete åt konkursgäldenären eller konkursboet samt att arbetstagaren är anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen (7 a § lönegarantilagen). Om arbetstagaren fortsätter att utföra arbete en månad efter beslutet om konkurs genom att konkursboet inträder i anställningsavtalet eller nyttjar arbetskraften under arbetstagarens uppsägningstid ska lön för detta arbete betalas av konkursboet, se 5 kap. 18 § konkurslagen. Ersättning enligt garantin lämnas alltså inte, utan lönefordran anses i stället utgöra en så kallad massafordran mot konkursboet som sådant. Av 8 § lönegarantilagen följer att arbetstagares kostnader för att försätta arbetsgivaren i konkurs omfattas av garantin.

Betalning enligt garantin är begränsad (9 § lönegarantilagen). För varje arbetstagare kan ersättning utgå med högst ett belopp som motsvarar fyra gånger det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken (2010:110), SFB, som gällde vid beslutet om konkurs eller företagsrekonstruktion. Garantin gäller för en sammanlagd anställningstid om högst åtta månader. Lönegaranti utgår inte alls om fordran är oskälig.²¹

6.3.5 Handläggningen av lönegarantiärenden

Det är i de flesta fall en konkursförvaltare som säger upp arbetstagarna och hanterar frågan om lönegaranti (se 11 och 15–16 §§ lönegarantilagen).²² Efter beslut om garantibelopp betalas detta ut av länsstyrelsen, när arbetstagarens fordran har förfallit till betalning (22 och 23 §§ lönegarantilagen). För att få ut uppsägningslön måste arbetstagaren visa att denne varit anmäld som arbetssökande hos arbetsförmedlingen (25 § lönegarantilagen). Staten övertar arbetstagarens lönefordran mot arbetsgivaren när lönegaranti utgått, dock utan att inträda i förmånsrätten.

Kronofogdemyndigheten är tillsynsmyndighet vid konkurs, vilket omfattar konkursförvaltarens hantering av ett lönegarantiärende. Såväl arbetstagaren som myndigheten kan väcka talan i

²¹ Av 7 b § lönegarantilagen jämförd med 5 kap. 2 § konkurslagen följer att så gäller vid missbruk av garantin enligt lönegarantidirektivet, se vidare NJA 2010 s. 434 och Kronofogdemyndighetens ställningstagande den 26 maj 2014 nr 5/14/TSM.

²² Närmare om administrationen av lönegarantiärenden se prop. 2004/05:128 s. 11.

domstol om ett lönegarantibesluts riktighet.²³ Till myndighetens uppgifter hör även att besluta i ärenden om lönegaranti i gränsöverskridande situationer.²⁴ Även i dessa fall betalas garantibeloppet ut av länsstyrelsen.

6.4 Behöver lönegarantilagen ändras?

Bedömning: En fiskare omfattas redan i dag av den statliga lönegarantin under förutsättning att han eller hon är arbetstagare. Det sagda utesluter inte att även beroende uppdragstagare i vissa fall bör kunna jämföras med arbetstagare i lönegarantilagens (1992:497) mening. Sverige bedöms således uppfylla sjöfolksdirektivets krav i det här avseendet. Lönegarantilagen behöver därför inte ändras.

Sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) ändrar regleringen av lönegarantidirektivet (2008/94/EG) på det sättet att möjligheten att undanta fiskare som avlönas separat utgår. Dessa personer ska i stället som utgångspunkt omfattas av det minimiskydd för arbetstagares fordringar som gäller enligt lönegarantidirektivet.

Den svenska lagstiftningen, särskilt lönegarantilagen men också förmånsrättslagen, är anpassad till den reglering som lönegarantidirektivet anger (se prop. 2004/05:128). Sverige hade vid genomförandet av lönegarantidirektivet inte utnyttjat möjligheten att göra undantag för eller infört särskilda bestämmelser avseende fiskare som avlönas separat. Fiskare som är anställda ombord på svenska fiskefartyg omfattas således av bestämmelserna i lönegarantilagen.

Frågan är emellertid vad som gäller för den majoritet av fiskare som inte erhåller lön utan enbart får betalt utifrån en andel av fångsten. Lönegarantidirektivet i artikel 1 utgår från att ett anställningsförhållande föreligger och att den som arbetar ombord uppstår betalning i form av löneersättning (avlönas separat), medan i det svenska lottsystemet är utgångspunkten snarare ett jämlikt deltagande i själva fiskeverksamheten som sådan och att det handlar

²³ Se 29 och 30 §§ lönegarantilagen. Om återbetalningsskyldighet, se 34–36 §§ samma lag.

²⁴ Om en arbetsgivare är föremål för ett insolvensförfarande i annat land får arbetstagaren ansöka om utbetalning av garantibelopp hos tillsynsmyndigheten (21 § lönegarantilagen).

om inkomst av näringsverksamhet genom delägarskap. Fiskelaget är i svensk rätt till sin konstruktion närmast att betrakta som ett enkelt bolag.²⁵ Det grundläggande anställningsförhållande som sjöfolksdirektivet förutsätter vara det normala rättsliga förhållandet ombord på fartyg synes således saknas vad gäller de flesta yrkesfiskare i Sverige.

I artikel 2.2 lönegarantidirektivet hänvisas till nationell rätt vad gäller fastställande av begreppen "arbetstagare" och "arbetsgivare". En person omfattas alltså av tillämpningsområdet för lönegarantidirektivet dels om personen är att anse som arbetstagare enligt nationell rätt och inte omfattas av undantaget för ett likvärdigt skydd (artikel 1), dels om personens arbetsgivare ska anses vara insolvent i direktivets mening (artikel 2).²⁶ Samtidigt gäller, enligt EU-domstolens praxis, att artikel 2.2 ska tolkas mot bakgrund av de sociala målen för lönegarantidirektivet. Dessa är enligt domstolen att alla arbetstagare ska garanteras ett unionsrättsligt minimiskydd vid arbetsgivarens insolvens genom betalning av utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden och som gäller lön för en viss period. Domstolen har understrukit att lönefordringar till sin natur är av yttersta vikt för den enskilde. Medlemsstaterna kan följaktligen inte enligt egna bestämmelser definiera begreppet arbetstagare på ett sådant sätt att de sociala målen i fråga äventyras.²⁷ Utrymmet för nationella regleringar begränsas således av de sociala mål som medlemsstaterna är skyldiga att iakttä.

Det är i Sverige vanligt att yrkesfiskare driver sin verksamhet som företagare. Den struktur som råder inom fiskerinäringen har berörts i avsnitt 6.2 och konstruktionen med fiskelag nämns. Fiskarna har av tradition betraktat sig som samverkande företagare. Även lagstiftaren synes i regel utgå från att lottfiskarna normalt sett utgör egenföretagare. I proposition 1974:115 s. 6 uttalar departementschefen följande: "Både de svenska yrkesfiskarna som äger båt eller del däri och de fiskare som inte har sådan äganderätt betraktas som egna företagare. Detta beror på det speciella lott-

²⁵ Se NJA 1974 s. 176. Fallet finns kommenterat i SvJT 1983 s. 617.

²⁶ Se Stroumpoulis m.fl., C-292/14, EU:C:2014:0292. (Lydelsen av artikel 2 hänvisar till det nationella insolvensbegreppet. Även andra förfaranden än likvidationsförfaranden kan omfattas av direktivet. För Sveriges del rör det sig om konkurs och företagsrekonstruktion.)

²⁷ Se Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337.

system efter vilket inkomsten fördelas mellan fiskarna i ett fiskelag. Anställningsförhållande föreligger således inte och bestämmelserna om sjömansskatt gäller därför inte.” I samband med att vissa artiklar i ett ändringsdirektiv till arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) som berörde arbete ombord på sjögående fartyg genomfördes uttalade regeringen (prop. 2002/03:109 s. 136) att det ska noteras att fiskerinäringen hade en speciell struktur där fiskarna delade på vinsten genom ett andelssystem och dessa i regel betraktade sig som egna företagare. Endast i den mån fiskarna är arbetstagare skulle de komma att träffas av direktivets bestämmelser. Huruvida en fiskare var att anse som arbetstagare måste enligt regeringen avgöras utifrån en tolkning av begreppet arbetstagare.²⁸

Av rättspraxis framgår också att fiskeriverksamhet i många fall har bedömts som näringsverksamhet. Det gäller såväl skatterettsligt som associationsrättsligt (se not 5, avsnitt 6.2). Även vid prövning av arbetslöshetsersättning och straffrättsligt har fiskare ansetts som företagare. I ett fall från Hovrätten för Västra Sverige från år 2014 ansågs en fiskare som hade arbetat ombord på en annan fiskares båt mot betalning i form av manslott ha bedrivit näringsverksamhet och dömdes för bokföringsbrott eftersom han bland annat underlåtit att redovisa arbetsgivaravgifter.²⁹

Emellertid jämföras i vissa fall så kallade beroende uppdragstagare med arbetstagare. Den beroende uppdragstagaren är en person som i formell mening är egenföretagare men vars ställning och arbetsinsats är jämförlig med en arbetstagares. I det ovan redovisade rättsfallet NJA 1972 s. 421 kom Högsta domstolen fram till att den så kallade manslotten kunde jämföras med lön medan detta inte var möjligt i fråga om den så kallade partslotten (båt-lotten), det vill säga den andel av fångsten som tillkom partredarna. Motsvarande tankegångar har även kommit till uttryck i anställningsskyddssammanhang. Utgångspunkten är att en arbetstagare åtminstone delvis har rätt till en minsta garanterad ersättning (vilket inte hindrar att ersättningen är prestationsbaserad). Genom

²⁸ En särreglering valdes i detta fall, jfr s. 139: ”Ändringsdirektivet kan därmed genomföras genom att vilotidslagen till viss del görs tillämplig för anställda ombord på fiskefartyg. Med anställd avses här detsamma som sedvanligen omfattas av begreppet ”arbetstagare”.”

²⁹ Hovrätten för Västra Sverige, dom 2014-10-14, B-4665-12. För ersättning enligt lönegarantidirektivet är det inte nödvändigt att arbetsgivaren i det enskilda fallet faktiskt betalat arbetsgivaravgifter, jfr artikel 5 c.

rättsutvecklingen under de senaste årtiondena har samtidigt framträtt en princip att tveksamma fall bör avgöras till arbetstagarens fördel, och att ett arbetstagarförhållande kan anses föreligga.³⁰ Även om det är mindre vanligt i anställningsförhållanden att inte någon del av ersättningen är garanterad, är det inte helt oförenligt med att ett anställningsförhållande kan anses föreligga.³¹ Med tanke på de sociala målen för lönegarantidirektivet talar detta för att i situationer där fiskaren kan ses som beroende uppdragstagare även manslotten skulle kunna anses omfattas av lönegarantin.

Sammantaget innebär detta att i fråga om sjöfolksdirektivets genomförande det inte är möjligt att generellt kategorisera fiskare som utför arbete ombord på fiskefartyg som arbetstagare eller näringsidkare. I stället måste en bedömning i det enskilda fallet ske för att avgöra om en fiskare är att anse som arbetstagare. För det fall en tvist om tolkningen av lönegarantilagen skulle uppkomma ankommer det i sista hand på domstolarna att avgöra om någon är ”arbetstagare” i lagens mening eller inte. För sjöfolksdirektivets genomförande är det däremot tillräckligt att konstatera att lönegarantilagen är tillämplig för fiskare i den mån de är att bedöma som arbetstagare enligt denna. Någon genomförandeåtgärd är därför inte nödvändig.

³⁰ Se NJA 1996 s. 311. Jfr AD 1978 nr 7 och AD 1979 nr 12 om s.k. arrende av frisörsstolar.

³¹ Se AD 1979 nr 155 (installatör utan garanterad minsta förtjänst men som normalt sett blev erbjuden arbete och reseersättning från samma uppdragsgivare).

7 Information och samråd

7.1 Inledning

I artikel 1.7 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (företagsrådsdirektivet) ges medlemsstaterna en möjlighet att undanta besättningsmedlemmar i handelsflottan från tillämpningen av direktivet. På samma sätt anges i artikel 3.3 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/ av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (samrådsdirektivet) att medlemsstaterna kan göra undantag från tillämpningen av direktivet genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav. Möjligheten att undanta sjöfolk från tillämpningen av företagsrådsdirektivet och samrådsdirektivet avskaffas nu och direktiven ska tillämpas fullt ut på sjöfolk i hela den Europeiska unionen, se artiklarna 2.1 och 3 sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794).

Enligt artikel 2 sjöfolksdirektivet kompletteras även artikel 10.3 i företagsrådsdirektivet med en bestämmelse med innebörden att en ledamot av ett särskilt förhandlingsorgan eller ett europeiskt företagsråd eller en suppleant i ett sådant organ eller råd ska vara behörig att delta i möten såvida inte ledamoten eller suppleanten befinner sig till sjöss eller i en annan hamn än där rederiet har sitt säte när mötet äger rum.

Sverige har valt att inte göra bruk av de undantag som nu avskaffas i företagsrådsdirektivet och samrådsdirektivet.¹ För utred-

¹ Se prop. 2010/11:60 s. 46 och 2004/05:148 s. 23, och vad gäller 1996 års lag (1996:359) om europeiska företagsråd, prop. 1995/96:163 s. 28.

ningens del blir det därför snarast en fråga om det genom avskaffandet av undantagen finns behov av att förtydliga detta i den svenska nationella lagstiftningen på området samt om den svenska lagstiftningen måste kompletteras med anledning av införandet av den nya bestämmelsen i företagsrådsdirektivet om deltagande i möten (artikel 10.3).

7.2 Företagsrådsdirektivet

Genom företagsrådsdirektivet (2009/38/EG) etableras ett förfarande för förhandlingar i så kallade gemenskapsföretag genom så kallade företagsråd, med arbetstagarrepresentanter.² Syftet med företagsrådsdirektivet är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag (artikel 1). Bestämmelserna om information och samråd gäller gränsöverskridande frågor i dessa företag. Direktivet innebär att när ett företag eller en grupp av företag med minst 1 000 anställda bedriver verksamhet i två eller flera medlemsländer (nedan kallade gemenskapsföretag), ska den centrala ledningen arbeta för att ett företagsråd, eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas (artikel 4). Information och samråd enligt direktivet ska avse gränsöverskridande frågor, det vill säga frågor som rör hela gemenskapsföretaget eller minst två driftställen eller företag som finns i olika medlemsländer.

Förhandlingar om inrättandet av ett sådant ska inledas antingen på initiativ av den centrala ledningen i företaget eller företagsgruppen eller på begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller verksamheter i minst två olika medlemsstater. Företagsledningen och ett särskilt förhandlingsorgan på arbetstagersidan ska förhandla i syfte att sluta en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för hur informationen till och samrådet med arbetstagarna ska hanteras. Direktivet anger bestämmelser om vad avtalet ska innehålla (artikel 6), bland annat ska förhållandet mellan information och samråd med företagsrådet och med

² Råden kallas ibland EWC, efter den engelska termen European Work Council. Med gemenskapsföretag avses enligt direktivet företag som har minst ettusen arbetstagare i medlemsstaterna, varav minst etthundrafemtio arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater.

nationella arbetstagarorgan regleras. I en bilaga till direktivet återfinns detaljerade bestämmelser om de europeiska företagsrådets uppgifter, sammansättning och arbetsordning. Parterna kan avvika från bestämmelserna i avtalet. Om ledningen för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen vägrar förhandla eller om parterna efter tre års förhandlande ännu inte har kunnat komma överens ska bestämmelserna i bilagan tillämpas (artikel 7).

Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och det europeiska företagsrådet ska ha det skydd som gäller för arbetstagarrepresentanter enligt nationell rätt i det land där de är anställda (artikel 10). De ska också ha möjlighet att delta i för sitt uppdrag relevant utbildning, med bibehållen lön.

7.3 Samrådsdirektivet

Det huvudsakliga syftet med samrådsdirektivet (2002/14/EG) är att etablera en allmän ram med minimikrav för arbetstagares rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen (artikel 1). Formerna för information och samråd ska avgöras och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis som finns för relationerna mellan arbetsmarknadens parter och på ett sådant sätt att ändamålet med informationen och samrådet säkerställs. Direktivet avser också att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter. Samrådsdirektivet utgör ett minimidirektiv. Det framgår av artikel 4.1, som anger att de genom direktivet etablerade principerna inte ska påverka tillämpningen av gällande nationella bestämmelser och praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna.

Medlemsstaterna kan välja mellan att reglerna ska gälla i företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagare eller vid driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 personer (artikel 3.1). Medlemsstaterna kan under vissa förutsättningar undanta politisk, vetenskaplig, konstnärlig och opinionsbildande verksamhet (artikel 3.2). Dessutom får som ovan anmärkts undantag göras för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav (artikel 3.3).

Direktivet innehåller grundläggande regler om information till och samråd med arbetstagare (artikel 4). Arbetsgivaren ska in-

formera om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets verksamhet och den ekonomiska situationen (artikel 4.2). Information och samråd ska även omfatta strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen hos arbetsgivaren och om föregripande åtgärder planeras bland annat vid hot mot sysselsättningen. Utöver detta ska information lämnas och samråd ske avseende beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, inklusive beslut om övergång av verksamhet eller om kollektiva uppsägningar.³ Informationen ska lämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd (artikel 4.3).

Samråd ska ske med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt och genomförs på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas (artikel 4.4). Samrådet ska genomföras på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat och det yttrande arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge. Samrådet ska ske på ett sådant sätt att arbetstagarrepresentanterna får möjlighet att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar från arbetsgivaren på eventuella yttranden. När samrådet sker i anledning av ett beslut från arbetsgivarens sida som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen ska samrådet syfta till att uppnå en överenskommelse.

Medlemsstaterna får ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för information och samråd med arbetstagarrepresentanter (artikel 5). Detta gäller också avtalsvillkor som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med direktivets syfte och grundläggande principer. Det finns bestämmelser om konfidentiell information och om möjlighet att införa tystnadsplikt (artikel 6).

Arbetstagarrepresentanterna ska försäkras tillräckligt skydd och tillräckliga garantier så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter (artikel 7).

³ Jfr regleringen i uppsägningsdirektivet (98/59/EG) och företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG), se avsnitt 8.2 och 8.4.

Vidare har medlemsstaterna en skyldighet att införa sanktioner för brott mot bestämmelserna. Enligt artikel 8 ska medlemsstaterna föreskriva lämpliga åtgärder för det fall bestämmelserna i direktivet inte följs, och se till att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av direktivet iakttas.

7.4 Information och samråd i svensk rätt

7.4.1 Regelverket

Den centrala regleringen finns i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL. Vad gäller företagsråd finns reglerna i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd. Därutöver finns regler om arbetstagarrepresentation i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda, lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Lagarna innehåller inte några undantag för olika kategorier av arbetstagare till sjöss. Slutligen finns vissa särskilda regler om fartygsnämnd i sjömanslagen (1973:282).

7.4.2 Information och förhandling enligt MBL

Samrådsdirektivet (2002/14/EG) har i svensk rätt genomförts genom ändringar och tillägg i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL.⁴ MBL är generellt tillämplig i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Som arbetstagare i lagens mening anses också den som utför arbete åt annan och, utan att vara anställd hos denne, har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. MBL är som utgångspunkt tillämplig på all verksamhet i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 §).⁵ Samrådsdirektivets möjlighet att undanta besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav har som ovan anmärkts inte utnyttjats i svensk rätt.

⁴ Främst 19 a §, 19 b § och 20 § 2st lagen (1967:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁵ MBL är dock subsidiär i förhållande till specialregler i annan lagstiftning (3 §), liksom är en del regler s.k. semidispositiva såtillvida att avvikelser får regleras genom kollektivavtal (4 §).

I 19 § MBL föreskrivs att en arbetsgivare fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken. Av lagmotiven kan utläsas att en arbetsgivare med stöd av dessa regler är skyldig att informera om produktions- teknik, organisation, planering och utveckling. I 20 § första stycket MBL regleras att informationsskyldigheten ska ske gentemot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns.

MBL bygger på att information till och förhandlingar med arbets- tagarsidan främst ska fullgöras gentemot den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen. Den primära informations- och för- handlingsskyldigheten enligt 11 och 19 §§ MBL gäller gentemot sådan organisation. För att genomföra samrådsdirektivet ändrades emellertid MBL på vissa punkter avseende informationsskyldig- heten. Bland annat infördes i 19 a § en regel som anger att även en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal är skyldig att underrätta arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare har således i detta hänseende samma informationsplikt som en kollektivavtalsbunden.

För att säkerställa att arbetstagarna får föreskriven information finns i 19 b § regler om att en arbetstagare som har utsetts att före- träda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § inte får vägras skälig ledighet för detta. Av 20 § andra stycket MBL framgår att informationsskyldigheten enligt 19 a § MBL ska fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns. Informations- skyldigheten omfattar inte endast uppgifter som har betydelse för att bedöma utsikterna för framtiden utan också uppgifter som hänför sig till vad som har varit liksom upplysningar om det aktuella läget.⁶

⁶ Se prop. 2011/12:178 s. 68.

7.4.3 Lagen om europeiska företagsråd

Företagsrådsdirektivet (2009/38/EG) syftar till att förbättra rätten till information och samråd för anställda i gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag genom att inrätta europeiska företagsråd eller förfaranden för information och samråd med arbetstagarna i gränsöverskridande frågor. Som framgått tidigare gäller reglerna för företag med minst 1 000 anställda som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsländer. Direktivet har i Sverige genomförts genom lagen (2011:427) om europeiska företagsråd. Den svenska lagtexten är utformad i nära anslutning till direktivtexten. Lagen klargör inledningsvis att den handlar om ”inrättandet av europeiska företagsråd bestående av arbetstagarrepresentanter eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor i gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-länder” (1 §). Av lagen följer att informations- och samrådsförfarandet huvudsakligen kommer till stånd genom att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna bildas. Delegationen 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. Kommer parterna inte överens ska europeiska företagsråd bildas, och reglerna i 37–52 §§ gälla. Av 4 § framgår att lagen berör gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater. Enligt 4 § 2 träffar lagen också företagsgrupper som fyller likartade kriterier.

7.4.4 Övriga bestämmelser om arbetstagarinflytande

Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda ger kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer rätt att vid företag av en viss storlek utse ledamöter att representera de anställda i företagets styrelse. Med företag avses aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening samt även vissa så kallade europakooperativ (2 §). Lagens syfte är att de anställda

genom representanters deltagande i beslutsprocessen inom företagen ska beredas insyn i och inflytande över verksamheten.⁷

Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag införde inom EU en ny bolagsform, så kallade europabolag. Av förordningen framgår att ett europabolag är ett aktiebolag och ska vara en juridisk person. Fördelen med att bilda europabolag är att ett bolag som vill verka i flera medlemsstater medges vissa administrativa lättnader. En förutsättning för att ett bolag ska få registreras som ett europabolag är att detta har organiserat arbetstagarinflytandet i bolaget enligt ett direktiv om arbetstagarinflytande i europabolag.⁸ Det direktivet genomfördes i Sverige genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag. Lagen föreskriver att parterna i första hand ska träffa ett avtal om hur arbetstagarinflytandet i bolaget ska fungera. Detta avtal ska träffas mellan en internationellt sammansatt förhandlingsdelegation och behöriga representanter för bolaget. Kan avtal inte träffas ska det i stället inrättas ett arbetstagarråd som består av representanter för arbetstagarna hos bolaget. Detta råd ska ha rätt till information och samråd enligt vad som föreskrivs i lagen.

Med rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar) kom möjligheten att bilda ekonomiska kooperativ inom gemenskapens territorium i form av så kallade SCE-föreningar. Ett direktiv finns också om arbetstagarinflytande i sådana föreningar.⁹ Direktivet har i Sverige implementerats dels genom lag (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ, dels genom lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

På samma sätt som gäller för lagen om arbetstagarinflytande i europabolag anger lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ att arbetstagarinflytandet i första hand ska regleras genom avtal mellan arbetstagarnas förhandlingsdelegation och företagets ledning. Kan avtal inte träffas ska ett arbetstagarråd inrättas som består av representanter för arbetstagarna.

⁷ Sigeman, T., Arbetsrätten – En översikt, uppl. 5, Visby 2010, s. 109.

⁸ Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande.

⁹ Rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.

7.4.5 Särskilt om sjömanslagen

En särskild form av arbetstagarinflytande finns reglerat i sjömanslagen (1973:282). På fartyg med minst sex besättningsmedlemmar ska en fartygsnämnd finnas. Reglerna om fartygsnämnd finns i 20–28 §§ sjömanslagen. Fartygsnämnden har till uppgift att undersöka omständigheter och genomföra samråd inför bland annat beslut om disciplinpåföljd, att skilja sjöman från befattning ombord eller annan liknande åtgärd. Befälhavaren ansvarar för att fartygsnämnd finns. Nämndens undersökning omfattar att om möjligt höra den sjöman som undersökningen rör, och även andra personer som kan lämna uppgifter av intresse för undersökningen. Fartygsnämnden kan även tilldela sjöman erinran om undersökningen ger anledning till det. I vissa fall ska nämnden anmäla misstanke om brott till polis eller åklagare i Sverige eller svensk utlandsmyndighet.

7.5 Behöver MBL förtydligas?

Bedömning: Regleringen av rätten till information och samråd i frågor som rör anställningsförhållandet tillämpas allmänt i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är därför klart att bestämmelserna är tillämpliga även i fråga om sjöfolk. Utredningen bedömer att lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, är tillräckligt tydlig i det avseendet. Det föreligger därmed inte något behov av att ändra MBL med anledning av artikel 3 i sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794).

Sjöfolksdirektivet ändrar regleringen av samrådsdirektivet (2002/14/EG) på så sätt att medlemsstaterna inte längre från direktivets tillämpning får göra undantag genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav. Nationella regler som genomför samrådsdirektivet får med andra ord inte exkludera dessa arbetstagare från samrådsdirektivets räckvidd. Bestämmelserna i samrådsdirektivet om att arbetstagare har rätt att få information om skeenden som kan komma att påverka anställningssituationen kan därtill vara av den karaktär som

artikel 27 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna tillerkänner arbetstagare och dess representanter.¹⁰ Det betyder att en nationell reglering inte endast behöver säkerställa målen med samrådsdirektivet i dess lydelse enligt sjöfolksdirektivet, utan också garantera den faktiska rättigheten, rätten till information och samråd såsom som den föreskrivs i direktivet.

Regleringen av rätten till information och samråd i frågor som rör anställningen enligt MBL gäller generellt. Några särregleringar avseende olika yrkeskategorier finns inte. Bestämmelserna om fartygsnämnd i sjömanslagen (1973:282) gäller utöver aktuella bestämmelser i MBL och utgör därmed en särskild form av förfarande för information och samråd ombord i vissa frågor. Det innebär således en utvidgad rätt till information för sjömän i vissa avseenden.

Vid genomförandet av samrådsdirektivet i svensk rätt gjordes inte några undantag för ombordanställda. I stället konstaterade regeringen att ”medbestämmandelagen är i sin helhet tillämplig på dessa arbetstagare” (prop. 2004/05:148 s. 23). Regeringen menade vidare att det inte heller nu fanns skäl att utesluta besättningsmedlemmar på fartyg som trafikerar öppet hav från tillämpligheten av de i ärendet föreslagna bestämmelserna i medbestämmandelagen.

Sammanfattningsvis får det anses tydligt framgå att den aktuella yrkesgruppen inte är undantagen i den svenska regleringen, utan medbestämmandelagen (1976:580) är tillämplig på dessa arbetstagare.¹¹ Något behov av att ytterligare förtydliga tillämpningsområdet för svensk rätts vidkommande föreligger inte.

¹⁰ Artikel 27 stadgar att arbetstagarna eller deras representanter på lämpliga nivåer ska 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. Rättigheter som garanteras i stadgan ska enligt EU-domstolen iakttas när en nationell lagstiftning omfattas av unionsrättens tillämpningsområde, se t.ex. Åkerberg Fransson C-617/10, EU:C:2013:0105.

¹¹ Samma bedömning gjorde Utredningen om information till och samråd med arbetstagare, *Genomförande av direktivet om information och samråd*, SOU 2004:85, s. 77.

7.6 Behöver lagen om europeiska företagsråd förtydligas?

Bedömning: Lagen (2011:427) om europeiska företagsråd omfattar i dag även sjöfolk. Utredningen bedömer att lagen om europeiska företagsråd är tillräckligt tydlig i det avseendet. Det föreligger därmed inte något behov av att ändra lagen om europeiska företagsråd med anledning av artikel 2.1 i sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794).

Sjöfolksdirektivet medför att medlemsstaterna inte längre kan bestämma att företagsrådsdirektivet (2009/38/EG) inte ska gälla för besättningsmedlemmar i handelsflottan. Företagsrådsdirektivet har genomförts genom lagen om europeiska företagsråd. Sverige har inte undantagit besättningsmedlemmar från tillämpligheten av lagen om europeiska företagsråd (prop. 2010/11:60 s. 46). Även i samband med genomförande av det numera upphävda företagsrådsdirektivet (94/45/EEG) bedömde regeringen att det inte fanns tillräckliga skäl att göra undantag för handelsflottan (prop. 1995/96:163 s. 28). Att lagen om europeiska företagsråd är tillämplig också för denna kategori arbetstagare har således gällt alltsedan reglerna om europeiska företagsråd infördes i svensk rätt, ursprungligen genom lagen (1996:396) om europeiska företagsråd. Sjöfolksdirektivet medför följaktligen inte en ändring vad gäller den nuvarande lagens tillämpningsområde. Inte heller ändrar direktivet vad som gäller i fråga om lagarna om arbetstagarinflytande i europabolag (2004:559) respektive europakooperativ (2006:477). Något behov av att med anledning av sjöfolksdirektivets artikel 2.1 förtydliga att de nämnda bestämmelserna omfattar även sjöfolk finns därmed inte. En åtgärd för genomförande i detta avseende behövs alltså inte.

7.7 Planering av och deltagande i företagsrådsmöten

Förslag: Artikel 2.2 i sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) innehåller en bestämmelse om att möten om möjligt ska planeras så att en anställd som har befattning ombord (besättningsmedlem) som är ledamot eller suppleant i ett särskilt förhandlingsorgan eller europeiskt företagsråd kan delta i möten fysiskt eller på distans. Bestämmelsen införs i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd.

Kommissionens förslag till sjöfolksdirektiv innehöll endast en ändring av företagsrådsdirektivet (2009/38/EG): att medlemsstaternas möjlighet att undanta besättningsmedlemmar i handelsflottan från direktivets tillämpning skulle utgå (ändringen behandlas ovan i avsnitt 7.6).¹² Under förhandlingarna tillkom emellertid en reglering i artikel 2.2 enligt vilken en besättningsmedlem som ingår i ett särskilt förhandlingsorgan eller europeiskt företagsråd ska vara behörig att delta i företagsrådets möten, såvida ledamoten inte befinner sig till sjöss eller i hamn i annat land än där rederiet har sitt säte när mötet äger rum. Möten ska dock, om möjligt, planeras så att ledamöter eller suppleanter som är besättningsmedlemmar på fartyg kan delta. Om det inte är möjligt att fysiskt delta i mötena ska möjligheten att använda ny informations- och kommunikationsteknik övervägas.¹³

Bakgrunden till tillägget får antas vara de särskilda svårigheter för ombordanställda att fysiskt delta i det särskilda förhandlingsorganets eller det europeiska företagsrådets möten till följd av arbetets karaktär. Av sjöfolksdirektivets ingress (skäl 11) framgår att det är nödvändigt att anpassa vissa av bestämmelserna i de direktiv som ändras för att återspegla sjöfartssektorns särdrag och de särskilda arbetsvillkor som gäller för arbetstagare som omfattas av de undantag som upphävs genom direktivet. Det framgår också att kraven på information och samråd bör tillämpas på lämpligast sätt, inbegripet användningen av ny teknik för fjärrkommunikation

¹² COM(2013)798 final, 18.11.2013, artikel 2.

¹³ Se parlamentets ståndpunkt beträffande artikel 2, P8_TA-Prov(2015)259, 8.7.2015 (än ej offentliggjord i EUT), jämförd med slutliga direktivet ([EU] 2015/1794) artikel 2.

samt genom att förbättra tillgången till internet och att det på ett rimligt sätt kan användas ombord (skäl 12).

För genomförande av direktivet är en första utgångspunkt att den svenska regleringen ska innebära att ledamot, och ledamots suppleant, som är besättningsmedlem på fartyg är behörig att delta i enlighet med vad direktivets bestämmelse anger. Ett minimikrav är att nationell reglering säkerställer att utsedd ledamot och suppleant är behörig när denne är i land i visst land (där rederiet har sitt säte när mötet äger rum) och att annars deltagande på distans ska övervägas. En motsvarande bestämmelse om behörighet att delta på möten skulle därför kunna tänkas, närmast i lagen om europeiska företagsråd. En regel bör i så fall utformas enligt den inom sjöarbetsrätten vedertagna terminologin befattning ombord, se till exempel sjömanslagen (1973:282), snarare än att på grund av sjöfolksdirektivet införa begreppet besättningsmedlem i lagen.

Samtidigt gäller att ett genomförande inte får medföra att en anställd som har befattning ombord (besättningsmedlem) hamnar i ett sämre läge än vad som nu gäller enligt nationella regler. Det måste beaktas för att ta ställning till om, och i så fall hur, en åtgärd för genomförande krävs i denna del.

Principen är den att en lägre standard i ett unionsrättsligt instrument jämfört med en medlemsstats befintliga regelverk inte får tas till intäkt för försämringar i statens regelverk. Ett genomförande av sjöfolksdirektivet ska alltså inte medföra att en stat inför försämringar av den gällande nationella regleringen. Regleringar som är till fördel för arbetstagare är godtagbara. Detta framgår uttryckligen av sjöfolksdirektivet (artikel 6), som anger att direktivet under inga omständigheter får föranleda en minskning av den allmänna skyddsnivån för de personer som omfattas av direktivet, vilken redan tillerkänts av medlemsstaterna på de områden som omfattas av de direktiv som ändras, däribland företagsrådsdirektivet. Att i lagen om europeiska företagsråd ange att en ledamot eller suppleant som har befattning ombord endast är behörig att delta under vissa förutsättningar, det vill säga endast när fartyget ligger i det land där rederiet har sitt säte, innebär emellertid enligt utredningen en inskränkning i förhållande till nuvarande ordning.

Den delen av tillägget som handlar om att möten ska planeras och att om ledamot inte kan delta i möte ska möjligheten att använda informations- och kommunikationsteknologi övervägas bedöms

däremot inte innefatta en försämring av den allmänna skyddsnivån. Snarare har dessa regler karaktären av ordningsregler rörande mötenas förläggning samt ett tydliggörande av att det är möjligt att delta i möten även på distans med hjälp av modern kommunikationsteknologi. Av den anledningen föreslår utredningen att kompletterande bestämmelser införs i lagen om europeiska företagsråd som tydliggör att möten ska planeras så att ledamöter och suppleant i särskilda förhandlingsorgan och europeiska företagsråd som är besättningsmedlemmar på fartyg om möjligt kan delta, och om detta inte är möjligt ska användningen av informations- och kommunikationsteknologi övervägas. En sådan bestämmelse framhäver också, utöver att implementera de nämnda delarna av tillägget, att lagen omfattar sjöfolk. Utifrån hur lagen är uppbyggd föreslås att två bestämmelser införs, dels en med avseende på förhandlingsdelegationens möten, i 27 a §, dels en som rör möten med företagsrådet, i 47 § andra stycket. Den senare kommer därmed att omfattas av möjligheten för parterna att avtala om andra regler än vad som anges i lagens 37–52 §§.

8 Uppsägningskydd

8.1 Inledning

Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (uppsägningsdirektivet) och rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (företagsöverlåtelsedirektivet) innehåller bestämmelser om information till och överläggningar med arbetstagare. Till skillnad från samrådsdirektivets (2002/24/EG) bestämmelser, som etablerar en allmän ram för information och överläggningar mellan arbetsgivare och arbetstagare, tar bestämmelserna här sikte på den situationen att det föreligger hot om uppsägning. Uppsägningsdirektivet innebär att viss information måste lämnas och samråd äga rum innan beslut om kollektiva uppsägningar får verkställas (vilket med svensk terminologi motsvarar uppsägning på grund av arbetsbrist). I företagsöverlåtelsedirektivet återfinns ett förbud mot att säga upp arbetstagare i samband med att arbetsgivaren överlåter en verksamhet eller delar av en verksamhet, som sedan drivs vidare i en annan arbetsgivares regi. Båda direktiven innefattar därmed ett uppsägningskydd.

Genom artikel 4.1 i sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) ändras uppsägningsdirektivets tillämpningsområde i så måtto att undantaget i artikel 1.2 c för besättningar på sjögående fartyg utgår. Vidare läggs ett nytt stycke till i artikel 3.1 i vilket det regleras att om den planerade kollektiva uppsägningen rör medlemmar av besättningen på sjögående fartyg ska arbetsgivaren meddela detta till den behöriga myndigheten i den stat vars flagga fartyget för.

I artikel 1.3 i företagsöverlåtelsedirektivet föreskrivs att direktivet inte ska tillämpas på sjögående fartyg. Genom artikel 5 i sjö-

folksdirektivet ersätts den bestämmelsen med en ny sådan enligt vilket det föreskrivs att direktivet ska tillämpas på sjögående fartyg under förutsättning att förvärvaren befinner sig eller det företag eller den verksamhet eller den del av företaget eller verksamheten som ska överlåtas förblir inom fördragets territoriella tillämpningsområde. Vidare markeras det explicit att direktivet inte ska tillämpas om föremålet för överlåtelsen enbart utgörs av ett eller flera sjögående fartyg.

Såväl uppsägningsdirektivet som företagsöverlåtelsedirektivet utgör så kallade minimidirektiv och Sverige har i samband med genomförandet av dessa valt att inte undanta sjögående fartyg från tillämpningen. De för utredningen relevanta frågorna blir således huruvida ändringarna genom sjöfolksdirektivet kräver att den svenska lagstiftningen på området förtydligas avseende tillämpningsområdet samt om kompletterande bestämmelser behöver införas. Den sistnämnda frågan föranleds av skyldigheten enligt uppsägningsdirektivet att meddela den behöriga myndigheten i flaggstaten och av preciseringen i företagsöverlåtelsedirektivet av vad som utgör en övergång av verksamhet i samband med försäljning av fartyg.

8.2 Uppsägningsdirektivet

Uppsägningsdirektivet (98/59/EG) syftar till att skapa större enhetlighet i medlemsstaterna avseende former och förfaranden vid kollektiva uppsägningar. Tanken är att arbetstagarna ska få ett bättre skydd samtidigt som hänsyn tas till den inre marknadens funktion. Direktivet innehåller regler om information till och överläggning med arbetstagarnas representanter inför att kollektiva uppsägningar planeras respektive om anmälan av sådana uppsägningar till en viss i varje medlemsstat behörig myndighet. Bestämmelserna är tvingande till förmån för arbetstagsidan.

En arbetsgivare är enligt uppsägningsdirektivet skyldig att överlägga med arbetstagarrepresentanterna i samband med kollektiva uppsägningar (artikel 2).¹ Direktivet anger vad som ska tas upp i

¹ Med kollektiva uppsägningar avses enligt direktivet uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagar personligen och då

dessa överläggningar och vilken information arbetsgivaren obligatoriskt ska tillhandahålla under överläggningarna. Överläggningarna ska omfatta olika möjligheter att undvika eller begränsa uppsägningarna och lindra effekterna av dessa. Dessutom anger direktivet vilket förfarande som ska användas och närmare regler för detta förfarande, däribland att arbetsgivare ska skriftligen anmäla planerade kollektiva uppsägningar till en viss myndighet (artikel 3). Uppsägningarna får enligt direktivet verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan till den behöriga myndigheten, som under denna tid ska försöka finna lösningar. Medlemsstaterna kan välja att förkorta eller förlänga perioden, dock till längst 60 dagar efter anmälan om problemen inte kan lösas (artikel 4).

Direktivet är inte heltäckande, exempelvis gäller det inte för arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter. Däremot utgår som ovan redogjorts för undantaget för besättningar på sjögående fartyg (artikel 1.2 c). Medlemsstaterna får tillämpa eller utfärda bestämmelser som är mer gynnsamma för arbetstagarna (artikel 5). Enligt kommissionen tillämpar en majoritet av medlemsstaterna nationella regler också för sådana kategorier av arbetstagare som direktivet undantar.²

Detta gäller också för Sveriges del. Några undantag för ombordanställda på sjögående fartyg har inte skett vid genomförandet. Motsvarigheten till reglerna om information till och överläggning med arbetstagarnas representanter finns i 11, 13 och 15 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, medan reglerna om anmälan till myndighet finns i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen). En arbetsgivare har också att följa reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS.

antalet uppsägningar uppgår till ett visst antal inom en viss tid, se artikel 1. I svensk rätt talas normalt sett om uppsägning på grund av arbetsbrist.

² SWD(2013)462 final, 18.11.2013, s. 15. Se tabell i avsnitt 4.2.4.

8.3 Förfarandet vid arbetsbrist i svensk rätt

8.3.1 Förhandling och information enligt MBL

Uppsägningsdirektivet (98/59/EG) har i svensk rätt huvudsakligen genomförts i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen). Den centrala lagregleringen om information till och överläggningar med arbetstagare i samband med kollektiva uppsägningar, det vill säga uppsägning på grund av arbetsbrist, återfinns i 11–14 §§ MBL till vilken 29 § lagen (1982:80) om anställningskydd (LAS) hänvisar.

Av 11 § MBL framgår att innan arbetsgivare beslutar om en viktigare förändring av sin verksamhet, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Detsamma gäller inför beslut om en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Endast om synnerliga skäl finns får beslut fattas och verkställas före förhandling.³ Skyldigheten, enligt 11–13 §§ MBL, ska i första hand fullgöras gentemot den lokala arbetstagarorganisationen.⁴

De existerande bestämmelserna om förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL bedömdes vid genomförandet av uppsägningsdirektivet i huvudsak svara mot bestämmelserna om information och överläggning i uppsägningsdirektivet (se närmare prop. 1994/95:102 s. 71–75). Med tanke på att 11 § endast gäller i förhållande till kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer infördes emellertid i samband med direktivets genomförande en särskild bestämmelse i 13 § andra stycket MBL avseende förhandlingsskyldighet för arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal.⁵ Förhandlingsskyldigheten ska när kollektivavtal saknas fullgöras mot samtliga berörda arbetstagarorganisationer, det vill säga de organisationer som har åtminstone någon medlem hos den arbetsgivare som berörs

³ I princip att det föreligger en tvångssituation, jfr AD 2013 nr 11 där bolaget visserligen hade varit i ett ekonomiskt besvärligt läge men självt ansvarig för att det hamnat i tidsnöd.

⁴ På samma sätt gäller att informationsskyldigheten enligt 19 och 20 §§ MBL (jfr om samrådsdirektivets genomförande, se avsnitt 7.4.2) i första hand fullgörs till lokal organisation.

⁵ Regeln gäller dock inte arbetsgivare som endast tillfälligt saknar kollektivavtal. (Jfr 5 §.)

av förhandlingsfrågan.⁶ I 15 § andra stycket MBL infördes bestämmelser om vad arbetsgivaren ska underrätta motparten om i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist. Till skillnad från direktivets bestämmelser gäller enligt MBL denna lägsta nivå av information oavsett antalet arbetstagare som berörs av det planerade beslutet om uppsägning.

8.3.2 Varsel till Arbetsförmedlingen

Bestämmelser om anmälan till myndighet inför beslut om uppsägningar på grund av arbetsbrist finns i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen).⁷ Enligt 1 § främjandelagen ska en arbetsgivare varsla Arbetsförmedlingen om sådana driftsinskränkningar som kan medföra uppsägning av minst fem arbetstagare. Detsamma gäller om det finns risk för permitteringar eller att arbetstagare med tidsbegränsad anställning inte får fortsatt anställning. Arbetsförmedlingen ska även varslas om en inskränkning under en period av nittio dagar kan medföra att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo. Regeln gäller även när tidsbegränsade anställningar upphör i förtid (jfr artikel 1.2 a uppsägningsdirektivet, se prop. 1994/95:102 s. 87).

Syftet med varselskyldigheten är att Arbetsförmedlingen ska kunna undersöka andra möjligheter till sysselsättning för berörda arbetstagare eller i övrigt mildra negativa verkningar för friställd personal. Lagen anger vilka tidsfrister som gäller för varsel till Arbetsförmedlingen. Informationen i varslet till Arbetsförmedlingen motsvarar den som ska lämnas till arbetstagarorganisationerna enligt 15 § andra stycket MBL (jfr tredje stycket i samma paragraf).

8.4 Företagsöverlåtelsedirektivet

Företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG) fastställer rättigheter för anställda vid överlåtelse av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare, liksom skyldigheter för överlåtaren och för-

⁶ Se prop. 1994/95:102 s. 84.

⁷ En redogörelse för lagens innehåll finns i SOU 1994:141 (s. 481–531), se även SOU 1994:83. Beskrivningen är i huvudsak alltså aktuell även om lagen har ändrats flera gånger.

värvaren. Reglerna syftar till att skydda arbetstagarnas ställning vid omstruktureringar av näringslivet och företag. Företagsöverlåtelse-direktivet bygger på tanken att förvärvaren av företaget eller verksamheten inträder i överlåtarens ställe i förhållande till arbetstagarna. Rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande övergår till förvärvaren, och arbetstagarna blir därmed i stället anställda hos denne (artikel 3). Även kollektivavtal fortsätter att gälla, i minst ett år eller till dess att avtalet löpt ut eller ett nytt börjat gälla. Av direktivet framgår att överlåtelsen i sig inte får utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Detta ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där ändringar i arbetsstyrkan ingår (artikel 4).

Med företagsöverlåtelse i direktivets mening förstås en lagenlig överlåtelse eller fusion av en ekonomisk enhet som behåller sin identitet och vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet. Verksamheten ska med andra ord vara i princip densamma före och efter transaktionen. Utifrån de tre kraven – lagenlig överlåtelse, ekonomisk enhet och identitet – görs en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. EU-domstolen har i den så kallade Spijkersdomen (C-24/85, EU:C:1986:127) etablerat ett antal kriterier för bedömningen av om överlåtelsen ska anses utgöra en övergång av verksamhet i direktivets mening (jfr prop. 1994/95:102 s. 26). Dessa är (1) arten av företag eller verksamhet, (2) frågan om företagets materiella tillgångar, såsom byggnader och lösöre, har överlåtits eller inte, (3) värdet av överlåtna immateriella tillgångar vid överlåtelsepunkten, (4) om majoriteten av de anställda har tagits över av den nya arbetsgivaren eller inte, (5) om kunderna har tagits över eller inte, (6) graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen, och (7) i förekommande fall den tidsperiod under vilken verksamheten har legat nere. Domstolen har sedan utvecklat tillämpningen av kriterierna i en lång rad domar.⁸

⁸ Se t.ex. C-29/91, Redmond Stichting, EU:C:1992:220 C-48/94, Rygaard EU:C:1995:290, C-13/95, Süzen EU:C:1996:385.

8.5 Övergång av verksamhet i svensk rätt

För att uppfylla företagsöverlåtelsedirektivets (2001/23/EG) krav på skydd för arbetstagarnas rättigheter i form av fortsatt anställning infördes vid genomförande av direktivet dels en regel om automatisk övergång i 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, dels ett uppsägningsförbud på grund av övergång i 7 § tredje stycket LAS. En arbetstagare kan dock välja att ha kvar sin anställning hos överlåtaren. Har arbetstagarens anställning upphört innan övergången kan denne ha företrädesrätt till återanställning, enligt 25 § andra stycket LAS.

I 28 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, finns bestämmelser om kollektivavtals giltighet i samband med verksamhetsövergång (jfr artikel 3.3 i företagsöverlåtelsedirektivet). Bestämmelsen går delvis längre än vad företagsöverlåtelsedirektivet kräver. Direktivet träffar endast villkor i kollektivavtal som skapar rättigheter och skyldigheter för enskilda arbetstagare medan den svenska bestämmelsen även omfattar villkor som reglerar förhållandet mellan organisationerna, inklusive reglerna om fredsplikt. Huvudregeln är att kollektivavtalet övergår i samband med en verksamhetsövergång. Om förvärvaren redan är bunden av ett annat kollektivavtal eller om avtalet sägs upp till följd av övergången, finns ett temporärt skydd. Detta tillkom vid genomförande av direktivet (28 § andra stycket MBL) och består i att arbetsgivaren under ett år från övergången ska tillämpa de anställningsvillkor som hos överlåtaren gällde enligt kollektivavtalet. Regeln är semidispositiv (se 4 § MBL).

Bestämmelserna i 11 och 13 §§ MBL innebär att överlåtaren är skyldig att på eget initiativ förhandla med de fackliga organisationerna inför en verksamhetsövergång. I de allra flesta fall torde därför arbetstagersidan få reda på en tilltänkt övergång (prop. 1994/05:102 s. 81).

8.6 Behöver MBL och LAS förtydligas?

Bedömning: Undantagen från tillämpningen av uppsägningsdirektivet (98/59/EG) och företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG) avseende ombordanställda på sjögående fartyg utgår genom sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794). Sverige har emellertid valt att inte utnyttja möjligheterna till undantag. I stället omfattar bestämmelserna om information och förhandling samt om övergång av verksamhet i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, och lagen (1982:80) om anställningskydd, LAS, även ombordanställda. Det framgår tillräckligt tydligt av de aktuella bestämmelserna. Någon lagstiftningsåtgärd med anledning av artikel 4.1 och 5 i sjöfolksdirektivet bedöms därför inte vara nödvändig i den här delen.

Undantagen för besättningar på sjögående fartyg från tillämpningsområdet för uppsägningsdirektivet respektive företagsöverlåtelsedirektivet har genom sjöfolksdirektivet utgått (art. 4.1 och 5). Som redan inledningsvis påpekats har emellertid Sverige valt att inte utnyttja möjligheterna till undantag. Huvudregeln i MBL är i stället att lagen är generellt tillämplig inom såväl offentlig som privat verksamhet i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 §). Detsamma gäller i fråga om LAS (1 §). Det faktum att det i 6 b § LAS uttryckligen anges att första stycket i bestämmelsen är tillämplig i fråga om arbetstagare på sjögående fartyg kan inte tas till intäkt för att övriga lagens bestämmelser skulle sakna tillämpning i fråga om sådana arbetstagare, det vill säga att bestämmelsen skulle tolkas motsatsvis. Den bestämmelsen ska i stället ses mot bakgrund av att företagsöverlåtelsedirektivet undantog sjömän från tillämpningen vid tidpunkten för direktivets genomförande och att lagstiftaren här således önskade markera att den svenska lagstiftningen gick längre än direktivet på den här punkten (jämför prop. 1994/95:102, s. 49).

Sammanfattningsvis bedömer utredningen att det av såväl MBL som LAS tillräckligt tydligt framgår att bestämmelserna är tillämpliga även i fråga om ombordanställda på sjögående fartyg. Några lagstiftningsåtgärder med anledning av artikel 4.1 och 5 i sjöfolksdirektivet är således inte nödvändiga i denna del.

8.7 Behöver främjandelagen kompletteras?

Bedömning: Sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) innebär att det ska finnas en behörig myndighet i varje medlemsstat för det fall att en planerad kollektiv uppsägning rör medlemmar av besättningar på sjögående fartyg. Arbetsgivaren ska då meddela den behöriga myndigheten i den stat vars flagga fartyget för. När uppsägning på grund av arbetsbrist rör besättning på svenskflaggat fartyg följer det av lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) att arbetsgivaren ska varsla Arbetsförmedlingen. Något behov av lagstiftningsåtgärd föreligger inte.

Genom sjöfolksdirektivet har en anpassning av reglerna om förfarandet vid kollektiva uppsägningar införts i artikel 3.1 i uppsägningsdirektivet (98/59/EG). Bestämmelsen anger att om den planerade kollektiva uppsägningen rör medlemmar av besättningen på sjögående fartyg ska arbetsgivaren meddela detta till den behöriga myndigheten i den stat vars flagga fartyget för.

Direktivet om kollektiva uppsägningar riktar sig till medlemsstaterna (artikel 10). Den genom sjöfolksdirektivet införda bestämmelsen kan följaktligen uppfattas som en regel om ansvarsfördelning mellan medlemsstaterna, på så sätt att nationell reglering vad gäller en arbetsgivares anmälningsskyldighet till viss myndighet endast behöver omfatta besättningar på fartyg som för den egna statens flagg.

Uppsägningsdirektivets regler om anmälan till myndighet har införts i främjandelagen. Som framgått tidigare (se avsnitt 5.3) är utgångspunkten att det är besättningar ombord på svenskflaggade fartyg som i huvudsak träffas av de svenska arbetsrättsliga reglerna, i och med att dessa jämföras med arbete i Sverige. Att en arbetsgivare som planerar kollektiva uppsägningar av besättningsmedlemmar på svenskflaggat fartyg har en skyldighet att underrätta myndighet i Sverige följer därmed redan i dag av främjandelagen. Lagen anger att arbetsgivaren ska varsla Arbetsförmedlingen (1 §). En till sjöfolksdirektivets anpassning av uppsägningsdirektivets bestämmelser om förfarande vid kollektiva uppsägningar motsvarande nationell reglering finns alltså i främjandelagen.

Beträffande svenskkontrollerade fartyg som för utländsk flagg gäller att dessa får betraktas som utländska arbetsplatser. Ett genomförande av direktivet i svensk rätt kräver enligt utredningens bedömning inte en regel om att ett svenskt rederi som avser besluta om kollektiv uppsägning av arbetstagare på sådana fartyg, skulle vara skyldig att anmäla detta till den behöriga myndigheten i flaggstaten. En sådan regel skulle i praktiken dels vara svår att efterkomma, dels inte fylla någon praktisk funktion. Beträffande ett fartyg som är flaggat i ett land som saknar en behörig myndighet skulle det komma att försvåra uppsägningen. Eftersom uppsägningsdirektivet förutsätter att ett beslut om kollektiv uppsägning inte får genomföras förrän viss tid efter en anmälan till behörig myndighet gjorts riskerar detta att uppsägningen inte kan verkställas på ett med direktivet förenligt sätt. En lösning på problemet skulle kunna vara att formulera en regel med innebörden att om fartyget är flaggat i annat EU-land än Sverige ska den behöriga myndigheten i den medlemsstaten varslas. I och med att föreskriften i direktivet som ovan redogjorts för kan uppfattas som en slags fördelningsregel får det dock förutsättas att övriga medlemsstater inför motsvarande bestämmelser om att kollektiva uppsägningar som berör fartyg flaggade i den egna staten ska anmälas till den behöriga nationella myndigheten. Med sådana bestämmelser följer det att en svensk redare som valt att flagga sitt fartyg i exempelvis Danmark ska anmäla uppsägningar som berör fartyget till den danska behöriga myndigheten.

Något behov av lagstiftningsåtgärder för att genomföra den anpassning av uppsägningsdirektivets regel om underrättelse till myndighet som sjöfolksdirektivet innefattar föreligger därmed inte.

8.8 Behöver bestämmelserna om verksamhetsövergång i LAS preciseras?

Bedömning: Sjöfolksdirektivets ändring innefattar för svensk del ett förtydligande av tillämpningen av 6 b § och 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, snarare än en särskild regel avseende ombordanställdas uppsägningsskydd. Något behov av lagstiftningsåtgärder föreligger inte med anledning av sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794).

Sjöfolksdirektivet utvidgar det obligatoriska tillämpningsområdet för företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG) till att omfatta verksamhet på sjögående fartyg genom en ändring av artikel 1.3 i företagsöverlåtelsedirektivet. I bestämmelsen uttrycks att direktivet ska tillämpas ”på sådan överlåtelse av sjögående fartyg som är en del av en överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet i den mening som avses i punkterna 1 och 2, under förutsättning att förvärvaren befinner sig, eller det företag eller den verksamhet eller den del av företaget eller verksamheten som ska överlåtas förblir, inom fördragets territoriella tillämpningsområde”.

Företagsöverlåtelsedirektivet ska, enligt artikel 1.2, tillämpas om och i den mån företaget eller verksamheten som ska överlåtas ligger inom fördragets territoriella räckvidd. Beträffande sjöfarten gäller emellertid att själva verksamheten, det vill säga utförandet av transporter, inte nödvändigtvis är knuten till medlemsstaternas territorium. Genom sjöfolksdirektivet preciseras nu att företagsöverlåtelsedirektivets bestämmelser är tillämpliga i den mån förvärvaren befinner sig, eller den verksamhet som ska överlåtas förblir, inom fördragets territoriella tillämpningsområde. Med detta uttryck får avses att den rörelse som omfattar fartyg och som omfattas av en verksamhetsövergång till annan arbetsgivare alltså har en koppling till en medlemsstat, till exempel på det sättet att förhållanden ombord faller inom en medlemsstats jurisdiktion (se mer om jurisdiktion över fartyg i avsnitt 5.3). Som ovan framgått (se avsnitt 8.6) omfattar LAS även ombordanställda. I den mån LAS är tillämplig gäller därmed bestämmelserna om verksamhetsövergång.

Vidare anges i artikel 5 i sjöfolksdirektivet att bestämmelserna i företagsöverlåtelsedirektivet inte är tillämpliga om föremålet för överlåtelsen enbart utgörs av ett eller flera sjögående fartyg. Bestämmelsen får anses utgöra en precisering av gällande rätt på området. För svensk rätts del gäller att redan i de nuvarande bestämmelserna 6 b § och 7 § tredje stycket LAS det genom termen verksamhetsövergång kommer till uttryck att rena försäljningar av egendom inte omfattas av bestämmelserna. Huruvida en fartygsöverlåtelse i det enskilda fallet utgör en överlåtelse endast av egendom eller av affärsverksamhet får bedömas med ledning av de ovan i avsnitt 8.4 redovisade så kallade Spijkerskriterierna.

Sammanfattningsvis betyder detta att de ändringar av företagsöverlåtsedirektivet som genomförts genom sjöfolksdirektivet inte föranleder något behov av lagändringar för svensk del.

9 Hänvisning till EU-rättsakter

Förslag: Hänvisningarna i 25 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, 1 § lönegarantilagen (1992:497) samt 5 och 12 §§ i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd till vissa EU-direktiv justeras så att det framgår av respektive hänvisning vilken lydelse av aktuellt direktiv som avses.

Hänvisningen i 4 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet till upphävda direktiv ska ersättas av en hänvisning till uppsägningsdirektivet (98/59/EG) respektive till företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG). Även här ska det framgå vilken lydelse av direktiven som avses.

Vid hänvisning till ett EU-direktiv ska det framgå av den svenska lagtexten vilken lydelse av direktivet som avses. Hänvisning till direktiv kan ske i förkortad form sedan hänvisning till direktivets benämning i sin helhet tidigare skett i samma lag. Eftersom lönegaranti-direktivet (2008/94/EG), företagsrådsdirektivet (2009/38/EG), samrådsdirektivet (2002/14/EG), uppsägningsdirektivet (98/59/EG) och företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG) ändras genom sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) är det nödvändigt att justera även de hänvisningar till dessa direktiv som finns i de lagar som har genomfört direktiven i svensk rätt. Sådana hänvisningar återfinns i 25 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, 4 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), 1 § lönegarantilagen (1992:497) samt 5 och 12 §§ i lagen (2011:327) om europeiska företagsråd.

4 § MBL hänvisar dessutom till äldre direktiv. Rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlems-

staternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, och senare ändring av detta direktiv (rådets direktiv 92/56/EEG), är ersatt av uppsägningsdirektivet (98/59/EG). Även rådets direktiv 77/187/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter i dess lydelse efter ändringar av direktivet genom direktiv 98/50/EG, är upphävt, i detta fall genom företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG). Hänvisningen i 4 § MBL ska därför ersättas med en hänvisning till uppsägningsdirektivet (98/59/EG) respektive till företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23/EG), båda enligt vad som framgått i stycket ovan i lydelsen enligt sjöfolksdirektivet.

Förslaget om ändring av hänvisningar till EU-rättsakter i de angivna lagreglerna garanterar de minimikrav som de fem inledningsvis nämnda direktiven innebär i aktuellt hänseende i deras respektive lydelse enligt sjöfolksdirektivet.

10 Genomförande av förslagen

10.1 Ikraftträdande

Förslag: Förslagen ska träda i kraft den 1 oktober 2017.

Sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) trädde i kraft den 9 oktober 2015 och ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 10 oktober 2017. De bestämmelser som utvidgar tillämpningsområdet för de aktuella fem arbetsrättsliga direktiven på så sätt att också vissa kategorier av arbetstagare till sjöss – ombordanställda inom handelsflottan och fiskerinäringen – ska omfattas vid tillämpningen av direktiven kräver enligt utredningens bedömning inte ändringar i lag, utöver när det gäller vissa hänvisningarna till EU-rättsakter (se kapitel 9). De svenska bestämmelserna är generellt tillämpliga på de i direktivens tidigare lydelse utpekade arbetstagarkategorierna respektive på sjögående fartyg.

På liknande sätt förhåller det sig med direktivens bestämmelser om att anmälan, i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist, ska ske till flaggstatens behöriga myndighet och om fortsatt anställning vid övergång av en verksamhet med fartyg till annan arbetsgivare men inte vid överlåtelse av fartyg som föremål. Dessa bestämmelser kräver inte någon ändring i lag (se avsnitt 8.7 och 8.8).

De föreslagna ändringarna i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd, angående hur möten ska planeras, kräver inte några omfattande förberedelser för de företag, arbetstagare och arbetstagarorganisationer som berörs. Den tid som är nödvändig för lagstiftningsprocessen är tillräcklig också i det perspektivet.

Samtliga förändringar som föreslås är därmed av sådan karaktär att de kan genomföras så snart möjligt. Förslagen bör därför kunna

träda i kraft den 1 oktober 2017, vilket är månadsskiftet närmast före det datum då direktivet ska vara genomfört.

10.2 Övergångsbestämmelser

Bedömning: Något behov av övergångsbestämmelser finns inte.

I och med att författningsförslagen består av bestämmelser av närmast ordningskaraktär samt justerade hänvisningar till EU-rättsakter bedömer utredningen att det inte föreligger något behov av övergångsbestämmelser.

10.3 Konsekvenser

10.3.1 Staten

Bedömning: Förslagen medför inte några konsekvenser för staten.

Genomförandet av sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) i svensk rätt bedöms inte medföra några beaktansvärda konsekvenser för staten. Eftersom Sverige sedan tidigare har valt att tillämpa de berörda arbetsrättsliga direktiven även i fråga om sjöfolk har effekterna av sjöfolksdirektivet redan internaliserats. Arbetsförmedlingen utgör redan i dag den myndighet som mottar varsel vid uppsägningar.

10.3.2 Näringslivet och enskilda

Bedömning: Förslagen kan indirekt bidra till att ytterligare utjämna konkurrensen inom den europeiska sjöfarten och fiskerinäringen. Effekten bedöms dock bli relativt marginell. Vidare kommer sjöfolk inte att särbehandlas i förhållande till andra arbetstagarkategorier i samma utsträckning. Bättre villkor kan komma att bidra till att göra sjömansyrket mer attraktivt.

För näringslivet och enskilda arbetstagare gäller att den mest påtagliga effekten av sjöfolksdirektivet ([EU] 2015/1794) kan bli att konkurrensen och arbetsvillkoren inom den europeiska sjöfarten och fiskerinäringen indirekt utjämnas ytterligare, genom att möjligheten för unionens medlemsstater att undanta sjöfolk från de berörda direktiven utgår. Det blir därigenom exempelvis svårare för utländska rederier att konkurrera genom att erbjuda sämre villkor för arbetstagarna vid vissa företagsöverlåtelser. Effekten bedöms dock bli relativt marginell. Sjöfolk kommer efter genomförandet av sjöfolksdirektivet heller inte att i samma utsträckning särbehandlas i förhållande till andra arbetstagarkategorier. Detta kan bidra till att göra sjömansyrket mer attraktivt.

Förslagen i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd, angående hur möten om möjligt ska planeras, bedöms medföra marginella kostnadsmässiga eller andra konsekvenser. Förslagen berör gemenskapsföretag eller företagsgrupperingar som träffas av nämnda lag, och där europeiskt företagsråd har inrättats eller att initiativ till sådant råd har tagits. Enligt vad utredningen erfarit finns det i dagsläget europeiskt företagsråd vid ett svenskt rederi. Beträffande de transoceana rederier som eventuellt kan tänkas träffas av lagen men inte tidigare tillämpat reglerna beräknas kostnaderna enligt kommissionen till cirka 1300 euro om året (möten där satellitkommunikation kan användas).¹ För rederier som bedriver kustfart eller europafart och därmed ofta anlöper hamnar kan förslaget medföra lägre, om ens några kostnader. Här handlar det mer om att rederierna måste ha rutiner för planering av möten på så sätt att en ledamot eller suppleant som har befattning ombord på fartyg på ett rimligt sätt kan delta på mötena.

¹ SWD (2013) 462 final EN, s. 40.

10.3.3 Övrigt

Bedömning: Förslagen bedöms inte påverka samhället i övrigt eller Sveriges internationella åtaganden.

Förslagen bedöms inte påverka den kommunala självstyrelsen, det brottsförebyggande arbetet, sysselsättningen eller den offentliga servicen i olika delar av landet, små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags, jämställdheten mellan kvinnor och män, möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen eller ha betydelse för den personliga integriteten. Förslagen påverkar heller inte Sveriges internationella åtaganden, såsom förhållandet till Internationella arbetsorganisationen (ILO).

11 Författningskommentar

11.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

25 §

Regeringen eller, om regeringen bestämmer det, Arbetsförmedlingen får föreskriva undantag från 1–12 §§ och meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.

Paragrafen har ändrats redaktionellt. Bestämmelsen innehåller sedan tidigare en hänvisning till rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar. Hänvisningen har ändrats på så sätt att det av lagtexten framgår vilken lydelse av direktivet 98/59/EG som avses. Därutöver har vissa mindre språkliga ändringar företagits. Övervägandena finns i kapitel 9.

11.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

4 §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagsarsidan än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar eller av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, båda i lydelsen av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

Paragrafen har ändrats redaktionellt. *Andra stycket* innehåller en hänvisning till rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar och till rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. Hänvisningen har ändrats på så sätt att det av lagtexten framgår att den gäller direktivet 98/59/EG respektive direktivet 2001/23/EG samt vilken lydelse av direktiven som avses. Övervägandena finns i kapitel 9.

11.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

2 §

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, ska dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 och 25–27 §§. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstgares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet ska tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är

medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Paragrafen har ändrats redaktionellt. *Fjärde stycket* innehåller sedan tidigare en hänvisning till rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. Hänvisningen har ändrats på så sätt att det av lagtexten framgår vilken lydelse av direktivet 2001/23/EG som avses. Övervägandena finns i kapitel 9.

11.4 Förslaget till lag om ändring i lönegarantilagen (1992:497)

1 §

Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

1. har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,
2. är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen(1996:764) om företagsrekonstruktion, eller
3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk.

Paragrafen har ändrats redaktionellt. *Tredje punkten* innehåller sedan tidigare en hänvisning till Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens. Hänvisningen har ändrats på så sätt att det av lagtexten framgår vilken lydelse av direktivet 2008/94/EG som avses. Övervägandena finns i kapitel 9.

11.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2011:427) om europeiska företagsråd

5 §

Denna lag gäller när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte i Sverige.

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har sitt säte i någon EES-stat, gäller lagen när

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk, eller

2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara för förpliktelserna enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794, och den filial eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare inom EES finns i Sverige.

Bestämmelserna i 18 § om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige, i 24, 25 och 38–40 §§ om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses och i 56 § om skydd för arbetstagarrepresentanter gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

Paragrafen har ändrats redaktionellt. *Första stycket 1 och 2* innehåller sedan tidigare en hänvisning till Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Hänvisningarna har ändrats på så sätt att det av lagtexten framgår vilken lydelse av direktivet 2009/38/EG som avses. I andra punkten har hänvisningen gjorts i förkortad form eftersom direktivet omnämnts i sin helhet tidigare i samma paragraf. Övervägandena finns i kapitel 9.

12 §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från denna lag.

Avvikelser får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794.

Paragrafen har ändrats redaktionellt. *Andra stycket* innehåller sedan tidigare en hänvisning till Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Hänvisningen har ändrats på så sätt att det av lagtexten framgår vilken lydelse av direktivet 2009/38/EG som avses. Hänvisningen har gjorts i förkortad form eftersom direktivet omnämnts i sin helhet tidigare i samma lag. Övervägandena finns i kapitel 9.

27 a §

Förhandlingarna ska om möjligt planeras så att ledamot, eller suppleant, som har befattning ombord på fartyg kan delta på mötet. Vid behov ska övervägas att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.

Paragrafen är ny. Bestämmelsen bygger på den reglering om en förhandlingsdelegations förhandlingarna som finns i lagen och överensstämmen i huvudsak med sjöfolksdirektivets artikel 2.2. Övervägandena återfinns i avsnitt 7.7.

47 §

Det europeiska företagsrådet har rätt till minst ett möte om året med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och till att då få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

Möten ska om möjligt planeras så att ledamot, eller suppleant, som har befattning ombord på fartyg kan delta på mötet. Vid behov ska övervägas att genomföra mötet med hjälp av teknik för deltagande på distans.

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

Paragrafen har ändrats. I *andra stycket* införs en regel om att möten om möjligt ska planeras så att ledamot, eller suppleant, som har befattning ombord på fartyg (besättningsmedlem) kan delta fysiskt i mötet eller på distans. Det är enligt lagen möjligt för parterna att avtala om avvikelser från regeln. Övervägandena finns i avsnitt 7.7.

Kommittédirektiv 2015:116

Genomförande av sjöfolksdirektivet

Beslut vid regeringssammanträde den 19 november 2015

Sammanfattning

En särskild utredare ska analysera sjöfolksdirektivet, som ändrar vissa arbetsrättsliga EU-direktiv, och föreslå hur direktivet ska genomföras i svensk rätt.

Utredaren ska bedöma i vilken omfattning direktivet motiverar författningsändringar och utarbeta de författningsförslag som behövs för att anpassa svensk lagstiftning till direktivet.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 juli 2016.

Sjöfolksdirektivet

Olika kategorier av arbetstagare inom sjöfartssektorn (sjöfolk) har varit undantagna eller har kunnat undantas från tillämpningsområdet i fem arbetsrättsliga EU-direktiv. Genom Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2015/1794 av den 6 oktober 2015 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk (sjöfolksdirektivet) har undantagen för sjöfolk tagits bort i direktiven. Dessutom har, med hänsyn till sjöfartssektorns särart, vissa tillägg och anpassningar gjorts i direktiven.

De direktiv som ändras är Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (lönegarantidirektivet), Europaparlamentets och rådets 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 (direktivet om europeiska företagsråd), Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (direktivet om information och samråd), rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (direktivet om kollektiva uppsägningar) och rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (överlåtelsedirektivet).

Syftet med ändringarna är att stärka skyddet för arbetstagare oavsett vilken sektor de arbetar i, att säkerställa att liknande villkor gäller mellan medlemsstaterna, samt att leva upp till de rättigheter som läggs fast i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

Sjöfolksdirektivet trädde i kraft den 9 oktober 2015 och ska vara genomfört senast den 10 oktober 2017.

Genomförandet av de arbetsrättsliga direktiven och undantagen i fråga om sjöfolk

Lönegarantidirektivet

Lönegarantidirektivet innehåller bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens och ska garantera arbetstagarna betalning av deras utestående fordringar.

Direktivet har främst genomförts genom lagen (1992:497) om lönegaranti.

I artikel 1.3.b i direktivet gavs medlemsstaterna möjlighet att utesluta fiskare som avlönas separat från direktivets tillämpningsområde. Sverige har vid genomförandet av direktivet inte infört något sådant undantag.

Direktivet om europeiska företagsråd

Direktivet om europeiska företagsråd innehåller bestämmelser om gränsöverskridande information och samråd i vissa företag eller företagsgrupper.

Direktivet har främst genomförts genom lagen (2011:427) om europeiska företagsråd.

I artikel 1.7 i direktivet gavs medlemsstaterna möjlighet att bestämma att direktivet inte skulle gälla besättningsmedlemmar i handelsflottan. Sverige har vid genomförandet av direktivet inte infört något sådant undantag.

Direktivet om information och samråd

Direktivet om information och samråd innehåller minimiföreskrifter som ska göra det möjligt för arbetstagare att få information från och samråda med arbetsgivare om skeenden som kan komma att påverka deras anställningssituation.

Direktivet har främst genomförts genom ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

I artikel 3.3 i direktivet gavs medlemsstaterna möjlighet att göra undantag från direktivets bestämmelser genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav. Sverige har vid genomförandet av direktivet inte infört några sådana undantag.

Direktivet om kollektiva uppsägningar

Direktivet om kollektiva uppsägningar innehåller bestämmelser till skydd för arbetstagare vid kollektiva uppsägningar, bl.a. om att arbetsgivaren ska informera och överlägga med arbetstagarnas representanter inför planerade kollektiva uppsägningar.

Direktivet har främst genomförts genom ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Av artikel 1.2.c i direktivet framgick att det inte skulle tillämpas på besättningar på sjögående fartyg. Sverige har vid genomförandet av direktivet inte infört något sådant undantag.

Överlåtelsedirektivet

Överlåtelsedirektivet innehåller bestämmelser till skydd för arbetstagare vid övergång av verksamhet, bl.a. om att arbetsgivaren är skyldig att informera och samråda med arbetstagarnas representanter inför planerade övergångar.

Direktivet har främst genomförts genom ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Av artikel 1.3 i direktivet framgick att det inte skulle tillämpas på sjögående fartyg. Sverige har vid genomförandet av direktivet inte infört något sådant undantag.

Uppdraget att analysera sjöfolksdirektivet och föreslå hur det ska genomföras i svensk rätt

Utgångspunkter för uppdraget

Regeringens utgångspunkt är att arbetsrättslig reglering i princip bör vara generell och inte undanta vissa grupper. Eventuella undantag måste prövas från fall till fall. Till exempel beträffande sjöfolk måste eventuella undantag kunna motiveras av sektorns särdrag och särskilda förutsättningar.

Av skälen till sjöfolksdirektivet framgår att förekomsten av undantag och/eller möjligheter att införa undantag för sjöfolk kan ha negativ inverkan på arbetstagares rätt till information och samråd samt till rättvisa arbetsvillkor. Såvida förekomsten av undantag och/eller möjligheten att införa undantag inte är objektivt motiverade och sjöfolk inte behandlas lika, bör bestämmelser som medger sådana undantag utgå. Artiklarna 1 – 5 i direktivet tar därför i huvudsak sikte på att sjöfolk ska omfattas av de olika arbetsrättsliga direktivens tillämpningsområde.

När det gäller lönegarantidirektivet innebär sjöfolksdirektivet (se artikel 1) endast att den undantagsmöjlighet som tidigare fun-

nits tas bort. Detsamma gäller direktivet om information och samråd (se artikel 3). Eftersom Sverige vid genomförandet av dessa direktiv inte har infört några undantag eller särskilda bestämmelser för sjöfolk, bör dessa förändringar inte innebära att svensk rätt påverkas i någon större omfattning.

Däremot har det ansetts nödvändigt att anpassa vissa av bestämmelserna i de andra direktiven som ändras genom sjöfolksdirektivet för att återspegla särdragen i den berörda sektorn (se skäl 11). Detta med tanke på sjöfartssektorns särart och de särskilda arbetsvillkor som gäller för de arbetstagare som tidigare omfattats av de undantag som nu upphävts genom sjöfolksdirektivet.

Samtidigt framgår av artikel 6 i sjöfolksdirektivet att genomförandet av direktivet inte får föranleda en minskning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagare som omfattas av direktivet i förhållande till vad de redan har tillerkänts av medlemsstaterna på de områden som omfattas av de ändrade direktiven.

Deltagande i europeiska företagsråd

Möjligheten att undanta besättningsmedlemmar i handelsflottan från tillämpningsområdet för direktivet om europeiska företagsråd tas bort genom artikel 2 i sjöfolksdirektivet. Genom samma artikel införs därutöver bestämmelser om behörighet för en besättningsmedlem på ett sjögående fartyg som är ledamot av ett särskilt förhandlingsorgan eller av ett europeiskt företagsråd, eller dennes suppleant, att delta i möten inom ramen för något av de förfaranden som fastställs i direktivet om europeiska företagsråd. Sådan behörighet att delta ska finnas, såvida ledamoten inte befinner sig till sjöss eller befinner sig i en hamn i ett annat land än det där redariet har sitt säte när mötet äger rum. Vidare ska möten, om möjligt, planeras så att ledamöter som är besättningsmedlemmar kan delta, och möjligheten att använda ny informations- och kommunikationsteknik ska övervägas i det fall ledamoten inte kan delta i ett möte.

Utredaren ska därför

- analysera sjöfolksdirektivets ändringar i direktivet om europeiska företagsråd,

- bedöma om befintliga bestämmelser i nationell rätt kan anses förenliga med direktivets bestämmelser eller om författningsändringar är nödvändiga, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Meddelande till behörig myndighet i flaggstaten vid kollektiva uppsägningar

Undantaget för besättningar på sjögående fartyg från tillämpningsområdet för direktivet om kollektiva uppsägningar har tagits bort genom artikel 4 i sjöfolksdirektivet. Därutöver har det genom sjöfolksdirektivet införts ett nytt stycke i artikel 3.1 i direktivet om kollektiva uppsägningar. I den nya bestämmelsen stadgas att om den planerade kollektiva uppsägningen rör medlemmar av besättningen på sjögående fartyg ska arbetsgivaren meddela detta till den behöriga myndigheten i den stat vars flagga fartyget för.

Utredaren ska därför

- analysera sjöfolksdirektivets ändringar i direktivet om kollektiva uppsägningar,
- bedöma om befintliga bestämmelser i nationell rätt kan anses förenliga med direktivets bestämmelser eller om författningsändringar är nödvändiga, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Tillämpligheten av överlåtelsedirektivet när det gäller sjögående fartyg

Undantaget för sjögående fartyg från tillämpningsområdet för överlåtelsedirektivet har genom artikel 5 i sjöfolksdirektivet ersatts med en ny bestämmelse. Enligt den nya bestämmelsen ska överlåtelsedirektivet tillämpas på sådan överlåtelse av sjögående fartyg som är en del av en överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet i den mening som avses i direktivet, under förutsättning att förvärvaren befinner sig, eller det företag eller den verksamhet eller den del av företaget eller verksamheten som ska överlätas förblir, inom fördragets territoriella tillämpningsområde. Direktivet ska däremot inte tillämpas om

föremålet för överlåtelsen enbart utgörs av ett eller flera sjögående fartyg.

Utredaren ska därför

- analysera sjöfolksdirektivets ändringar i överlåtelsedirektivet,
- bedöma om befintliga bestämmelser i nationell rätt kan anses förenliga med direktivets bestämmelser eller om författningsändringar är nödvändiga, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Hänvisningar till EU-rättsakter

Nya anvisningar gäller för hänvisningar till EU-rättsakter. När hänvisningen ger den svenska författningstexten materiellt innehåll ska det anges vilken lydelse av direktivet som införs i svensk rätt och därför ska tillämpas. Sjöfolksdirektivet ändrar flera direktiv som det i svensk författningstext finns hänvisningar till.

Utredaren ska därför

- se över lagstiftningen med hänsyn till de nya anvisningarna för hänvisningar till EU-rättsakter som gäller, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Konsekvensbeskrivningar

Utredaren ska analysera kostnader och konsekvenser i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474) och internationella åtaganden.

Genomförande och redovisning av uppdraget

Utredaren ska föra dialog med företrädare för arbetsmarknadens parter, relevanta myndigheter och organisationer av relevans för uppdraget.

Utredaren ska hålla sig informerad om andra medlemsstaters arbete med att genomföra direktivet och i lämplig utsträckning samråda med berörda departement.

Utredaren ska hålla sig informerad om pågående EU-förhandlingar och om andra utredningar och lagstiftningsarbete som kan ha betydelse för uppdraget.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 juli 2016.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

I

(Lagstiftningsakter)

DIREKTIV

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2015/1794

av den 6 oktober 2015

om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG, 2009/38/EG och 2002/14/EG samt rådets direktiv 98/59/EG och 2001/23/EG, vad gäller sjöfolk

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 b jämförd med artikel 153.1 b och e,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽²⁾,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) får Europaparlamentet och rådet i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, i syfte att förbättra arbetsvillkor och information till och samråd med arbetstagarna. I dessa direktiv måste oproportionella kostnader eller administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag vilka stimulerar hållbar tillväxt och sysselsättning.
- (2) I Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG ⁽⁴⁾, 2009/38/EG ⁽⁵⁾ och 2002/14/EG ⁽⁶⁾ samt rådets direktiv 98/59/EG ⁽⁷⁾ och 2001/23/EG ⁽⁸⁾ är vissa sjöfolk antingen undantagna från tillämpningsområdet eller så ges medlemsstaterna möjlighet att undanta dem.

⁽¹⁾ EUT C 226, 16.7.2014, s. 35.

⁽²⁾ EUT C 174, 7.6.2014, s. 50.

⁽³⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 8 juli 2015 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 18 september 2015.

⁽⁴⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EUT L 283, 28.10.2008, s. 36).

⁽⁵⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28).

⁽⁶⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁽⁷⁾ Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16).

⁽⁸⁾ Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, 22.3.2001, s. 16).

- (3) I sitt meddelande *Strategiska mål och rekommendationer för EU:s sjöfartspolitik fram till 2018* av den 21 januari 2009 betonade kommissionen vikten av att införa en integrerad rättslig ram för att förbättra sjöfartsektorns konkurrenskraft.
- (4) Förekomsten av undantag och/eller möjligheter att införa undantag kan hindra sjöfolk från att fullt ut åtnjuta sina rättigheter till rättvisa arbetsförhållanden och till information och samråd, eller begränsa deras möjligheter att fullt ut åtnjuta dessa rättigheter. Såvida förekomsten av undantag och/eller möjligheterna att införa undantag inte är objektivt motiverade och sjöfolk inte behandlas lika bör bestämmelser som medger sådana undantag utgå.
- (5) Det rådande rättsläget, som delvis är resultatet av sjöfolks speciella yrkessituation, medför att samma kategori arbetstagare behandlas olika av olika medlemsstater, beroende på huruvida de tillämpas de undantag eller frivilliga undantag som den gällande lagstiftningen medger. Ett betydande antal medlemsstater har inte, eller endast i begränsad mån, utnyttjat dessa frivilliga undantag.
- (6) I sitt meddelande *En integrerad havspolitik för Europeiska unionen* av den 10 oktober 2007 angav kommissionen att den politiken bygger på ett tydligt erkännande av att alla frågor som rör de europeiska haven hänger samman med varandra, och att havsrelaterade politiska insatser måste utvecklas med en helhetssyn för att nå önskat resultat. I meddelandet betonades också att fler och bättre arbetstillfällen inom sjöfarten för unionens medborgare krävs och att arbetsförhållandena ombord på fartyg måste förbättras, bland annat genom investeringar i forskning, utbildning, hälsa och säkerhet.
- (7) Detta direktiv står i överensstämmelse med Europa 2020-strategin och med dess sysselsättningsmål och med den strategi som kommissionen fastställde i sitt meddelande *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen – EU:s bidrag till full sysselsättning* av den 23 november 2010.
- (8) Den s.k. blå ekonomin utgör en betydande del av unionens ekonomi vad gäller arbetstillfällen och bruttomervärde.
- (9) I enlighet med artikel 154.2 i EUF-fördraget har kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter på unionsnivå om den möjliga inriktningen av en unionsåtgärd på detta område.
- (10) Inom ramen för den sociala dialogen har arbetsmarknadens parter inom sjöfartsektorn nått en gemensam överenskommelse som är av stor betydelse för detta direktiv. Den gemensamma överenskommelsen innebär en god avvägning mellan behovet av att förbättra arbetsvillkoren för sjöfolk och behovet av att ta vederbörlig hänsyn till sektorns särdrag.
- (11) Med tanke på sjöfartsektorns särart och de särskilda arbetsvillkor som gäller för de arbetstagare som omfattas av de undantag som upphävs genom detta direktiv är det nödvändigt att anpassa vissa av bestämmelserna i de direktiv som ändras genom det här direktivet för att återspegla särdragen i den berörda sektorn.
- (12) På grund av de senaste årens tekniska utveckling, särskilt inom kommunikationstekniken, bör kraven på information och samråd uppdateras och tillämpas på lämpligaste sätt, inbegripet genom användning av ny teknik för fjärrkommunikation samt genom att man förbättrar tillgången till internet och ser till att det på ett rimligt sätt kan användas ombord, i syfte att förbättra genomförandet av detta direktiv.
- (13) De rättigheter som sjöfolk har enligt det här direktivet, och som tillerkänts av medlemsstaterna i nationell lagstiftning om genomförande av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG och 2001/23/EG, bör inte påverkas. Genomförandet av det här direktivet bör inte kunna åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som redan gäller i varje medlemsstat.
- (14) Internationella arbetsorganisationens sjöarbetskonvention från 2006 syftar både till att uppnå anständiga arbets- och levnadsvillkor för sjöfolk genom att tillhandahålla hälso- och säkerhetsnormer, rättvisa anställningsvillkor och yrkesutbildning och till att trygga sund konkurrens för rederierna genom sin globala tillämpning samt till att säkerställa lika spelregler internationellt när det gäller vissa, men inte alla, arbetstagarrättigheter, oavsett

nationalitet eller fartygets flagg. Den konventionen, rådets direktiv 2009/13/EG⁽¹⁾ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/16/EG⁽²⁾ och 2013/54/EU⁽³⁾ fastställer sjöfolks rätt till anständiga arbetsförhållanden inom många olika områden, tillhandahåller enhetliga rättigheter och skydd på arbetsplatsen för sjöfolk och bidrar till lika spelregler även inom unionen.

- (15) Unionen bör sträva efter att förbättra arbets- och levnadsvillkoren ombord på fartyg och utnyttja potentialen för innovation för att göra sjöfartssektorn mer attraktiv för unionens sjöfolk, inbegripet för unga arbetstagare.
- (16) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att förbättra arbetsvillkoren för sjöfolk och information till och samråd med dem, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av direktivets omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte över vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (17) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt rätten till rättvisa arbetsförhållanden och arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget. Detta direktiv bör genomföras i enlighet med de rättigheterna och principerna.
- (18) Direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG och 2001/23/EG bör därför ändras i enlighet med detta.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Ändring av direktiv 2008/94/EG

Artikel 1.3 i direktiv 2008/94/EG ska ersättas med följande:

"3. Medlemsstaterna får, om en sådan bestämmelse redan finns i deras nationella lagstiftning, fortsätta att utesluta arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person från tillämpningsområdet för detta direktiv."

Artikel 2

Ändringar av direktiv 2009/38/EG

Direktiv 2009/38/EG ska ändras på följande sätt:

1. I artikel 1 ska punkt 7 utgå.
2. I artikel 10.3 ska följande stycken läggas till:

"En besättningsmedlem på ett sjögående fartyg som är ledamot av ett särskilt förhandlingsorgan eller av ett europeiskt företagsråd, eller en sådan ledamots suppleant, ska vara behörig att delta i möten i det särskilda förhandlingsorganet eller i det europeiska företagsrådet eller i varje annat möte inom ramen för något av de förfaranden som fastställs i artikel 6.3 såvida denna ledamot eller suppleant inte befinner sig till sjöss eller befinner sig i en hamn i ett annat land än det där rederiet har sitt säte när mötet äger rum.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 2009/13/EG av den 16 februari 2009 om genomförande av det avtal som ingåtts av European Community Shipowners' Associations (ECSA) och European Transport Workers' Federation (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG (EUT L 124, 20.5.2009, s. 30).

⁽²⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/16/EG av den 23 april 2009 om hamnstatskontroll (EUT L 131, 28.5.2009, s. 57).

⁽³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/54/EU av den 20 november 2013 om vissa flaggstaters ansvar i fråga om efterlevnad och verkställighet av 2006 års konvention om arbete till sjöss (EUT L 329, 10.12.2013, s. 1).

Möten ska, om möjligt, planeras så att ledamöter eller suppleanter som är besättningsmedlemmar på ett sjögående fartyg kan delta.

Om en besättningsmedlem på ett sjögående fartyg som är ledamot av ett särskilt förhandlingsorgan eller av ett europeiskt företagsråd, eller en sådan ledamots suppleant, inte kan delta i ett möte ska, om detta är möjligt, möjligheten att använda ny informations- och kommunikationsteknik övervägas."

Artikel 3

Ändring av direktiv 2002/14/EG

Artikel 3.3 i direktiv 2002/14/EG ska utgå.

Artikel 4

Ändringar av direktiv 98/59/EG

Direktiv 98/59/EG ska ändras på följande sätt:

1. I artikel 1.2 ska led c utgå.
2. I artikel 3.1 ska följande stycke införas efter andra stycket:

"Om den planerade kollektiva uppsägningen rör medlemmar av besättningen på sjögående fartyg ska arbetsgivaren meddela detta till den behöriga myndigheten i den stat vars flagga fartyget för."

Artikel 5

Ändring av direktiv 2001/23/EG

Artikel 1.3 i direktiv 2001/23/EG ska ersättas med följande:

"3. Detta direktiv ska tillämpas på sådan överlåtelse av sjögående fartyg som är en del av en överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet i den mening som avses i punkterna 1 och 2, under förutsättning att förvärvaren befinner sig, eller det företag eller den verksamhet eller den del av företaget eller verksamheten som ska överlåtas förblir, inom fördragets territoriella tillämpningsområde.

Detta direktiv ska inte tillämpas om föremålet för överlåtelsen enbart utgörs av ett eller flera sjögående fartyg."

Artikel 6

Skyddsnivå

Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter föranleda en minskning av den allmänna skyddsnivån för de personer som omfattas av det här direktivet, vilken redan tillerkänts av medlemsstaterna på de områden som omfattas av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG och 2001/23/EG.

Artikel 7

Kommissionens rapportering

Kommissionen ska senast den 10 oktober 2019 och efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå överlämna en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet och tillämpningen av artiklarna 4 och 5.

*Artikel 8***Införlivande**

1. Medlemsstaterna ska senast den 10 oktober 2017 sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

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

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

*Artikel 9***Ikraftträdande**

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

*Artikel 10***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 6 oktober 2015.

På Europaparlamentets vägnar
M. SCHULZ
Ordförande

På rådets vägnar
N. SCHMIT
Ordförande

DIREKTIV

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2008/94/EG

av den 22 oktober 2008

om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens

(kodifierad version)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR
ANTAGIT DETTA DIREKTIV

marknaden måste leda till att levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagare inom gemenskapen förbättras samt att förbättringen, där så behövs, även måste medföra att vissa aspekter av anställningsreglerna utvecklas, såsom förfaranden vid kollektiva uppsägningar och konkurser.

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 137.2,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget ⁽²⁾, och

av följande skäl:

(1) Rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens ⁽³⁾ har ändrats flera gånger ⁽⁴⁾ på ett väsentligt sätt. För att skapa klarhet och överskådlighet bör det direktivet kodifieras.

(2) I punkt 7 i gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare, som antogs den 9 december 1989, föreskrivs att förverkligandet av den inre

(3) Det är nödvändigt att skydd upprättas för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens och för att garantera dem ett minimiskydd, särskilt för att garantera betalning av deras utestående fordringar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen. För detta ändamål bör alla medlemsstater inrätta en institution som säkerställer att de berörda arbetstagarna får betalt för sina utestående fordringar.

(4) För att säkerställa ett rättvist skydd för de berörda arbetstagarna bör man definiera insolvens i enlighet med utvecklingen av lagstifningen i medlemsstaterna på detta område och detta begrepp bör även avse andra insolvensförfaranden än likvidationsförfaranden. I syfte att fastställa garantiinstitutionens betalningsskyldighet bör medlemsstaterna i detta sammanhang ha möjlighet att föreskriva att en insolvenssituation som leder till flera insolvensförfaranden ska hanteras som om det gällde ett enda insolvensförfarande.

(5) Det bör säkerställas att de arbetstagare som avses i rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS ⁽⁵⁾, rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP ⁽⁶⁾ och rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande ⁽⁷⁾ inte utesluts från tillämpningsområdet för det här direktivet.

⁽¹⁾ EUT C 161, 13.7.2007, s. 75.

⁽²⁾ Europaparlamentets yttrande av den 19 juni 2007 (EUT C 146 E, 12.6.2008, s. 71) och rådets beslut av den 25 september 2008.

⁽³⁾ EGT L 283, 28.10.1980, s. 23.

⁽⁴⁾ Se bilaga I del A och B.

⁽⁵⁾ EGT L 14, 20.1.1998, s. 9.

⁽⁶⁾ EGT L 175, 10.7.1999, s. 43.

⁽⁷⁾ EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

- (6) För att tillgodose arbetstagarnas rättssäkerhet när företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater blir insolventa och för att trygga arbetstagarnas rättigheter i enlighet med EG-domstolens rättspraxis, är det nödvändigt att ha bestämmelser som uttryckligen fastställer vilken institution som är behörig att betala de utestående fordringarna till arbetstagarna i dessa fall och som fastställer målet för samarbetet mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter att snarast möjligt reglera arbetstagarnas utestående fordringar. Det är vidare nödvändigt att föreskriva ett samarbete mellan behöriga administrativa myndigheter i medlemsstaterna för att se till att bestämmelserna på detta område tillämpas på rätt sätt.
- (7) Medlemsstaterna kan införa begränsningar av garantiinstitutionernas ansvar. Begränsningarna bör vara förenliga med direktivets sociala mål, och vid införandet av dessa kan olika nivåer på fordringarna beaktas.
- (8) För att underlätta fastställandet av insolvensförfaranden bl.a. i gränsöverskridande situationer bör det föreskrivas att medlemsstaterna ska informera kommissionen och övriga medlemsstater om de typer av insolvensförfaranden som ger anledning till åtgärd från garantiinstitutionen.
- (9) Eftersom målet för den föreslagna åtgärden i detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (10) Kommissionen bör för Europaparlamentet och rådet lägga fram en rapport om genomförandet och tillämpningen av detta direktiv, särskilt med avseende på de nya anställningsformer som uppkommer i medlemsstaterna.
- (11) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning av de direktiv som anges i bilaga I del C.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

TILLÄMPNINGSMOMÅNDE OCH DEFINITIONER

Artikel 1

1. Detta direktiv ska tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden har gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2.1.

2. Medlemsstaterna får undantagsvis utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningsområdet för detta direktiv om det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som följer av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna får, om en sådan bestämmelse redan finns i deras nationella lagstiftning, fortsätta att utesluta följande kategorier från tillämpningsområdet för detta direktiv:

a) Arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person.

b) Fiskare som avlönas separat.

Artikel 2

1. I detta direktiv ska en arbetsgivare anses vara insolvent när en ansökan har inlämnats om att inleda ett kollektivt förfarande som grundas på arbetsgivarens insolvens i enlighet med respektive medlemsstats lagar och andra författningar och som innebär att arbetsgivarens tillgångar helt eller delvis tas i anspråk och att en förvaltare eller en person som utövar en liknande funktion utses, samt när den myndighet som är behörig enligt dessa lagar och andra författningar

a) har beslutat att inleda ett förfarande, eller

b) har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamheter definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att motivera att förfarandet inleds.

2. Detta direktiv påverkar inte den definition som följer av nationell rätt beträffande termerna *arbetstagare*, *arbetsgivare*, *lön*, *omedelbar rätt till* och *framtida rätt till*.

Medlemsstaterna får från tillämpningsområdet för detta direktiv emellertid inte utesluta

a) deltidanställda i den mening som avses i direktiv 97/81/EG,

b) visstidsanställda i den mening som avses i direktiv 1999/70/EG,

c) arbetstagare med ett tillfälligt anställningsförhållande i den mening som avses i artikel 1.2 i direktiv 91/383/EEG.

3. Medlemsstaterna får inte göra arbetstagarnas rätt enligt detta direktiv beroende av en minsta kvalifikationsperiod avseende anställningsavtal eller anställningsförhållande.

4. Detta direktiv hindrar inte medlemsstaterna från att utsträcka skyddet för arbetstagare till andra insolvenssituationer som fastställts genom andra förfaranden än de som nämns i punkt 1 och som föreskrivs i nationell lagstiftning, till exempel situationer där arbetsgivaren i praktiken inställt betalningarna permanent.

Sådana förfaranden ska dock inte leda till ett krav på garantier för institutionerna i de övriga medlemsstaterna i sådana fall som avses i kapitel IV.

KAPITEL II

BESTÄMMELSER OM GARANTIINSTITUTIONER

Artikel 3

Medlemsstaterna ska, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att se till att garantiinstitutionerna säkerställer betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden, inbegripet betalning av avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör.

De utestående lönefordringar som garantiinstitutionen övertar avser en period före och/eller, i förekommande fall, efter ett datum som fastställts av medlemsstaterna.

Artikel 4

1. Medlemsstaterna får välja att begränsa garantiinstitutionernas betalningsansvar enligt artikel 3.

2. Om medlemsstaterna utnyttjar valmöjligheten enligt punkt 1, ska de fastställa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala utestående fordringar. Denna period får dock inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före och/eller efter det datum som avses i artikel 3 andra stycket.

Medlemsstaterna får bestämma att denna minimiperiod på tre månader ska infalla under en referensperiod som inte får vara kortare än sex månader.

De medlemsstater som föreskriver en referensperiod på minst 18 månader får begränsa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala de utestående fordringarna till åtta veckor. I sådana fall ska de för arbetstagarna mest fördelaktiga perioderna användas vid beräkningen av minimiperioden.

3. Medlemsstaterna får fritt sätta övre gränser för garantiinstitutionens utbetalningar. Dessa gränser får inte vara lägre än en tröskel som är socialt förenlig med detta direktivs sociala målsättning.

Om medlemsstaterna utnyttjar denna valmöjlighet, ska de till kommissionen meddela vilka metoder de använder för att sätta denna övre gräns.

Artikel 5

Medlemsstaterna ska införa detaljerade bestämmelser för garantiinstitutionernas organisation, finansiering och verksamhet, i överensstämmelse med framför allt följande principer:

a) Institutionernas tillgångar ska vara fristående från arbetsgivarnas driftskapital och ska inte vara tillgängliga vid ett insolvensförfarande.

b) Arbetsgivarna ska bidra till institutionernas finansiering om den inte helt fullgörs av offentliga myndigheter.

c) Institutionernas ansvar ska bestå oberoende av om förpliktelserna att bidra till finansieringen har uppfyllts eller inte.

KAPITEL III

BESTÄMMELSER OM SOCIAL TRYGGHET

Artikel 6

Medlemsstaterna får föreskriva att artiklarna 3, 4 och 5 inte ska tillämpas på bidrag som ska utgå enligt nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem eller enligt kompletterande pensionssystem utanför de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen för ett eller flera företag.

Artikel 7

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att underlåtenhet från arbetsgivarens sida, före inträdet av hans insolvens, att betala på honom ankommande obligatoriska bidrag till försäkringsinstitutionerna i enlighet med de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen inte inverkar menligt på arbetstagarnas rätt till förmåner enligt dessa försäkringar, i den mån avdrag för arbetsgivarens del av bidraget har gjorts vid utbetalning av arbetstagarnas löner.

Artikel 8

Medlemsstaterna ska säkerställa att nödvändiga åtgärder vidtas för att skydda arbetstagarnas intressen och de personers intressen som vid inträdet av arbetsgivarens insolvens redan har lämnat arbetsgivarens företag eller verksamhet, vad gäller rättigheter som tillförsäkrar dem omedelbara eller framtida ålderspensionsförmåner inklusive efterlevandeförmåner enligt kompletterande pensionssystem utanför de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen för ett eller flera företag.

KAPITEL IV

BESTÄMMELSER OM GRÄNSÖVERSKRIDANDE SITUATIONER

Artikel 9

1. När ett företag som är verksamt på minst två medlemsstaters territorium är insolvent i den mening som avses i artikel 2.1, ska institutionen i den medlemsstat på vilkens territorium arbetstagarna normalt utför eller utförde sitt arbete vara behörig institution för betalningen av utestående fordringar till arbetstagarna.

2. Omfattningen av arbetstagarnas rättigheter ska fastställas i den lagstiftning som gäller för den behöriga garantiinstitutionen.

3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att, i de fall som avses i punkt 1 i denna artikel, de beslut som fattas inom ramen för ett i en annan medlemsstat inlett insolvensförfarande enligt artikel 2.1 beaktas för att fastställa arbetsgivarens insolvens i den mening som avses i detta direktiv.

Artikel 10

1. För att genomföra artikel 9 ska medlemsstaterna föreskriva att relevant information mellan de behöriga administrativa myndigheterna och/eller mellan de garantiinstitutioner som omnämns i artikel 3 första stycket ska utbytas, vilket bland annat gör det möjligt att upplysa den behöriga garantiinstitutionen om arbetstagarnas utestående fordringar.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen och de andra medlemsstaterna lämna uppgifter om adress och telefon till sina behöriga administrativa myndigheter och/eller sina garantiinstitutioner. Kommissionen ska göra dessa upplysningar tillgängliga för allmänheten.

KAPITEL V

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OCH SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 11

Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att försämra den existerande situationen i medlemsstaterna och den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inom det område som direktivet omfattar.

Artikel 12

Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas möjligheter att

- a) vidta åtgärder för att förhindra missbruk,
- b) vägra att ta på sig eller begränsa det ansvar som avses i artikel 3, eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7, om det visar sig att uppfyllandet av förpliktelsen är orimligt på grund av förekomsten av särskilda förbindelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och gemensamma intressen som resulterat i hemliga överenskommelser mellan dem,

- c) vägra att ta på sig eller begränsa den betalningsskyldighet som avses i artikel 3 eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7 i de fall då arbetstagaren ensam eller tillsammans med nära anförvanter var ägare till en väsentlig del av arbetsgivarens företag eller verksamhet och hade ett betydande inflytande över verksamheten.

Artikel 13

Medlemsstaterna ska till kommissionen och de övriga medlemsstaterna anmäla de typer av nationella insolvensförfaranden som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde samt alla ändringar av dessa.

Kommissionen ska offentliggöra dessa anmälningar i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 14

Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 15

Senast den 8 oktober 2010 ska kommissionen för Europaparlamentet och rådet lägga fram en rapport om genomförandet och tillämpningen av artiklarna 1–4, 9, 10, 11 andra stycket, 12 c, 13 och 14 i medlemsstaterna.

Artikel 16

Direktiv 80/987/EEG, i dess lydelse enligt de rättsakter som anges i bilaga I, ska upphöra att gälla, utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller tidsfristerna för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpningen av de direktiv som anges i bilaga I del C.

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

Artikel 17

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

Artikel 18

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 22 oktober 2008.

På Europaparlamentets vägnar

H.-G. PÖTTERING

Ordförande

På rådets vägnar

J.-P. JOUYET

Ordförande

BILAGA I

DEL A

Upphävt direktiv och ändringar av det i kronologisk ordning

(som det hänvisas till i artikel 16)

| | |
|---|--------------------------------|
| Rådets direktiv 80/987/EEG | (EGT L 283, 28.10.1980, s. 23) |
| Rådets direktiv 87/164/EEG | (EGT L 66, 11.3.1987, s. 11) |
| Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG | (EGT L 270, 8.10.2002, s. 10) |

DEL B

Icke upphävd ändringsrättsakt

(som det hänvisas till i artikel 16)

1994 års anslutningsakt

DEL C

Tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning

(som det hänvisas till i artikel 16)

| Direktiv | Tidsfrist för införlivande | Datum för tillämpning |
|------------|----------------------------|-----------------------|
| 80/987/EEG | 23 oktober 1983 | |
| 87/164/EEG | | 1 januari 1986 |
| 2002/74/EG | 7 oktober 2005 | |

BILAGA II

Jämförelsetabell

| Direktiv 80/987/EEG | Detta direktiv |
|---------------------|----------------|
| Artikel 1 | Artikel 1 |
| Artikel 2 | Artikel 2 |
| Artikel 3 | Artikel 3 |
| Artikel 4 | Artikel 4 |
| Artikel 5 | Artikel 5 |
| Artikel 6 | Artikel 6 |
| Artikel 7 | Artikel 7 |
| Artikel 8 | Artikel 8 |
| Artikel 8a | Artikel 9 |
| Artikel 8b | Artikel 10 |
| Artikel 9 | Artikel 11 |
| Artikel 10 | Artikel 12 |
| Artikel 10a | Artikel 13 |
| Artikel 11.1 | — |
| Artikel 11.2 | Artikel 14 |
| Artikel 12 | — |
| — | Artikel 15 |
| — | Artikel 16 |
| — | Artikel 17 |
| Artikel 13 | Artikel 18 |
| — | Bilaga I |
| — | Bilaga II |

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2009/38/EG

av den 6 maj 2009

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

(omarbetning)

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR
ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommit-
téns yttrande ⁽¹⁾,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) Ett antal väsentliga ändringar kommer att göras av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare ⁽³⁾. Detta direktiv bör omarbetas av tydlighetsskäl.
- (2) Enligt artikel 15 i direktiv 94/45/EG har kommissionen, i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, granskat direktivets tillämpning och särskilt undersökt om trösklarna för antalet anställda är relevanta för att vid behov föreslå lämpliga ändringar.

⁽¹⁾ Yttrandet avgivet den 4 december 2008 (ännu ej offentliggjort i EUT).

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

⁽³⁾ EGT L 254, 30.9.1994, s. 64.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁽¹⁾ EGT L 80, 23.3.2002, s. 29.

⁽²⁾ EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁽³⁾ EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

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

(1) EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

ALLMÄNT

Artikel 1

Mål

1. Målet med detta direktiv är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.
2. I detta syfte ska ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag, vid begäran om detta enligt förfarandet i artikel 5.1, i syfte att ge information till och samråda med arbetstagarna. Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna ska fastställas och genomföras på ett ändamålsenligt sätt och så att företaget eller företagsgruppen kan fatta beslut på ett effektivt sätt.
3. Information till och samråd med arbetstagare ska ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. De europeiska företagsrådets befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av detta direktiv ska därför begränsas till gränsöverskridande frågor.
4. Sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor.
5. Då en grupp av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 c omfattar ett eller flera företag eller grupper av företag som är gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 a eller c, ska ett europeiskt företagsråd, trots vad som sägs i punkt 2 i den här artikeln, inrättas på företagsgruppsnivå såvida inte något annat föreskrivs i de avtal som avses i artikel 6.
6. Såvida ett bredare tillämpningsområde inte föreskrivs i avtalen enligt artikel 6, ska de europeiska företagsrådets befogenheter och det tillämpningsområde för informations- och samrådsförfaranden som fastställs för att nå målet i punkt 1, då det gäller ett gemenskapsföretag, omfatta samtliga driftställen i medlemsstaterna och, då det gäller en grupp av gemenskapsföretag, alla företag som ingår i gruppen och som är belägna i medlemsstaterna.

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

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv avses med

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

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

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

— minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,

— minst två av sina företag i olika medlemsstater,

och

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

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

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

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

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

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

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

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 arbetstagarerna enligt artikel 1.2.

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

Artikel 3

Definition av kontrollerande företag

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

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

a) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital,

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

eller

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

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

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

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

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

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

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

AVSNITT II

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

Artikel 4

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

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

gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag enligt bestämmelserna i artikel 1.2.

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

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

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

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

Artikel 5

Särskilt förhandlingsorgan

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

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

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

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

⁽¹⁾ EUT L 24, 29.1.2004, s. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 6

Avtalets innehåll

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 7

Tilläggsföreskrifter

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

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

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

eller

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

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

AVSNITT III

ÖVRIGA BESTÄMMELSER

Artikel 8

Förtrolig information

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

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

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

2. I särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning ska varje medlemsstat se till att den centrala ledning som befinner sig på medlemsstatens territorium inte är förpliktad att vidarebefordra information av sådant slag att den utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för de berörda företagens verksamhet.

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

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

Artikel 9

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

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

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

Artikel 10

Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

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

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

3. Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter som 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 11

Iakttagande av detta direktiv

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

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

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

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

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

Artikel 12

Förhållandet till andra gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser

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

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

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

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

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

Artikel 13

Anpassning

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

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

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

Artikel 14

Gällande avtal

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

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

eller

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

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

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

Artikel 15

Rapport

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

Artikel 16

Införlivande

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

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

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

Artikel 17

Upphävande

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

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

Artikel 18

Ikraftträdande

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

16.5.2009

SV

Europeiska unionens officiella tidning

L 122/39

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

Artikel 19

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 6 maj 2009.

På Europaparlamentets vägnar

H.-G. PÖTTERING

Ordförande

På rådets vägnar

J. KOHOUT

Ordförande

BILAGA I

TILLÄGGSFÖRESKRIFTER

(som det hänvisas till i artikel 7)

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

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

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

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

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

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

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

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

Kommittén ska själv fastställa sin arbetsordning.

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

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

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

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

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

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

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

Detta möte ska inte påverka den centrala ledningens privilegier.

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

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

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

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

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

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

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

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

BILAGA II

DEL A

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

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

DEL B

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

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

BILAGA III

Jämförelsetabell

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

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

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2002/14/EG

av den 11 mars 2002

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

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av kommissionens förslag ⁽¹⁾,

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

med beaktande av Regionkommitténs yttrande ⁽³⁾,

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

av följande skäl:

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

⁽¹⁾ EGT C 2, 5.1.1999, s. 3.

⁽²⁾ EGT C 258, 10.9.1999, s. 24.

⁽³⁾ EGT C 144, 16.5.2001, s. 58.

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

- (6) De rättsliga ramar som finns på nationell nivå och på gemenskapsnivå för att säkerställa arbetstagarnas deltagande i företagets angelägenheter och i de beslut som berör dem har inte alltid kunnat förhindra att ingripande beslut som påverkar arbetstagarna har fattats och offentliggjorts utan att lämpliga förfaranden för information och samråd ägt rum i förväg.

- (7) Det finns behov av att förstärka den sociala dialogen och öka det ömsesidiga förtroendet inom företagen för att göra det lättare att föregripa risker, göra arbetsorganisationen mer flexibel och underlätta arbetstagarnas tillgång till utbildning inom företaget under trygga förhållanden, öka arbetstagarnas medvetenhet om behoven av anpassning, stimulera arbetstagarna att medverka i åtgärder och insatser för att öka deras anställbarhet, främja arbetstagarnas medverkan i företagets verksamhet och framtid samt stärka företagets konkurrenskraft.

- (8) Det finns i synnerhet ett behov av att främja och stärka informationen och samrådet om den rådande situationen och den förväntade utvecklingen av sysselsättningen inom företaget och, när arbetsgivaren bedömer att sysselsättningen i företaget kan komma att hotas, om vilka eventuella föregripande åtgärder som planeras, i synnerhet i form av utbildning och kompetensutveckling för arbetstagarna, för att motverka den negativa utvecklingen eller mildra dess följder samt för att öka anställbarheten och anpassningsförmågan hos de arbetstagare som kan komma att påverkas.

- (9) Det är en förutsättning att information ges och samråd äger rum i god tid i förväg om företagets omstrukturering och anpassning till de nya villkor som globaliseringen av ekonomin skapar skall kunna bli framgångsrik, bland annat genom att nya former för arbetets organisation utvecklas.

- (10) Gemenskapen har utarbetat och genomfört en sysselsättningsstrategi som vilar på begreppen "föregripande", "förebyggande" och "anställbarhet", som skall bli hörnstenar i all offentlig politik som kan inverka positivt på sysselsättningen, även den som utformas inom företagen, genom en intensifiering av dialogen mellan arbetsmarknadens parter för att främja sådana förändringar som är förenliga med bibehållandet av det prioriterade sysselsättningsmålet.

- (11) Den inre marknaden måste utvecklas på ett balanserat sätt med bibehållande av de viktiga värderingar som ligger till grund för våra samhällen, och genom att alla medborgare får del av den ekonomiska utvecklingen.
- (12) Inträdet i den tredje etappen av den ekonomiska och monetära unionen har medfört en fördjupad och ökad konkurrens på europeisk nivå. Detta kräver att stödåtgärder vidtas på nationell nivå.
- (13) Gemenskapens och medlemsstaternas nuvarande rättsliga ramar för information till och samråd med arbetstagare är ofta i alltför hög grad inriktade på hur man hanterar förändringsprocesser i efterhand, samtidigt som de bortser från de ekonomiska aspekterna av besluten och inte främjar ett verkligt föregripande av sysselsättningsutvecklingen i företag eller förebyggande av risker.
- (14) Hela denna politiska, ekonomiska, sociala och rättsliga utveckling gör det nödvändigt att anpassa den befintliga rättsliga ramen inom vilken de rättsliga och praktiska instrument som gör det möjligt att utöva rätten till information och samråd föreskrivs.
- (15) Detta direktiv påverkar inte de nationella system inom vilkas ram det konkreta utövandet av denna rättighet förutsätter en kollektiv viljeyttring från rättsinnehavarnas sida.
- (16) Detta direktiv påverkar inte de system som föreskriver direkt deltagande av arbetstagarna, under förutsättning att dessa fortfarande har möjlighet att utöva rätten till information och samråd genom sina representanter.
- (17) Eftersom målen för den planerade åtgärden, såsom den beskrivs ovan, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, eftersom syftet är att inrätta en ram för information till och samråd med arbetstagare, vilken är anpassad till de nya europeiska förutsättningar som beskrivs ovan, och därför på grund av den planerade åtgärdens omfattning och verkningar bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (18) Denna allmänna ram har till syfte att fastställa minimiföreskrifter som skall tillämpas i hela gemenskapen men den hindrar inte medlemsstaterna från att anta bestämmelser som är förmånligare för arbetstagarna.
- (19) Denna allmänna ram bör också syfta till att undvika sådana administrativa, ekonomiska och rättsliga förpliktelser som kan motverka etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Det förefaller därför rimligt att enligt medlemsstaternas val begränsa tillämpningsområdet för detta direktiv till företag med minst 50 arbetstagare eller till driftställen med minst 20 arbetstagare.
- (20) Detta tar hänsyn till och påverkar inte andra nationella åtgärder och förfaranden som syftar till att främja en social dialog inom företaget som inte omfattas av detta direktiv, och inom den offentliga förvaltningen
- (21) Emellertid bör medlemsstater där det inte finns något lagstadgat system för information till och samråd med arbetstagare eller arbetstagarrepresentanter ha möjlighet att under en övergångsperiod ytterligare begränsa tillämpningsområdet för detta direktiv vad gäller antalet anställda.
- (22) Gemenskapsramen för information till och samråd med arbetstagare bör i så hög grad som möjligt begränsa de bördor som läggs på företagen eller driftställena men likväl säkerställa ett effektivt utövande av rättigheterna.
- (23) Målet i detta direktiv uppnås genom inrättandet av en allmän ram med principer, definitioner och villkor för informationen och samrådet, som medlemsstaterna skall respektera och anpassa i förhållande till sina nationella förutsättningar, där det vid behov säkerställs att arbetsmarknadens parter får en ledande roll genom att de får rätt att genom avtal fritt fastställa de arrangemang för information och samråd som bäst överensstämmer med deras behov och önskemål.
- (24) Man bör undvika att påverka vissa specifika regler om information till och samråd med arbetstagare i vissa nationella lagstiftningar, vilka gäller företag och driftställen som ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning.
- (25) Företagen och driftställena bör skyddas mot att viss särskilt känslig information lämnas ut.
- (26) Arbetsgivaren bör ges möjlighet att underlåta att informera och samråda, när detta skulle innebära allvarlig skada för företaget eller driftstället eller när han omedelbart måste hörsamma en anvisning som en övervaknings- eller tillsynsmyndighet givit honom.
- (27) Information och samråd innebär rättigheter och skyldigheter för arbetsmarknadens parter på företags- eller driftställenivå.

- (28) Administrativa eller rättsliga förfaranden och sanktioner som är effektiva och avskräckande samt står i proportion till hur allvarlig övertädelsen är bör tillämpas när skyldigheterna i detta direktiv inte uppfylls.
- (29) Detta direktiv bör inte påverka andra mer specifika bestämmelser i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar⁽¹⁾ och i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företaget eller verksamheter⁽²⁾.
- (30) Övriga rättigheter till information och samråd, inklusive de rättigheter som följer av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare⁽³⁾, bör inte påverkas av detta direktiv.
- (31) Genomförandet av detta direktiv bör inte anses vara ett tillräckligt skäl för att rättfärdiga en sänkning av arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syfte och principer

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

⁽¹⁾ EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁽²⁾ EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁽³⁾ EGT L 254, 30.9.1994, s. 64. Direktivet ändrat genom direktiv 97/74/EG (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22).

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv avses med

- a) *företag*: offentligt eller privat företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte och som är beläget inom medlemsstaternas territorium,
- b) *driftställe*: en verksamhetsenhet som definieras enligt nationell lagstiftning och nationell praxis där ekonomisk verksamhet som inbegriper mänskliga och materiella resurser bedrivs kontinuerligt och som är belägen inom en medlemsstats territorium,
- c) *arbetsgivare*: en fysisk eller juridisk person som är part i ett anställningsavtal eller anställningsförhållande gentemot en arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning och nationell praxis,
- d) *arbetstagare*: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare inom ramen för den nationella arbetslagstiftningen och enligt nationell praxis,
- e) *arbetstagarrepresentanter*: företrädare för arbetstagare enligt definitionen i nationell lagstiftning och/eller nationell praxis,
- f) *information*: arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska densamma,
- g) *samråd*: diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren.

Artikel 3

Räckvidd

1. I enlighet med medlemsstaternas val skall detta direktiv tillämpas på
 - a) företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller
 - b) driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagare.
 Medlemsstaterna skall själva besluta om hur tröskelvärdena för anställda arbetstagare skall beräknas.
2. I enlighet med principerna och målen i detta direktiv får medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser, som skall tillämpas på företag eller driftställen som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning, under förutsättning att sådana bestämmelser redan förekommer i nationell lagstiftning vid det datum då detta direktiv träder i kraft.

3. Medlemsstaterna får göra undantag från detta direktiv genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav.

Artikel 4

Former för information och samråd

1. I enlighet med principerna i artikel 1 och utan att det påverkar tillämpningen av gällande bestämmelser och/eller praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna, skall medlemsstaterna besluta om formerna för rätt till information och samråd på lämplig nivå i enlighet med denna artikel.

2. Information och samråd skall omfatta följande:

- a) Information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation.
 - b) Information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen.
 - c) Information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, inklusive de beslut som avses i de gemenskapsbestämmelser som anges i artikel 9.1.
3. Informationen skall överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd.

4. Samråd skall äga rum

- a) med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt,
- b) på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas,
- c) på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat i enlighet med artikel 2 f) och det yttrande som arbetstagarrepresentanterna har rätt att avge,
- d) på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden,
- e) i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i punkt 2 c).

Artikel 5

Avtalsreglerad information och avtalsreglerat samråd

Medlemsstaterna får ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå, inbegripet på företags- eller driftställesnivå, fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för information till och samråd med arbetstagar. Dessa avtal och de avtal

som redan finns vid den tidpunkt som anges i artikel 11 samt alla därpå följande förnyelser av sådana avtal får på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1.

Artikel 6

Konfidentiell information

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

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

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

Artikel 7

Skydd för arbetstagarrepresentanterna

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

Artikel 8

Tillvaratagande av rättigheterna

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

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

Artikel 9

Förhållandet mellan detta direktiv och andra bestämmelser på gemenskapsnivå och nationell nivå

1. Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av de särskilda förfaranden för information och samråd som avses i artikel 2 i direktiv 98/59/EG och i artikel 7 i direktiv 2001/23/EG.
2. Detta direktiv skall inte påverka de bestämmelser som antagits i enlighet med direktiv 94/45/EG och direktiv 97/74/EG.
3. Detta direktiv skall inte påverka övriga gällande rättigheter till information, samråd och medverkan enligt nationell lagstiftning.
4. Genomförandet av detta direktiv skall inte utgöra något tillräckligt skäl för tillbakagång i förhållande till den nuvarande situationen i medlemsstaterna och i förhållande till arbetstagarernas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

Artikel 10

Övergångsbestämmelser

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

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

Artikel 11

Genomförande av direktivet

1. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 mars 2005 eller se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom avtal, varvid medlemsstaterna skall var skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att alltid kunna garantera de resultat som införs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.
2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 12

Översyn av kommissionen

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

Artikel 13

Ikraftträdande

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

Artikel 14

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 11 mars 2002.

På Europaparlamentets vägnar

P. COX

Ordförande

På rådets vägnar

J. PIQUÉ I CAMPS

Ordförande

**GEMENSAMT UTTALANDE AV EUROPAPARLAMENTET, RÅDET OCH KOMMISSIONEN
om arbetstagarrepresentation**

"När det gäller arbetstagarrepresentation erinrar Europaparlamentet, rådet och kommissionen om domarna från Europeiska gemenskapernas domstol av den 8 juni 1994 C-382/92 (Bibehållande av anställdas rättigheter vid företagsöverlåtelse) och C-383/92 (Kollektiva uppsägningar)."

RÅDETS DIREKTIV 98/59/EG

av den 20 juli 1998

om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande (1),

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

med beaktande av följande:

- (1) För att skapa klarhet och av praktiska skäl bör en kodifiering av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar företas (3).
- (2) Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.
- (3) Trots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna.
- (4) Sådana skillnader kan ha direkt betydelse för den inre marknadens funktion.
- (5) Rådets resolution av den 21 januari 1974 om ett socialt åtgärdsprogram (4) har föreskrivit att det skall finnas ett direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
- (6) I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989 av stats- eller regeringscheferna i elva medlemsstater, föreskrivs bland annat följande i punkt 7 första stycket första meningen samt andra

stycket, i punkt 17 första stycket och i punkt 18 tredje strecksatsen:

”7. Förverkligandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållandena för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen (...).

Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa delar av arbetsrätten, som t.ex. förfarandet vid kollektiva uppsägningar och vid konkurs.

(...)

17. Frågor om information, överläggning och medbestämmande för arbetstagare måste utvecklas på lämpligt sätt, med hänsyn till den praxis som råder i de olika medlemsstaterna.

(...)

18. Information, överläggning och medbestämmande skall ske i god tid, särskilt i följande fall:

(— ...)

(— ...)

— vid kollektiva uppsägningar,

(— ...)”.

(7) Denna tillnärmning bör därför främjas samtidigt som det sker en fortlöpande förbättring i enlighet med artikel 117 i fördraget.

(8) Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i detta direktiv bör även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ jämföras med kollektiva uppsägningar, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.

(9) Det bör fastslås att detta direktiv i princip även skall tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.

(10) Medlemsstaterna bör ges möjlighet att bestämma att arbetstagarrepresentanterna skall kunna tillkalla

(1) EGT C 210, 6.7.1998.

(2) EGT C 158, 26.5.1997, s. 11.

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

(4) EGT C 13, 12.2.1974, s. 1.

experter med hänvisning till den tekniska svårighetsgraden av de frågor som kan komma upp under informationen och överläggningarna.

- (11) Det är nödvändigt att säkerställa att arbetsgivarnas skyldigheter i fråga om information, överläggning och anmälan gäller oberoende av om beslutet om kollektiva uppsägningar härrör från arbetsgivaren eller från ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.
- (12) Medlemsstaterna bör säkerställa att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagare har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden i syfte att säkerställa att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv iakttas.
- (13) Detta direktiv får inte påverka medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för genomförande av direktiven som anges i bilaga I, del B.

anställningsavtal jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

2. Detta direktiv skall inte tillämpas i fråga om:

- a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.
- b) Arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar (eller, i medlemsstater där detta begrepp inte finns, motsvarande organ).
- c) Besättningar på sjögående fartyg.

AVSNITT II

Information och överläggningar

Artikel 2

1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

- a) förse dem med all relevant information, och
- b) skriftligen anmäla i varje fall
- i) skälen till de planerade uppsägningarna,
 - ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
 - iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
 - iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

Definitioner och räckvidd

Artikel 1

1. I detta direktiv avses med

- a) *kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är
- i) antingen under en period av 30 dagar
 - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
 - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
 - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
 - ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.
- b) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares

- v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,
- vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i – v.

4. De skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Vid prövning av påstådd försummelse att fullgöra de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i detta direktiv får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar.

AVSNITT III

Förfarande vid kollektiva uppsägningar

Artikel 3

1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär.

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

2. Arbetsgivarna skall tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.

Artikel 4

1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan, om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förflutit.

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut.

AVSNITT IV

Slutbestämmelser

Artikel 5

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarerna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarerna.

Artikel 6

Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarerna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt detta direktiv.

12. 8. 98

SV

Europeiska gemenskapernas officiella tidning

L 225/19

Artikel 7

Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de redan har antagit, eller står i begrepp att anta inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 8

1. De direktiv som anges i bilaga I del A skall upphävas utan att det påverkar medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för införlivande som anges i bilaga I del B.

2. Hänvisningar till de upphävda direktiven skall tolkas som hänvisningar till detta direktiv och skall läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

Artikel 9

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

Artikel 10

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 20 juli 1998.

På rådets vägnar

W. MOLTERER

Ordförande

BILAGA I

DEL A

Upphävda direktiv

(som avses i artikel 8)

Rådets direktiv 75/129/EEG och senare ändring av detta direktiv:

Rådets direktiv 92/56/EEG.

DEL B

Tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning

(som avses i artikel 8)

| Direktiv | Tidsfrist för införlivande |
|---|----------------------------|
| 75/129/EEG (EGT L 48, 22.2.1975, s. 29) | 19 februari 1977 |
| 92/56/EEG (EGT L 245, 26.8.1992, s. 3) | 24 juni 1994 |

BILAGA II

JÄMFÖRELSETABELL

| Direktiv 75/129/EEG | Detta direktiv |
|--|---|
| Artikel 1.1, första stycket, punkt a, första strecksatsen, punkt 1 | Artikel 1.1, första stycket, punkt a i, första strecksatsen |
| Artikel 1.1, första stycket, punkt a, första strecksatsen, punkt 2 | Artikel 1.1, första stycket, punkt a i, andra strecksatsen |
| Artikel 1.1, första stycket, punkt a, första strecksatsen, punkt 3 | Artikel 1.1, första stycket, punkt a i, tredje strecksatsen |
| Artikel 1.1, första stycket, punkt a, andra strecksatsen | Artikel 1.1, första stycket, punkt a ii |
| Artikel 1.1, första stycket, punkt b | Artikel 1.1, första stycket, punkt b |
| Artikel 1.1, andra stycket | Artikel 1.1, andra stycket |
| Artikel 1.2 | Artikel 1.2 |
| Artikel 2 | Artikel 2 |
| Artikel 3 | Artikel 3 |
| Artikel 4 | Artikel 4 |
| Artikel 5 | Artikel 5 |
| Artikel 5 a | Artikel 6 |
| Artikel 6.1 | — |
| Artikel 6.2 | Artikel 7 |
| Artikel 7 | — |
| — | Artikel 8 |
| — | Artikel 9 |
| — | Artikel 10 |
| — | Bilaga I |
| — | Bilaga II |

RÄTTELSE

Rättelse till kommissionens förordning (EG) nr 238/2000 av den 28 januari 2000 om ändring av förordning (EG) nr 1222/94 om gemensamma tillämpningsföreskrifter för ordningen för beviljande av exportbidrag för vissa jordbruksprodukter som exporteras i form av varor som inte omfattas av bilaga I till fördraget samt om kriterierna för fastställande av bidragsbeloppen

(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 24 av den 29 januari 2000)

På sidan 52, tabell "Avskrivningar", tredje kolumnens rubrik skall det
i stället för: "Beviljat belopp",
vara: "Begärt belopp".

Rättelse till rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 225 av den 12 augusti 1998)

På sidan 17, artikel 1.1, andra stycket skall det
i stället för: "... upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämföras med uppsägningar...",
vara: "... upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagarens personliga, jämföras med uppsägningar...".

På sidan 17, artikel 2.2, första stycket skall det
i stället för: "... genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder...",
vara: "... genom åtgärder...".

RÅDETS DIREKTIV 2001/23/EG

av den 12 mars 2001

om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 94 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande (1),

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

av följande skäl:

- (1) Rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (3) har undergått omfattande ändringar (4). För att skapa klarhet och överskådlighet bör därför det direktivet kodifieras.
- (2) På både nationell nivå och gemenskapsnivå medför den ekonomiska utvecklingen förändringar i företagsstrukturer genom att företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter genom lagenlig överlåtelse eller fusion övergår till andra arbetsgivare.
- (3) Det är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas.
- (4) Det finns fortfarande skillnader mellan medlemsstaterna beträffande omfattningen av arbetstagarnas skydd i detta avseende, och dessa skillnader bör minskas.
- (5) I gemenskapsstadgan om arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter (den sociala stadgan), som antogs den 9 december 1989 föreskrivs följande i punkterna 7, 17 och 18: "Fullbordandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållanden för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen. Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa delar av reglerna rörande anställningsförhållandet, som t.ex. förfaranden vid kollektiva uppsägningar och konkurs. Frågor om information, samråd och medbestämmande för arbetstagare måste utvecklas på lämpligt sätt, med hänsyn till den praxis som råder i de olika medlemsstaterna. Information, samråd och medbestämmande skall ske i god tid, särskilt i följande fall: Vid omstruktureringar inom företag eller fusioner som påverkar arbetstagarnas sysselsättning".

- (6) Rådet antog 1977 direktiv 77/187/EEG för att främja en harmonisering av sådan relevant nationell lagstiftning som skyddar arbetstagarnas rättigheter och som föreskriver att överlåtare och förvärvare i god tid skall informera arbetstagarrepresentanterna och samråda med dem.
- (7) Det direktivet har senare ändrats mot bakgrund av den inre marknads effekter, tendenserna i medlemsstaternas lagstiftning när det gäller hjälp till företag med ekonomiska svårigheter, EG-domstolens rättspraxis, rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (5) och den lagstiftning som redan är i kraft i de flesta medlemsstater.
- (8) Hänsyn till rättssäkerhet och insyn krävde att det rättsliga begreppet överlåtelse klargjordes mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte direktivets räckvidd, såsom denna hade uttolkats av domstolen.
- (9) I den sociala stadgan erkänns betydelsen av att bekämpa alla slag av diskriminering, särskilt de som är grundade på kön, hudfärg, ras, åsikter eller tro.
- (10) Detta direktiv får inte påverka medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för införlivande av direktiven som fastställs i bilaga 1 del B.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

Räckvidd och definitioner

Artikel 1

1. a) Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.
- b) Med förbehåll för vad som sägs under a och i nedan följande bestämmelser i denna artikel, skall med överlåtelse enligt detta direktiv förstås överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.

(1) Yttrandet avgivet den 25 oktober 2000 (ännu ej offentliggjort i EGT).

(2) EGT C 367, 20.12.2000, s. 21.

(3) EGT L 61, 5.3.1977, s. 26.

(4) Se bilaga 1 del A.

(5) EGT L 48, 22.2.1975, s. 29. Direktivet ersatt av direktiv 98/59/EG (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16).

- c) Detta direktiv skall tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter skall inte betraktas som en överlåtelse enligt detta direktiv.
2. Detta direktiv skall tillämpas om och i den mån företaget, verksamheten eller den del av företaget eller verksamheten som skall överlåtas ligger inom fördragets territoriella räckvidd.
3. Detta direktiv skall inte tillämpas på sjöående fartyg.

Artikel 2

1. I detta direktiv avses med

- a) *överlåtare*: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,
- b) *förvärvare*: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,
- c) *arbetstagarrepresentanter* och liknande uttryck: arbetstagarrepresentanter enligt medlemsstaternas lagar eller praxis,
- d) *arbetstagare*: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet.

2. Detta direktiv skall inte påverka nationell lagstiftning när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

Medlemsstaterna får emellertid inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd enbart på grund av följande:

- a) Antalet arbetstimmar som utförs eller skall utföras.
- b) Anställningsförhållandet regleras av ett tidsbegränsat anställningsavtal enligt artikel 1.1 i rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (*).
- c) Anställningsförhållandena är tillfälliga enligt artikel 1.2 i direktiv 91/383/EEG och det företag, den verksamhet eller den del av ett företag eller en verksamhet som överlåts är, eller är del av, en verksamhet som hyr ut arbetskraft och som är arbetsgivaren.

KAPITEL II

Skydd för arbetstagarernas rättigheter

Artikel 3

1. Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid

(*) EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

tidpunkten för överlåtelsen skall till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.

Medlemsstaterna får föreskriva att överlåtaren och förvärvaren efter tidpunkten för överlåtelsen skall vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som före överlåtelse tidpunkten har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gällde vid överlåtelse tidpunkten.

2. Medlemsstaterna får besluta om lämpliga åtgärder för att se till att överlåtaren informerar förvärvaren om alla rättigheter och skyldigheter som kommer att överlåtas på förvärvaren enligt denna artikel, i den mån dessa rättigheter och skyldigheter är eller borde ha varit kända för överlåtaren när överlåtelsen skedde. Om överlåtaren underlåter att informera förvärvaren om en sådan rättighet eller skyldighet skall detta inte påverka överlåtelsen av den rättigheten eller skyldigheten eller någon av arbetstagarernas rättigheter gentemot förvärvaren och/eller överlåtaren med avseende på den rättigheten eller skyldigheten.

3. Efter överlåtelsen skall förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år.

4. a) Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat skall punkterna 1 och 3 inte tillämpas när det gäller arbetstagarernas rätt till ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av sådana kompletterande pensionsystem för ett företag eller mellan företag som ligger utanför medlemsstaternas nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem.
- b) Även om de inte i enlighet med a) föreskriver att punkterna 1 och 3 skall tillämpas på dessa rättigheter, skall medlemsstaterna besluta om nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarernas intressen samt de personers intressen som när överlåtelsen sker inte längre är anställda i överlåtarens verksamhet, såvitt avser rättigheter som omedelbart eller i framtiden berättigar dem till åldersförmåner, inklusive efterlevandeförmåner, på grund av sådana kompletterande pensionsystem som avses i a).

Artikel 4

1. En överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet skall inte i sig utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan.

Medlemsstaterna får föreskriva att första stycket inte skall tillämpas på särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lagar eller praxis i fråga om skydd mot uppsägning.

2. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör därför att överlåtelsen medför en väsentlig förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses ansvarig för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphörde.

Artikel 5

1. Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat skall artiklarna 3 och 4 inte tillämpas på överlåtelse av företag, verksamhet eller del av företag eller verksamhet om överlåtaren är föremål för konkursförfarande eller något motsvarande insolvensförfarande, som inlets i syfte att likvidera överlåtarens tillgångar och som står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en konkursförvaltare som utsetts av en behörig offentlig myndighet).

2. När artiklarna 3 och 4 är tillämpliga på en överlåtelse under ett insolvensförfarande som har inlets mot överlåtaren (oavsett om detta förfarande har inlets i syfte att likvidera överlåtarens tillgångar) och under förutsättning att detta förfarande står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en konkursförvaltare enligt nationell lagstiftning), kan en medlemsstat föreskriva

- a) att överlåtarens skulder på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande och som skall betalas före överlåtelsen eller innan insolvensförandet inleddes, trots vad som sägs i artikel 3.1, inte skall övergå på förvärvaren under förutsättning att det av ett sådant förfarande följer skydd, enligt den medlemsstatens lagstiftning, som minst motsvarar det skydd som tillhandahålls i de situationer som omfattas av rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (¹), och, eller alternativt,
- b) att förvärvaren, överlåtaren eller den eller de personer som utför överlåtarens uppgifter, å ena sidan, och arbetstagarrepresentanterna, å andra sidan, i den utsträckning som gällande lagstiftning eller praxis tillåter detta, kan komma överens om ändringar i arbetstagarnas anställningsvillkor för att skydda arbetstillfallen genom att säkerställa överlevnaden för företaget eller verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten.

3. En medlemsstat får tillämpa punkt 2 b på varje överlåtelse där överlåtaren enligt den nationella lagstiftningen befinner sig i en allvarig ekonomisk krisituation, under förutsättning att en behörig offentlig myndighet har förklarat att en sådan situation föreligger och att den kan bli föremål för tillsyn av rättsliga myndigheter, på villkor att sådana bestämmelser fanns i den nationella lagstiftningen den 17 juli 1998.

Kommissionen skall före den 17 juli 2003 lägga fram en rapport om effekterna av denna bestämmelse och förelägga rådet lämpliga förslag.

(¹) EGT L 283, 20.10.1980, s. 23. Direktivet senast ändrat genom 1994 års anslutningsakt.

4. Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder för att hindra att insolvensföranden används på ett felaktigt sätt, så att arbetstagarna därigenom berövas de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Artikel 6

1. Om företaget, verksamheten eller delen av ett företag eller en verksamhet behåller sin självständighet, skall ställning och funktion för representanterna eller representationen för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen bibehållas på samma villkor som före överlåtelseögonblicket gällde enligt lag, annan författning eller avtal, förutsatt att de villkor som är nödvändiga för inrättande av arbetstagarrepresentationen uppfylls.

Första stycket skall inte gälla om nödvändiga villkor för förnyad utnämning av arbetstagarrepresentanterna eller för förnyat inrättande av arbetstagarrepresentationen är uppfyllda enligt medlemsstaternas lagar och andra författningar eller praxis, eller enligt avtal med arbetstagarrepresentanterna.

När överlåtaren är föremål för konkursförfarande eller något motsvarande insolvensförfarande som har inlets för att likvidera överlåtarens tillgångar och som står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en behörig offentlig myndighet utsedd konkursförvaltare), kan medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att de arbetstagare som berörs av överlåtelsen förblir representerade på ett riktigt sätt tills nytt val eller ny utnämning av arbetstagarrepresentanter har skett.

Om företaget eller verksamheten eller delen av ett företag eller en verksamhet inte behåller sin självständighet skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att de arbetstagare som berörs av överlåtelsen och som representerades före överlåtelsen förblir representerade på ett riktigt sätt under den tid som behövs för förnyat inrättande eller förnyad utnämning av arbetstagarrepresentationen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

2. Om uppdraget för representanterna för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen upphör till följd av överlåtelsen, skall representanterna alltså åtnjuta det skydd som medlemsstaternas lagar och andra författningar eller praxis ger dem.

KAPITEL III

Information och samråd

Artikel 7

1. Överlåtaren och förvärvaren skall vara skyldiga att informera representanterna för sina av överlåtelsen berörda arbetstagare om

- tidpunkt eller föreslagna tidpunkt för överlåtelsen,
- skälen för överlåtelsen,
- överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna,
- planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

22.3.2001

SV

Europeiska gemenskapernas officiella tidning

L 82/19

Överlåtaren skall ge sina arbetstagares representanter sådan information i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren skall ge sådan information till sina arbetstagares representanter i god tid, och i vart fall innan hans arbetstagares arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen.

2. När överlåtaren eller förvärvaren planerar åtgärder i förhållande till sina arbetstagare skall han i god tid samråda med arbetstagarrepresentanterna beträffande dessa åtgärder för att söka nå en överenskommelse.

3. Medlemsstater vars lagar och andra författningar föreskriver att arbetstagarrepresentanterna får anlita skiljeförfarande för att få till stånd ett avgörande i fråga om de åtgärder som skall vidtas i förhållande till arbetstagarna, får begränsa skyldigheterna enligt punkterna 1 och 2 till sådana fall där den genomförda överlåtelsen medför en förändring av verksamheten som kan antas innefatta allvarliga nackdelar för ett avsevärt antal arbetstagare.

Informationen och samråden skall åtminstone omfatta planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

Informationen måste tillhandahållas och samråden äga rum i god tid före den förändring av verksamheten som avses i första stycket.

4. Skyldigheterna enligt denna artikel skall gälla oberoende av om det beslut som leder till överlåtelsen fattas av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

När det gäller påstådd överträdelse av kraven på information och samråd i detta direktiv, kan argumentet att överträdelsen inträffade därför att information inte tillhandahölls av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren inte godtas som ursäkt.

5. Medlemsstaterna får begränsa skyldigheterna enligt punkterna 1, 2 och 3 till företag eller verksamheter som, när det gäller antalet anställda, uppfyller villkoren för val eller inrättande av ett kollegialt organ som representerar arbetstagarna.

6. Medlemsstaterna skall föreskriva att berörda arbetstagare, för det fall att arbetstagarna i ett företag eller en verksamhet utan egen förskyllan saknar representanter, skall informeras i förväg om

- tidpunkt eller föreslagna tidpunkt för överlåtelsen,
- skälet för överlåtelsen,
- överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna,

— planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

KAPITEL IV

Slutbestämmelser

Artikel 8

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

Artikel 9

Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa de bestämmelser som behövs för att alla arbetstagare och arbetstagarrepresentanter, som anser sig förfördelade på grund av underlåtenhet att iakttä de skyldigheter som följer av detta direktiv, skall kunna föra talan vid domstol, i förekommande fall efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter.

Artikel 10

Kommissionen skall före den 17 juli 2006 för rådet lägga fram en analys av effekterna av bestämmelserna i detta direktiv. Det skall föreslå de ändringar som förefaller nödvändiga.

Artikel 11

Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 12

Direktiv 77/187/EEG i dess lydelse enligt det direktiv som anges i bilaga I del A skall upphöra att gälla utan att det påverkar medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för införlivande som anges i bilaga I del B.

Hänvisningar till det upphävda direktivet skall tolkas som hänvisningar till detta direktiv och skall läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

Artikel 13

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

Artikel 14

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 12 mars 2001.

På rådets vägnar

Ordförande

B. RINGHOLM

BILAGA I

DEL A

Upphävt direktiv och dess ändringsdirektiv

(hänvisningar i artikel 12)

Rådets direktiv 77/187/EEG (EGT L 61, 5.3.1977, s. 26)

Rådets direktiv 98/50/EG (EGT L 201, 17.7.1998, s. 88)

DEL B

Tidsgränser för införlivande i nationell lagstiftning

(hänvisningar i artikel 12)

| Direktiv | Tidsgräns för införlivande |
|------------|----------------------------|
| 77/187/EEG | 16 februari 1979 |
| 98/50/EG | 17 juli 2001 |

BILAGA II

JÄMFÖRELSETABELL

| Direktiv 77/187/EEG | Detta direktiv |
|---------------------|----------------|
| Artikel 1 | Artikel 1 |
| Artikel 2 | Artikel 2 |
| Artikel 3 | Artikel 3 |
| Artikel 4 | Artikel 4 |
| Artikel 4a | Artikel 5 |
| Artikel 5 | Artikel 6 |
| Artikel 6 | Artikel 7 |
| Artikel 7 | Artikel 8 |
| Artikel 7a | Artikel 9 |
| Artikel 7b | Artikel 10 |
| Artikel 8 | Artikel 11 |
| — | Artikel 12 |
| — | Artikel 13 |
| — | Artikel 14 |
| — | Bilaga I |
| — | Bilaga II |

RÄTTELSE

Rättelse till rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 82 av den 22 mars 2001)

På sidan 16, i skäl 8 skall det

i stället för: "Hänsyn till rättsakter och insyn krävde att det rättsliga begreppet överlåtelse klargjordes mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte direktivets räckvidd, såsom denna hade uttolkats av domstolen."

vara: "Det var av rättssäkerhets- och förutsebarhetsskäl nödvändigt att klargöra det rättsliga begreppet överlåtelse mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte tillämpningsområdet för direktiv 77/187/EEG, såsom denna hade uttolkats av domstolen."

På sidan 19, i artikel 8 skall det

i stället för: "Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna."

vara: "Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller dessa staters rätt att främja eller tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som är gynnsammare för arbetstagarna."

RÄTTELSE

Rättelse till rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter

(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 82 av den 22 mars 2001)

(Denna rättelse upphäver och ersätter motsvarande post i den rättelse som offentliggjordes i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning* L 61 av den 2 mars 2002, sidan 66.)

På sidan 16, i skäl 8 skall det

i stället för: "(8) Hänsyn till rättssäkerhet och insyn krävde att det rättsliga begreppet överlåtelse klargjordes mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte direktivets räckvidd, såsom hade uttolkats av domstolen."

vara: "(8) Det var av rättssäkerhets- och förutsebarhetsskäl nödvändigt att klargöra det rättsliga begreppet överlåtelse mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte tillämpningsområdet för direktiv 77/187/EEG, såsom detta tolkats av domstolen."

Rättelse till kommissionens beslut 2002/228/EG av den 14 mars 2002 om erkännande av fem israeliska provningsanläggningar som inom sina respektive specialområden befunnits uppfylla kraven på god labororiesed (GLP)

(Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 75 av den 16 mars 2002)

I innehållsförteckningen och titeln på sidan 68 samt i utfärdandedatumet skall det

i stället för: "den 14 mars 2002"

vara: "den 14 december 2001".

Statens offentliga utredningar 2016

Kronologisk förteckning

1. Statens bredbandsinfrastruktur som resurs. N.
2. Effektiv vård. S.
3. Höghastighetsjärnvägens finansiering och kommersiella förutsättningar. N.
4. Politisk information i skolan – ett led i demokratiuppdraget. U.
5. Låt fler forma framtiden!
Del A + B. Ku.
6. Framtid sökes –
Slutredovisning från
den nationella samordnaren
för utsatta EU-medborgare. S.
7. Integritet och straffskydd. Ju.
8. Ytterligare åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism. Fjärde penningtvättsdirektivet – samordning – ny penningtvättslag – m.m.
Del 1 + 2. Fi.
9. Plats för nyanlända i fler skolor. U.
10. EU på hemmaplan. Ku.
11. Olika vägar till föräldraskap. Ju.
12. Ökade möjligheter till modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmål. U.
13. Palett för ett stärkt civilsamhälle. Ku.
14. En översyn av tobakslagen. Nya steg mot ett minskat tobaksbruk. S.
15. Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse. Fi.
16. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2016. Risker, osäkerheter och framtidsutmaningar. M.
17. EU:s reviderade insolvensförordning m.m. Ju.
18. En ny strafftidslag. Ju.
19. Barnkonventionen blir svensk lag. S.
20. Föräldradedighet för statsråd? Fi.
21. Ett klimatpolitiskt ramverk för Sverige. M.
22. Möjlighet att begränsa eller förbjuda odling av genetiskt modifierade växter i Sverige. M.
23. Beskattning av incitamentsprogram. Fi.
24. En ändamålsenlig kommunal redovisning. Fi.
25. Likvärdigt, rättssäkert och effektivt – ett nytt nationellt system för kunskapsbedömning. Del 1 + 2. U.
26. På väg mot en ny politik för Sveriges landsbygder – landsbygdernas utveckling, möjligheter och utmaningar. N.
27. Som ett brev på posten. Postbefordran och pristak i ett digitaliserat samhälle. N.
28. Vägen till självkörande fordon – försöksverksamhet. N.
29. Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. U.
30. Människorna, medierna & marknaden. Medieutredningens forskningsantologi om en demokrati i förändring. Ku.
31. Fastighetstaxering av anläggningar för el- och värmeproduktion. Fi.
32. En trygg dricksvattenförsörjning. Del 1 + 2 och Sammanfattning. N.
33. Ett bonus–malus-system för nya lätta fordon. Fi.
34. Revisorns skadeståndsansvar. Ju.
35. Vägen in till det svenska skolväsendet. U.
36. Medverkan av tjänsteleverantörer i ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd. UD.
37. Rätten till en personförsäkring – ett stärkt konsumentskydd. Ju.
38. Samling för skolan. Nationella målsättningar och utvecklingsområden för kunskap och likvärdighet. U.

39. Polis i framtiden
– polisutbildningen som högskole-
utbildning. Ju.
40. Straffrättsliga åtgärder mot deltagande
i en väpnad konflikt till stöd för en
terroristorganisation. Ju.
41. Hur står det till med den personliga
integriteten?
– en kartläggning av Integritets-
kommittén. Ju.
42. Ett starkt straffrättsligt skydd mot
köp av sexuell tjänst och utnyttjande
av barn genom köp av sexuell hand-
ling, m.m. Ju.
43. Internationella säkerhetsrätter
i järnvägsfordon m.m.
– Järnvägsprotokollet. Ju.
44. Kraftsamling mot antiziganism. Ku.
45. En hållbar, transparent och
konkurrenskraftig fondmarknad. Fi.
46. Samordning, ansvar och
kommunikation – vägen till ökad
kvalitet i utbildningen för elever
med vissa funktionsnedsättningar. U.
47. En klimat- och luftvårdsstrategi
för Sverige. Del 1 + Del 2, bilaga med
underlagsrapporter. M.
48. Regional indelning – tre nya län. Fi.
49. En utökad beslutanderätt för
Konkurrensverket. N.
50. Genomförande av sjöfolksdirektivet. A.

Statens offentliga utredningar 2016

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

Genomförande av sjöfolksdirektivet. [50]

Finansdepartementet

Ytterligare åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism. Fjärde penningtvättsdirektivet – samordning – ny penningtvättslag – m.m. Del 1 + 2. [8]

Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse. [15]

Föräldraledighet för statsråd? [20]

Beskattning av incitamentsprogram. [23]

En ändamålsenlig kommunal redovisning. [24]

Fastighetstaxering av anläggningar för el- och värmeproduktion. [31]

Ett bonus–malus-system för nya lätta fordon. [33]

En hållbar, transparent och konkurrenskraftig fondmarknad. [45]

Regional indelning – tre nya län. [48]

Justitiedepartementet

Integritet och straffskydd. [7]

Olika vägar till föräldraskap. [11]

EU:s reviderade insolvensförordning m.m. [17]

En ny strafftidslag. [18]

Revisorns skadeståndsansvar. [34]

Rätten till en personförsäkring – ett stärkt konsumentskydd. [37]

Polis i framtiden – polisutbildningen som högskoleutbildning. [39]

Straffrättsliga åtgärder mot deltagande i en väpnad konflikt till stöd för en terroristorganisation. [40]

Hur står det till med den personliga integriteten?
– en kartläggning av Integritetskommittén. [41]

Ett starkt straffrättsligt skydd mot köp av sexuell tjänst och utnyttjande av barn genom köp av sexuell handling, m.m. [42]

Internationella säkerhetsrätter i järnvägsfordon m.m. – Järnvägsprotokollet. [43]

Kulturdepartementet

Låt fler forma framtiden! Del A + B. [5]

EU på hemmaplan. [10]

Palett för ett stärkt civilsamhälle. [13]

Människorna, medierna & marknaden
Medieutredningens forskningsantologi om en demokrati i förändring. [30]

Kraftsamling mot antiziganism. [44]

Miljö- och energidepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2016.
Risker, osäkerheter och framtidsutmaningar. [16]

Ett klimatpolitiskt ramverk för Sverige. [21]

Möjlighet att begränsa eller förbjuda odling av genetiskt modifierade växter i Sverige. [22]

En klimat- och luftvårdsstrategi för Sverige.
Del 1 + Del 2, bilaga med underlagsrapporter. [47]

Näringsdepartementet

Statens bredbandsinfrastruktur som resurs. [1]

Höghastighetsjärnvägens finansiering och kommersiella förutsättningar. [3]

På väg mot en ny politik för Sveriges landsbygder – landsbygdernas utveckling, möjligheter och utmaningar. [26]

Som ett brev på posten. Postbefordran och pristak i ett digitaliserat samhälle. [27]

- Vägen till självkörande fordon
– försöksverksamhet. [28]
- En trygg dricksvattenförsörjning.
Del 1 + 2 och Sammanfattning. [32]
- En utökad beslutanderätt för Konkurrens-
verket. [49]

Socialdepartementet

- Effektiv vård. [2]
- Framtid sökes – Slutredovisning från den
nationella samordnaren för utsatta
EU-medborgare. [6]
- En översyn av tobakslagen. Nya steg mot
ett minskat tobaksbruk. [14]
- Barnkonventionen blir svensk lag. [19]

Utbildningsdepartementet

- Politisk information i skolan – ett led i
demokratiuppdraget. [4]
- Plats för nyanlända i fler skolor. [9]
- Ökade möjligheter till modersmåls-
undervisning och studiehandledning
på modersmål. [12]
- Likvärdigt, rättssäkert och effektivt – ett
nytt nationellt system för kunskaps-
bedömning. Del 1 + 2. [25]
- Trygghet och attraktivitet
– en forskarkarriär för framtiden. [29]
- Vägen in till det svenska skolväsendet. [35]
- Samling för skolan. Nationella målsätt-
ningar och utvecklingsområden för
kunskap och likvärdighet. [38]
- Samordning, ansvar och
kommunikation – vägen till ökad
kvalitet i utbildningen för elever
med vissa funktionsnedsättningar. [46]

Utrikesdepartementet

- Medverkan av tjänsteleverantörer i ärenden
om uppehålls- och arbetstillstånd. [36]