



2009/38/EC

DET NYA EWC-DIREKTIVET

Rekommendationer för förhandlingar under
införlivandeperioden (5 juni 2009 – 5 juni 2011)

Denna publikation har sammanställts av European Trade Union Federations (de europeiska fackliga federationerna) och Social Development Agency (SDA) inom ramen för projektet "INFOPOINT" – centrum för information och övervakning – 2008-09, som stöds av Europeiska kommissionen.


SDA bildades år 2004 på initiativ av EFS och dess medlemsorganisationer i syftet att befrämja projekt som har målsättningen att stärka det europeiska sociala samarbetsområdet i en globaliserad värld.

e-post: sda-asbl@etuc.org • www.sda-asbl.org

Infopoint är ett projekt som drivs av SDA och som syftar till att ge gratis stöd åt arbetsmarknadsparterna inom ramen för budgetpost 04030303, och att övervaka implementeringen av acquis communautaire vad beträffar arbetstagarnas rätt till information och samråd.

Projektet stöds av Europeiska kommissionen. Avtal nummer: VS/2008/0546–SI2.514134





Dessa rekommendationer ersätter inte existerande checklistor eller riktlinjer. De handlar uteslutande om andra frågor som kan uppkomma beträffande EWC-avtal undertecknade under den period från den 5 juni 2009 till den 5 juni 2011 då EWC-direktivet ska omsättas i medlemsstaternas lagstiftning. Avsikten med rekommendationerna är att garantera att nya EWC-avtal eller omförhandlade avtal drar fördel av samtliga förbättringar som införts i det nya direktivet samt att stödja de kollegor som står inför försök från företagsledningen att snabbt genomdriva förhandlingar eller omförhandlingar i syfte att kringgå de nya förpliktelserna.

Det nya EWC-direktivet 2009/38/EG trädde i kraft den 5 juni 2009. Från och med detta datum har EU:s medlemsstater två år på sig för att omarbeta EWC-direktivet och införliva det med den nationella lagstiftningen.

Den befintliga lagstiftningen (baserad på direktivet från 1994) fortsätter att gälla under införlivandeperioden. De nya reglerna träder i kraft först när de införlivats i den nationella lagstiftningen. De förbättringar som införts genom omarbetningen av EWC-direktivet kommer med andra ord att direkt och automatiskt tillämpliga från och med den 6 juni 2011.

I det nya direktivet har det införts en del speciella bestämmelser som ska gälla under införlivandeperioden. Dessa bestämmelser bör uppmärksammas av fackliga organisationer och arbetstagarrepresentanter. De bestämmelser som härstammar från det "gamla" direktivet från 1994 kommer även fortsättningsvis att gälla för alla nya avtal och alla artikel 6 avtal som revideras eller omförhandlas under införlivandeperioden, även efter att den nya lagstiftningen trätt i kraft.

Mot bakgrund av detta rekommenderar vi stor försiktighet innan något EWC-avtal undertecknas under införlivandefasen. Ur rent juridisk synvinkel är det säkraste alternativet att inte över huvud taget

underteckna något nytt eller omförhandlat avtal före den 6 juni 2011. Naturligtvis kan förhandlingen eller omförhandlingen börja före detta datum, det som är av betydelse är datumet för undertecknandet.

Det kanske inte alltid är möjligt eller önskvärt att undvika att underteckna nya eller omförhandlade avtal under denna period. Om det är motiverat att underteckna ett avtal före den 6 juni 2011, bör vi bemöda oss om att formulera avtalet på ett sådant sätt att det helt och fullt täcks av bestämmelserna i det omarbetade direktivet 2009/38/EG.

I de fall då förhandlingar eller omförhandlingar sker under införlivandeperioden bör det nya EWC-direktivets bestämmelser utgöra grunden för det nya eller omförhandlade avtal. De flesta förbättringarna har godtagits av arbetsmarknadens parter på europeisk nivå (EFS och BusinessEurope) och förslaget har accepterats av den Europeiska kommissionen. Det finns därför inte någon anledning att ytterligare försena införandet av dessa förbättringar inom ramen för pågående förhandlingar eller omförhandlingar, och inte heller att begränsa tillämpningen till existerande EWC-avtal.



Fackföreningar och deras biträdande roll vid förhandlingar och omförhandlingar av EWC-avtal

De fackliga organisationerna har en viktig uppgift i att stödja och utbilda arbetstagarrepresentanterna i de europeiska företagsråden (EWC). Det nya direktivet understryker att särskilda förhandlingsorgan eller europeiska företagsråd som deltar i en omförhandlingsprocess kan bistås av fackföreningsrepresentanter. Det är viktigt att förhandlarna uttryckligen begär att de fackliga organisationerna ska delta i själva förhandlingarna.

Rättigheter till information och samråd definieras bättre i det nya direktivet

EWC-avtal handlar om hur gränsöverskridande informations- och samrådsförfaranden ska gå till i stora företag. Naturligtvis kan avtalen inkludera god praxis som är av högre standard än enligt de minimikrav som fastställts i EWC-direktivet. Även om avtalen inte kan fastställa vilken betydelse termer som "gränsöverskridande", "information" och "samråd" har ur juridisk synvinkel är det ändå absolut tillrådligt att i avtalen som förhandlas eller omförhandlas inkludera de definitioner som finns i direktivet, vilket bidrar till att avtalet blir tydligare för alla berörda parter.

- **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.

- **Samråd:** upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå, vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid kunna avge ett yttrande, vilket kan beaktas av behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna

åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar företagsledningens ansvar. Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med den centrala ledningen och få svar med motivering på eventuella yttranden.

- **Gränsöverskridande frågor:**

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

Enligt skäl nr 12 i det nya direktivet (som även utgör ingressen till direktivet från 1994), inkluderar dessa frågor beslut som fattats i en annan medlemsstat än den där de berörda arbetstagarerna i själva verket utför sitt arbete och, enligt skäl nr 16, inkluderas även de frågor som, bortsett från det antal medlemsstater som är inblandade, är viktiga för de europeiska arbetstagarerna på grund av de konsekvenser de kan få.



OBSERVERA!

Vissa arbetsgivare kan eventuellt försöka ändra på definitionerna för information, samråd och gränsöverskridande verksamhet. Detta är olagligt. Det är emellertid alltid möjligt att tillämpa bättre praxis än den minimistandard som fastställts i direktivet.

Särskilda omständigheter

Enligt tilläggsföreskrifterna och de nya definitionerna bör det framgå av EWC-avtalen att då det uppstår exceptionella omständigheter eller då beslut fattas som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen (särskilt vid omlokalisering, nedläggning av driftsställen eller företag eller kollektiva uppsägningar), har den särskilda kommittén (dvs EWCns arbetsutskott) eller, om en sådan inte finns, det europeiska företagsrådet, rätt att på begäran sammanträffa med den centrala ledningen, för att erhålla information och delta i samråd (i enlighet med de nya definitionerna).

Ledamöterna i det europeiska företagsrådet som valts eller utnämnts vid de driftsställen och/eller företag som är direkt berörda av sådana omständigheter eller besluten i fråga, har dessutom rätt att delta i det eventuella möte som anordnas med den särskilda kommittén.

Informationsmötet ska äga rum snarast möjligt på grundval av en skriftlig rapport som sammanställts av den centrala ledningen. Informationen måste göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedömma de eventuella konsekvenserna. Under mötets gång ska arbetstagarrepresentanterna och ledningen komma överens om hur samrådet ska gå till (tidsplan, medverkande av experter eller löntagarkonsulter för att bistå arbetstagarrepresentanternas yttrande).

För att arbetstagarrepresentanterna ska kunna uttrycka sin mening och föra diskussioner med ledningen ska ett samrådsmöte hållas på grundval av den överenskomna tidsplanen. Efter samrådsmötet ska ytterligare ett möte hållas så att ledningen kan ge svar till de synpunkter som framlagts av företagsrådet.

OBSERVERA! En del arbetsgivare kan eventuellt försöka fastställa en begränsad tid för samråd i avtalet. Detta är oacceptabelt. Lämpliga metoder för information och samråd bör beslutas från fall till fall beroende på omfattningen av de avsedda åtgärderna. Det är dessutom viktigt att samrådet inte betraktas som ett hinder för beslutsprocessen, utan snarare som ett bidrag till en välfungerande beslutsprocess inom företaget. Detta klargörs i det nya direktivet.

Rätt till utbildning

Nya avtal bör innehålla tydliga regler vad beträffar utbildning av ledamöter i de europeiska företagsråden (detsamma gäller ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet om nya förhandlingar inletts till följd av betydande strukturella förändringar). Enligt det nya EWC-direktivet har ledamöter i europeiska företagsråd rätt till utbildning och tjänstledighet för att kunna delta i utbildningen. Utbildningen och tillhörande kostnader ska bäras av företagsledningen. Arbetstagarrepresentanterna ska ha möjlighet att avgöra vad som ska ingå i utbildningen, välja lärare och påverka de organisatoriska aspekterna av kurserna (på individuell eller nationell nivå eller EWC-nivå).

Skyldighet att informera arbetstagare och andra arbetstagarrepresentanter

Alla ledamöter i ett europeiskt företagsråd har en skyldighet att återrapportera på nationell nivå. Ledningen måste därför se till så att samtliga ledamöter har lämpliga möjligheter och resurser att kommunicera med arbetstagarorgan på nationell nivå. Om det inte finns någon strukturerad arbetstagarrepresentation ska tillträde till företagets produktionsanläggningar anordnas rutinmässigt, inklusive möjlighet att kontakta de företrädde arbetstagarna elektroniskt. Möjligheter att kommunicera elektroniskt ska vara tillgänglig för samtliga ledamöter i europeiska företagsråd.

Samordning av information och samråd på nationell och europeisk nivå

EWC-avtalet bör slå fast att information och samråd på nationell och europeisk nivå ska samordnas. Dessutom är det viktigt att uppmärksamma att det av det nya EWC-direktivet framgår att informationsproceduren på europeisk nivå ska påbörjas före densamma på nationell nivå, eller åtminstone samtidigt, för att garantera att båda fungerar på ett effektivt sätt

Anpassningsbestämmelse

Anpassningsbestämmelsen i artikel 13 i EWC-direktivet 2009/38/EG kommer att vara tillämplig på samtliga avtal, också de avtal som ingåtts i enlighet med artikel 13 i direktivet från 1994 och de avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6 och som undertecknats eller reviderats under införlivandefasen när de nationella införlivandebestämmelserna väl trätt i kraft. Enligt denna nya bestämmelse kan dessa avtal omförhandlas i enlighet med det nya direktivet. Men bestämmelsen är bara tillämplig om dessa avtal inte reglerar vad som gäller vid strukturomvandlingar eller om bestämmelserna är oförenliga.

OBSERVERA! I samband med omförhandling av artikel 13 eller artikel 6 avtal eller i samband med förhandling av nya avtal, kan en del arbetsgivare försöka inkludera bestämmelser om vad som ska gälla vid strukturomvandlingar i syfte att permanent utesluta möjligheten till omförhandling av dessa avtal i enlighet med det nya direktivet. Detta är oacceptabelt och bör undvikas genom att inkludera en anpassningsbestämmelse som har en likvärdig lydelse som den i det nya direktivet.

Hur säkerställa att de avtal som förhandlats eller omförhandlats under införlivandeperioden drar full nytta av det nya direktivet 2009/38/EG:

De allmänna principerna eller avtalets ingress bör innehålla en tydlig hänvisning till det faktum att de nya bestämmelserna är tillämpliga när de träder i kraft. Det måste tydligt framgå att avtalet undertecknas eller revideras med full kännedom om det nya EWC-direktivet 2009/38/EG och att avsikten är att definiera avtalsparternas rättigheter och skyldigheter i överensstämmelse med syftet i detta direktiv.

För att ytterligare bekräfta avsikten att tillämpa de nya bestämmelserna kan avtalet innehålla en omförhandlingsklausul med följande formulering:

- Detta avtal ska omförhandlas inom sex månader från det datum då genomförandebestämmelserna till

direktivet 2009/38/EG träder i kraft i syfte att införliva de förpliktelser som följer av direktivet.

- Om det omförhandlade avtalet inte undertecknats inom ett år från och med att de nationella genomförandebestämmelserna trätt i kraft, kommer det europeiska företagsrådet att agera i enlighet med bestämmelserna i tilläggsföreskrifterna i det för tillfället tillämpliga EWC-direktivet, ända till dess det omförhandlade avtalet har undertecknats.
- Detta avtal fortsätter att vara giltigt och tillämpligt under omförhandlingsperioden ända till dess ett nytt avtal träder i kraft.

OBSERVERA!

Kom ihåg att det vid avtalsförhandlingar under införlivandeperioden är viktigt att arbetstagar och arbetsgivare alltid agerar i överensstämmelse med reglerna i direktiv 2009/38/EG. Var medveten om att det ur en strikt juridisk synvinkel är säkrast att underteckna avtal efter den 6 juni 2011 för att garantera att det drar nytta av alla de förbättringar som införts i det nya direktivet.