



ARBETSTAGARES RÄTT TILL INFORMATION, SAMRÅD OCH DELTAGANDE

Europeiska unionen kompletterar medlemsstaternas insatser för arbetstagares rätt till information och samråd genom att anta minimikrav med hjälp av direktiv eller genom åtgärder avsedda att uppmuntra till samarbete mellan medlemsstaterna.

RÄTTSLIG GRUND

Artiklarna 5, 114, 115, 151 och 153 i [fördraget om Europeiska unionens funktionssätt](#) (EUF-fördraget).

MÅL

EU stöder och kompletterar medlemsstaternas insatser för arbetstagarinflytande, för att de grundläggande europeiska socialpolitiska målen (artikel 151 i EUF-fördraget) ska uppnås. Hit hör bl. a. att förbättra levnads- och arbetsvillkor, åstadkomma ett fullgott socialt skydd, möjliggöra en varaktigt hög sysselsättning samt bekämpa social utslagning.

RESULTAT

A. Bakgrund

Arbetstagares rätt till information, samråd och deltagande har varit centrala frågor i den europeiska debatten sedan det första sociala handlingsprogrammet antogs 1974. I gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter från 1989 ([den sociala stadgan](#)) understryks det önskvärda i att främja arbetstagarmedverkan. Dock har kommissionens förslag inom detta område ofta stött på motstånd. En ordentlig rättslig grund för gemenskapslagstiftning om arbetstagares rätt till information och samråd tillkom först då avtalet om socialpolitik togs med i [Amsterdamfördraget](#) 1997.

I fråga om arbetstagarinflytande ger artikel 153 i EUF-fördraget Europaparlamentet och rådet behörighet att anta:

- åtgärder som är avsedda att främja samarbetet mellan medlemsstaterna,
- direktiv som fastställer minimikrav som ska genomföras gradvis.

Det ordinarie lagstiftningsförfarandet ska tillämpas på detta område, men Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén måste höras först.



B. Gällande lagstiftning

En *första grupp* direktiv handlar om **arbetstagares rätt att få information** om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, samt om rätten till information och samråd om uppsägningar eller överlåtelser.

- [Direktivet om skriftligt meddelande](#) (1991), om information till arbetstagare om viktiga aspekter på deras anställningsförhållande. I december 2017 föreslog kommissionen ett reviderat [direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor](#), som syftar till att fastställa nya rättigheter (såsom gränser för provanställningsperioder, förbud mot exklusivitetsklausuler och förhandsinformation om arbetsscheman) för alla arbetstagare i alla former av arbete, inklusive i de mest flexibla atypiska och nya anställningsformerna, såsom arbetsavtal där antalet arbetstimmar ej avtalats, voucher-baserad anställning eller plattformarbete. Förslaget godkändes av Europaparlamentet vid första behandlingen i april 2019 och väntar på rådets slutliga godkännande.
- Rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om **kollektiva uppsägningar**, ändrat genom rådets direktiv 92/56/EEG och [98/59/EG](#), ålägger arbetsgivare att inleda förhandlingar med arbetstagarna om det blir aktuellt med massuppsägningar, för att försöka hitta sätt att undvika kollektiva uppsägningar eller minska antalet berörda arbetstagare.
- [Rådets direktiv 2001/23/EG](#) om **skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter** (konsolidering av rådets direktiv 77/187/EG och 98/50/EG) föreskriver att arbetstagarna måste informeras om skälen till överlåtelsen och dess följder. Det innehåller även väsentliga bestämmelser om skydd för arbetstagares arbeten och rättigheter vid överlåtelse.
- [Direktiv 2002/14/EG](#) om inrättande av en **allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen** fastställer minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd om den ekonomiska situationen och sysselsättningssituationen på arbetsplatsen.

Kommissionen gjorde en **kontroll av ändamålsenligheten**, och kom i juli 2013 fram till att direktiven i stort sett var ändamålsenliga och att fördelarna med dem uppvägde kostnaderna, men att vissa luckor återstår, framför allt direktivens tillämpning på arbetstagare inom den offentliga sektorn, sjöfolk och små och medelstora företag, samt att vissa definitioner behövde granskas och diskuteras ytterligare (SWD(2013)0293). En omarbetning av direktiven om information och samråd ([C \(2015\) 2303](#)) övervägdes, men förefaller inte längre aktuell, i och med att den inte funnits omnämnd i kommissionens arbetsprogram sedan 2015.

I januari 2018 antogs [rådets direktiv genom vilket ett avtal mellan arbetsmarknadens parter inom sjöfartssektorn införlivades](#), så att sjöfolket inte längre var utestängt från direktiven om information till och samråd med arbetstagare.

I fråga om offentliganställda är det värt att påpeka att inget av direktiven om arbetstagares rätt till information och samråd **gäller inom den offentliga förvaltningen** (se Europeiska unionens domstols domar i målen C-583/10, Nolan och



C-108/10, Scattolon). Vid förhandlingarna om samrådsdirektivet under 2001 försökte parlamentet få med också den offentliga sektorn inom direktivets tillämpningsområde, något som dock tillbakavisades av rådet. I december 2015 undertecknade emellertid den branschvisa dialogkommittén för statsförvaltningarna ett branschavtal om gemensamma minimistandarder för statsförvaltningarnas arbetstagares rättigheter till information och samråd, och yrkade på att det skulle genomföras med hjälp av ett rådsdirektiv. Den 5 mars 2018 meddelade kommissionen arbetsmarknadens parter att den inte tänkte föreslå för rådet att detta avtal skulle genomföras i form av ett direktiv.

En *andra grupp* direktiv handlar om **arbetstagares rätt till information och samråd i situationer med gränsöverskridande karaktär**:

- Rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994, ändrat genom [direktiv 2009/38/EG](#), om inrättande av **ett europeiskt företagsråd**. De europeiska företagsråden för samman den centrala ledningen och arbetstagarföreträdarna i hela Europa för diskussion om bl.a. ett företags resultat, framtidsutsikter, sysselsättning, omstrukturering och personalpolitik. Arbetstagarna har även fått viss rätt till information och samråd på arbetsmiljöområdet. Lagstiftningen om europeiska företagsråd berör multinationella företag med minst 1 000 anställda inom EU/EES och minst 150 anställda i två eller flera medlemsstater. En [särskild databas](#), som upprätthålls av Europeiska fackföreningsinstitutet (ETUI), ger uppgifter om europeiska företagsråd.
- [Direktiv 2004/25/EG](#) om **uppköpserbjudanden**, enligt vilket de anställda i de berörda bolagen, eller deras företrädare, bör beredas tillfälle att ge sina synpunkter på vilka effekter erbjudandet kan förväntas ha på sysselsättningen. De sedvanliga bestämmelserna om information till och samråd med arbetstagarna gäller också.
- [Direktiv 2011/35/EU](#) om **fusioner av aktiebolag**, enligt vilket arbetstagare i aktiebolag som fusioneras ska omfattas av samma skydd som i direktivet om överlåtelse av företag.

Den 14 maj 2018 offentliggjorde kommissionen en [Refit-utvärdering](#) av direktivet om ett europeiskt företagsråd och kom fram till att både kvaliteten på och omfånget av informationen till arbetstagarna blivit bättre, men att direktivet inte påskyndat inrättandet av nya europeiska företagsråd. Kommissionen föreslog att sammanställa en praktisk handledning för personer verksamma i europeiska företagsråd, och att tillhandahålla finansiering för arbetsmarknadens parter för att stödja genomförandet av och ändamålsenligheten hos europeiska företagsråd.

En *tredje grupp* direktiv syftar till att fastställa regler som gäller vid **situationer med gränsöverskridande karaktär och som delvis ger en möjlighet att delta i beslutsfattande**:

- [Rådets direktiv 2001/86/EG](#) om komplettering av **stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande** fastställer regler för arbetstagarmedverkan vid beslut om företagets strategiska utveckling. Det handlar inte bara om att det ges information till arbetstagarna och samråds med dem genom ett organ som påminner om det europeiska företagsrådet, utan dessutom fastställs bestämmelser för arbetstagarmedverkan i styrelser där denna form av medverkan tillämpas i nationella grundarbolag (den så kallade före och efter-principen).



- [Rådets direktiv 2003/72/EG](#) om komplettering av **stadgan för europeiska kooperativa föreningar vad gäller arbetstagarinflytande** säkerställer att arbetstagarföreträdare kan utöva inflytande över driften av europeiska kooperativa föreningar.
- [Direktiv \(EU\) 2017/1132](#) om vissa aspekter av bolagsrätt innehåller även regler för arbetstagarmedverkan som ska tillämpas vid **gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar**.

Den *fjärde gruppen* består av **två sektorsövergripande avtal mellan arbetsmarknadens parter** (som genomfördes med hjälp av [rådets direktiv 97/81/EG](#) om deltidsarbete och [99/70/EG](#) om visstidsarbete), [direktiv 2008/104/EG](#) om **arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag**, och **flera direktiv om hälsa och säkerhet, som alla innehåller implicita bestämmelser** om information och samråd.

C. Andra initiativ

Mot bakgrund av företagens ökande internationalisering har företag och arbetstagarföreträdare börjat ingå **transnationella företagsavtal**, som är en form för dialogen mellan arbetsmarknadens parter inom multinationella företag. Dessa avtal förekommer i olika former och utarbetas gemensamt för tillämpning i mer än en medlemsstat, av företagens företrädare och av arbetstagarorganisationer. Denna praxis kan dock ge upphov till rättsliga och politiska frågor om förhållandet mellan olika vertikala nivåer av dialogen mellan arbetsmarknadens parter (internationell, europeisk och nationell) och de horisontella tillämpningsområdena för den (sektorsövergripande, sektorsspecifik och på företagsnivå). Dessutom kan det uppstå en konfliktsituation mellan å ena sidan avtalen och å andra sidan nationella normer och referenser, och det finns inte särskilt många tvistlösningsmekanismer.

Kommissionen har uttalat sin avsikt att följa och övervaka utvecklingen av transnationella företagsavtal genom stöd till utbyte av erfarenheter och forskning. Den upprätthåller en [databas](#) om transnationella företagsavtal.

I april 2018 lade kommissionen fram ett paket om reformen av EU:s bolagsrätt, där det ingick ett förslag om ändring av direktivet från 2017 vad gäller gränsöverskridande ombildningar, fusioner och delningar av företag.

I enlighet med den [europeiska pelaren för sociala rättigheter](#), som ger alla arbetstagare inom alla sektorer rätt till information om och samråd kring allt som är av relevans för dem, är ett av syftena med paketet att förbättra skyddet av anställda genom att föreskriva förbättrad information om planerade gränsöverskridande ombildningar, fusioner eller delningar av företag. Varje företag kommer att åläggas tillhandahålla sina anställda en rapport om vilka konsekvenser eventuella sådana åtgärder kommer att få för dem. De anställdas åsikt bör sedan tas i beaktande vid bolagsstämman. Särskilt för gränsöverskridande ombildningar och delningar kommer de anställda också att kunna komma med synpunkter på utkastet till villkor för den planerade åtgärden.

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter går längre än unionens nuvarande regelverk, i och med att den gäller oavsett hur många anställda i ett företag som berörs och hänvisar till rätten, inte bara till information utan också till samråd om alla sådana åtgärder i företagsvärlden.



Om rätten till arbetstagarmedverkan är att säga att det redan finns särskilda regler som gäller i fall av fusioner och att reglerna kommer att kvarstå oförändrade. För gränsöverskridande ombildningar och delningar föreslås det att företagen i princip bör följa reglerna i den medlemsstat dit överföringen sker.

Förslaget om gränsöverskridande ombildningar, fusioner och delningar av företag godkändes av Europaparlamentet vid första behandlingen den 18 april 2019 och väntar på rådets slutgiltiga godkännande.

EUROPAPARLAMENTETS ROLL

Europaparlamentet har antagit ett flertal resolutioner med upprop om att arbetstagarna ska ha rätt att medverka vid företagens beslutsfattande och att detta ska gälla både för nationella och internationella företag, oavsett vilken rättslig ställning de har. Europaparlamentet har också (i sin [resolution av den 19 februari 2009](#)) begärt att också offentliganställda ska omfattas av direktiven om information och samråd.

I sin [resolution av den 15 januari 2013 om information till och samråd med anställda, planering och hantering av omstruktureringar](#) uppmanade parlamentet kommissionen att lägga fram ett förslag till en **rättsakt** om att arbetstagarföreträdarna bör få full information om varje föreslagen omstrukturering, samt om en lämplig tidsplan för samråd.

Parlamentet upprepade denna begäran om lagstiftning i sin [resolution av den 22 oktober 2014 om den europeiska planeringsterminen för samordningen av den ekonomiska politiken](#) och återigen i en [resolution av den 13 juni 2017 om genomförandet av gränsöverskridande fusioner och delningar](#).

Efter att det tillkännagetts vittgående omstruktureringsplaner i företagen Caterpillar och Alstom antog Europaparlamentet en [resolution den 5 oktober 2016 om behovet av en europeisk återindustrialiseringspolitik](#), där alla relevanta myndigheter uppmanades att säkerställa att alla berörda parter fullt ut följer nationella och europeiska regelverk om information till och samråd med arbetstagare, särskilt under perioder med omstrukturering.

I sin [resolution av den 19 januari 2017 om en europeisk pelare för sociala rättigheter](#) påminde Europaparlamentet om det viktiga i att arbetstagarna får delta i beslutsfattande och bolagsförvaltning, och framhöll att företagen i den sociala ekonomin, såsom kooperativ, utgör goda exempel när det gäller att skapa arbetstillfällen av hög kvalitet, stödja social integration och främja en aktiv ekonomi.

Aoife Kennedy
05/2019

