



Bryssel den 10 juni 2024
(OR. en)

10750/24

**Interinstitutionellt ärende:
2024/0006(COD)**

**SOC 426
EMPL 245
GENDER 111
MI 578
COMPET 620
DATAPROTECT 234
CODEC 1447
IA 137**

NOT

från:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper I)
till:	Rådet
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet av europeiska företagsråd och deras funktionssätt och effektiv tillämpning av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd – <i>Allmän riktlinje</i>

I. INLEDNING

I Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG¹ fastställs minimikrav för inrättandet av organ för arbetstagarrepresentation i vissa multinationella företag, så kallade europeiska företagsråd, och deras verksamhet. Europeiska företagsråd och förfaranden för gränsöverskridande information och samråd kompletterar informationen till och samråden med arbetstagare på nationell nivå.

¹ 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) (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28).

Den 24 januari 2024 lade kommissionen fram ett förslag om revidering av det direktivet². Syftet med detta förslag är att ta itu med bristerna i direktivet och därigenom förbättra ändamålsenligheten för ramen för information till och samråd med arbetstagare på gränsöverskridande nivå.

Genom detta förslag reagerar kommissionen på Europaparlamentets resolution på eget initiativ med rekommendationer till kommissionen om revidering av direktivet om europeiska företagsråd³, i linje med det politiska åtagandet från kommissionens ordförande Ursula von der Leyen om att reagera på parlamentets resolutioner på grundval av artikel 225 i EUF-fördraget med ett lagstiftningsförslag, med full respekt för principerna om proportionalitet, subsidiaritet och bättre lagstiftning.

Förslaget syftar särskilt till att åtgärda följande brister som kommissionen har identifierat:

- Det faktum att direktivet inte tillämpas på företag där det finns gamla avtal om gränsöverskridande information och samråd.
- Den ojämna könsfördelningen i de europeiska företagsråden.
- Avsaknaden av en verklig, läglig och meningsfull dialog mellan ledningen och de europeiska företagsråden, särskilt när ledningen inte ger ett motiverat svar på de europeiska företagsrådets yttranden innan den antar ett beslut i gränsöverskridande frågor.
- Rättsosäkerheten när det gäller täckningen av de europeiska företagsrådets resurser och de villkor enligt vilka ledningen kan kräva konfidentiell behandling av information eller vägra att lämna ut viss information till europeiska företagsråd.
- I vissa fall, avsaknaden av effektiva rättsmedel och tillgång till rättslig prövning för rättighetsinnehavare enligt direktivet.
- I vissa fall, avsaknaden av tillräckligt effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner vid bristande efterlevnad av kraven på gränsöverskridande information och samråd.

² Dok. 5837/24 + ADD 1.

³ Europaparlamentets resolution av den 2 februari 2023 med rekommendationer till kommissionen om revidering av direktivet om europeiska företagsråd (2019/2183 (INL)).

Enligt den relevanta rättsliga grunden, dvs. artikel 153.2 b i EUF-fördraget, jämförd med artikel 153.1 e, ska rådet fatta beslut med kvalificerad majoritet, i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

Europaparlamentet antog sitt betänkande den 9 april 2024⁴. Det har ännu inte antagit något mandat.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog ett yttrande den 30 maj 2024⁵.

Regionkommittén har avstått från att avge något yttrande.

II. LÄGET I RÅDET

Efter diskussionerna i arbetsgruppen för sociala frågor⁶ lade ordförandeskapet fram en kompromisstext för Coreper⁷. Den 5 juni 2024 nådde Coreper en överenskommelse om kompromisstexten enligt bilagan till denna rapport och beslutade att lägga fram den för rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i syfte att nå fram till en allmän riktlinje. Den 5 juni nåddes ett brett stöd för denna kompromisstext.

Under det förberedande arbetet gjordes en första juristlingvistgranskning av texten. Kommissionens konsekvensbedömning⁸ har utvärderats i arbetsgruppen för sociala frågor⁹.

⁴ 758777EN

⁵ Dok. 10596/24.

⁶ Möten hölls den 8, 26 och 28 februari samt den 11 och 29 april 2024.

⁷ Dok. 10437/24.

⁸ Dok. 5837/24 + ADD 4.

⁹ Dok. 10437/24 + ADD 1.

III. ORDFÖRANDESKAPETS KOMPROMISSTEXT

De viktigaste ändringar som ordförandeskapet föreslår i förhållande till kommissionens förslag är följande:

1. Omfattning avseende information och samråd (artikel 1.1 och skäl 5)¹⁰

Ordförandeskapet har ytterligare förtydligat omfattningen av informations- och samrådsskyldigheten genom att precisera begreppet *gränsöverskridande frågor* i skäl 5 och närmare ange vilka frågor som ska betraktas som gränsöverskridande.

Det har vidare klargjorts att det objektivt bör fastställas om en åtgärd rimligen kan förväntas påverka arbetstagarna.

2. Jämn könsfördelning (artikel 1.3 a och 4 b och skäl 10)

Skyldigheten att sträva efter en jämn könsfördelning i särskilda förhandlingsorgan och europeiska företagsråd har behållits, men det har betonats att detta inte bör påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och praxis för val och utnämning av arbetstagarrepresentanter.

3. Skäl till sekretess och underlåtenhet att överlämna information (artikel 1.6–1.7 och skälen 12 och 13)

Det har klargjorts att det endast kan krävas att information ska behandlas konfidentiellt eller undanhållas så länge som skälen till dessa begränsningar av rätten till information kvarstår.

¹⁰ Hänvisningar till bestämmelserna i ändringsdirektivet.

4. Tillägg av särskilda bestämmelser för sjöfolk (artikel 1.8)

Särskilda bestämmelser för sjöfolk har införts genom att man i det här direktivet ordagrant inför texten i artikel 2 i 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.

5. Sanktioner (artikel 1.9 a och skäl 18)

Reglerna om sanktioner har förenklats. Framför allt har de ursprungliga bestämmelserna om hur sanktioner ska fastställas av medlemsstaterna strukits, samtidigt som man i skäl 18 behåller hänvisningen till faktorer, såsom gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens storlek och ekonomiska situation (till exempel på grundval av dess årsomsättning) samt överträdelsens allvar, varaktighet, konsekvenser och uppsåtliga eller försumliga karaktär, vilka kan beaktas vid fastställandet av sanktionerna.

6. Tillgång till förfaranden (artikel 1.9 bb och skälen 17 och 18a)

Tanken att medlemsstaterna måste säkerställa att faktisk tillgång till rättsliga förfaranden eller, i förekommande fall, administrativa förfaranden beviljas för att hävda de rättigheter som tilldelats europeiska företagsråd och särskilda förhandlingsorgan, utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning och deras eventuella rättsliga ställning, har stärkts. Detta omfattar kostnader för juridiskt ombud och deltagande i sådana förfaranden, antingen genom den centrala ledningen eller genom andra åtgärder som medlemsstaterna ska vidta.

7. Övergångsförfaranden (artikel 1.12 och skäl 20a)

Den nya artikel 14a i det ändrade direktivet har förenklats och fastställer att den centrala ledningen och minst 100 arbetstagare kan begära förhandlingar om ett nytt avtal om europeiska företagsråd om det gamla avtalet inte är förenligt med artikel 6 i direktiv 2009/38/EG, ändrat genom detta ändringsdirektiv. Det har också klargjorts att parterna i avtal om europeiska företagsråd eller avtal om informations- och samrådsförfaranden under alla omständigheter måste respektera de tillämpliga minimikraven i direktiv 2009/38/EG.

8. Omfattning av information och samråd i tilläggskraven (bilaga 1 aa)

En hänvisning till den gröna och den digitala omställningen har lagts till som en ny ändring av direktiv 2009/38/EG.

IV. SLUTSATS

Ordförandeskapet anser att texten i bilagan utgör en bra och välavvägd kompromiss, med beaktande av delegationernas olika åsikter.

Rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) uppmanas att nå en allmän riktlinje om texten i bilagan till denna not och att ge ordförandeskapet i uppdrag att inleda förhandlingar om ärendet med Europaparlamentets företrädare.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS

DIREKTIV (EU) 2024/...

av den ...

om ändring av direktiv 2009/38/EG vad gäller inrättandet
av europeiska företagsråd och deras verksamhet och effektiv tillämpning
av rättigheterna till gränsöverskridande information och samråd

(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 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 yttrande¹¹,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande¹²,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

¹¹ EUT C , , s. .

¹² EUT C , , s. .

av följande skäl:

- (1) I enlighet med artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna garanteras arbetstagarna eller deras representanter på lämpliga nivåer rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis. I princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bekräftas arbetstagarnas eller deras företrädares rätt till information och samråd i frågor som är relevanta för dem.
- (2) När det gäller gränsöverskridande frågor syftar Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG¹³ till att omsätta dessa grundläggande principer i praktiken genom att fastställa minimikrav för information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.
- (3) Även om en utvärdering av direktiv 2009/38/EG som offentliggjordes 2018 bekräftade dess mervärde och relevans i princip, identifierades även brister i fråga om till exempel samrådsprocessens effektivitet, tillgång till rättslig prövning, sanktioner och tolkningen av vissa begrepp.
- (4) År 2023 antog Europaparlamentet, i enlighet med artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*), en lagstiftningsresolution på eget initiativ med rekommendationer om en översyn av direktiv 2009/38/EG¹⁴, och kommissionen genomförde ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter, i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget, om behovet av åtgärder och dessas innehåll för att åtgärda bristerna i det direktivet. Kommissionen har också samlat in underlag genom en studie som omfattade en riktad webbenkät, intervjuer med berörda parter, workshoppar, analys av nationell rättspraxis och relevanta bestämmelser i medlemsstaternas nationella lagstiftning.

¹³ 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) (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, [ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj](http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj)).

¹⁴ Europaparlamentets resolution av den 2 februari 2023 med rekommendationer till kommissionen om en översyn av direktivet om europeiska företagsråd (2019/2183 (INL)).

- (5) Det finns belägg för att rättsosäkerhet när det gäller begreppet gränsöverskridande frågor har lett till skillnader i tolkning och tvister. För att säkerställa rättssäkerheten och minska risken för sådana tvister är det nödvändigt att klargöra detta begrepp. I detta syfte är det lämpligt att klargöra att detta direktiv inte bara bör omfatta fall där åtgärder som en företagsledning överväger rimligen kan förväntas påverka dess arbetstagare i fler än en medlemsstat, utan även fall där sådana åtgärder rimligen kan förväntas påverka det företags arbetstagare i endast en medlemsstat, men konsekvenserna av dessa åtgärder rimligen kan förväntas påverka dess arbetstagare i åtminstone en annan medlemsstat. Detta är nödvändigt för att täcka fall där företag planerar åtgärder, såsom permitteringar, uppsägningar eller fördelning av produktionsverksamhet och utkontraktering av verksamhet, som uttryckligen riktar sig till driftsställen i endast en medlemsstat, men som ändå rimligen kan förväntas få konsekvenser för det företags arbetstagare i en annan medlemsstat, till exempel på grund av förändringar i den gränsöverskridande leveranskedjan eller produktionsverksamheten. Begreppet *gränsöverskridande frågor* omfattar de åtgärder som skulle kunna påverka arbetstagare på ett betydande sätt, dvs. att de inte har en obetydlig påverkan på dem och att de inte bara berör enskilda arbetstagare eller vanliga operativa beslut. Rimlighetsnivån bör fastställas objektivt, med beaktande av de planerade åtgärdernas art och syfte och omständigheterna i det enskilda fallet.
- (6) Definitionerna av information och samråd i direktiv 2009/38/EG omfattar normativa krav. För enhetlighetens och den rättsliga klarhetens skull är det lämpligt att i stället fastställa dessa bestämmelser av normativ karaktär i de artiklar som fastställer rättigheter och skyldigheter.

- (7) Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan kan behöva juridisk rådgivning för att utföra sina uppgifter enligt direktiv 2009/38/EG. Det är dock inte tillräckligt tydligt att de har rätt till att få de tillhörande rättsliga avgifterna ersatta. För att säkerställa en sådan täckning bör det klargöras att den centrala ledningen ska stå för de kostnader som uppstår för ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, vilka dessa bör vara skyldiga att anmäla i förväg. Det är lämpligt att begränsa denna skyldighet till rimliga juridiska kostnader för att säkerställa att ledningen inte bär ansvaret för uppenbart oproportionerliga kostnader, kostnader utan motiverad koppling till tillhandahållandet av relevant juridisk rådgivning, eller kostnader som uppstår till följd av uppenbart ogrundade eller överdrivna yrkanden, eller okynnestalan. Direktiv 2009/38/EG ger dessutom medlemsstaterna utrymme för skönsmässig bedömning att fastställa budgetregler för de särskilda förhandlingsorganens och de europeiska företagsrådets verksamhet på grundval av subsidiära krav, med beaktande av principen att kostnaderna för ett korrekt genomförande av det särskilda förhandlingsorganets uppgifter ska bäras av den centrala ledningen. Bestämmelserna om hur många experter som ska finansieras av den centrala ledningen är därför överflödiga och bör utgå. Om det exakta utgiftsbeloppet inte är känt i förväg bör en uppskattning av kostnaderna, inklusive information om kostnadernas art, meddelas den centrala ledningen.
- (8) Enligt direktiv 2009/38/EG ska parterna i ett avtal om europeiska företagsråd fastställa platsen för det europeiska företagsrådets möten. Det är lämpligt att specificera att de också ska fastställa formatet för sådana möten, vilket kan vara fysiska möten, onlinemöten eller hybridmöten, särskilt för att undvika alla tvivel om deras frihet att komma överens om att vissa eller alla möten ska hållas i en virtuell miljö, med hjälp av mötesverktyg online, minska mötenas miljöavtryck i linje med unionens, medlemsstaternas och företagens utsläppsminskningmål, samtidigt som meningsfullt och effektivt informationsutbyte och samråd säkerställs till lägre miljömässiga och finansiella kostnader, å ena sidan, och möjlighet att anordna fysiska möten som kan erbjuda en tillförlitlig och konfidentiell mötesmiljö och ger möjlighet att träffas fysiskt och diskutera, å andra sidan.

- (9) Osäkerhet och tvister kan uppstå när det gäller täckningen av vissa utgifter och tillgången till vissa resurser även under de europeiska företagsrådets verksamhet. I enlighet med principen om parternas självbestämmanderätt är det lämpligt att kräva att vissa typer av ekonomiska och materiella resurser fastställs särskilt i avtalen om det europeiska företagsrådet, nämligen möjligheten att anlita experter – såsom experter på tekniska frågor eller juridiska experter – och täckning av expertarvoden. Avtalen bör också omfatta tillhandahållande av relevant utbildning för ledamöterna i det europeiska företagsrådet och täckning av därmed sammanhängande utgifter, utan att det påverkar det minimikrav som föreskrivs i artikel 10.4 i direktiv 2009/38/EG.

- (10) Det krav som föreskrivs i direktiv 2009/38/EG att när så är möjligt ta hänsyn till behovet av en jämn könsfördelning bland arbetstagarna vid fastställandet av de europeiska företagsrådets sammansättning har visat sig vara otillräckligt för att främja en jämn könsfördelning. Kvinnor är fortfarande underrepresenterade i de flesta europeiska företagsråd. Det är därför nödvändigt att fastställa effektivare och mer specifika mål för en jämn könsfördelning, som ska genomföras av företagsledningen och arbetstagarrepresentanterna när de förhandlar om eller omförhandlar sina avtal. För att uppnå dessa mål kan det i vissa fall vara nödvändigt att prioritera det underrepresenterade könet vid sammansättningen av det europeiska företagsrådet eller dess särskilda kommitté. I enlighet med rättspraxis från Europeiska unionens domstol¹⁵ är sådan positiv särbehandling möjlig, i enlighet med principen om likabehandling av kvinnor och män, under förutsättning att de åtgärder som vidtas för att uppnå målet om en jämn könsfördelning inte automatiskt och ovillkorligt ger företräde åt personer av ett visst kön, utan gör det möjligt att beakta andra kriterier, såsom meriter och kvalifikationer samt det valförfarande som fastställs i relevanta lagar. Parterna i avtal om europeiska företagsråd bör därför ges den flexibilitet som krävs för att respektera de rättsliga och faktiska begränsningarna av positiv särbehandling. Utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning och praxis för val och utnämning av arbetstagarrepresentanter bör avtalen innehålla arrangemang för att uppnå en jämn könsfördelning i det europeiska företagsrådet. Detta kan omfatta utveckling mot en jämn könsfördelning i det europeiska företagsrådet, vilket skulle kunna inbegripa mellanliggande progressiva mål. För liknande överväganden är det dessutom lämpligt att kräva åtgärder för att sträva efter en jämn könsfördelning i det särskilda förhandlingsorganet, för att främja detta mål redan under förhandlingsfasen.

¹⁵ Domstolens dom av den 28 mars 2000, Badeck m.fl., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Det finns belägg för att inledandet av förhandlingar ibland försenas utöver den sexmånadersperiod som anges i direktiv 2009/38/EG. I vissa fall vidtar ledningen inte några åtgärder eller vägrar uttryckligen att inleda förhandlingar efter en begäran om att inrätta ett europeiskt företagsråd. Det bör därför preciseras att de tilläggsföreskrifter som fastställs i direktiv 2009/38/EG är tillämpliga när det särskilda förhandlingsorganets första möte inte sammankallas inom sex månader efter en begäran om inrättande av ett europeiskt företagsråd, oavsett om den centrala ledningen uttryckligen vägrar att inleda förhandlingar.
- (12) När ledningen utbyter känslig information med ledamöter i europeiska företagsråd, ledamöter i särskilda förhandlingsorgan eller arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett förfarande för information och samråd, har ledningen möjlighet att föreskriva att sådan information delas i förtroende och inte bör lämnas ut. När information utbyts i förtroende bör den centrala ledningen vara skyldig att samtidigt lämna en rimlig motivering. Sekretessen bör endast upprätthållas så länge skälen till detta kvarstår. Inrättandet av lämpliga arrangemang för att skydda konfidentialiteten för känslig information kan skapa förtroende och underlätta utbytet av sådan information, samtidigt som företagens och arbetstagarnas intressen skyddas, bland annat för att avvärja ökande risker såsom industrispionage.
- (13) Möjligheten för den centrala ledningen att inte överlämna information till ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd, eller till arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett förfarande för information och samråd, bör begränsas till fall där ett sådant överlämnande allvarligt skulle skada de berörda företagens funktion. Av öppenhetsskäl och för en ändamålsenlig prövning bör den centrala ledningen också vara skyldig att ange skälen till att information inte överlämnas på ett välavvägt sätt som möjliggör tillräcklig rättslig granskning, utan att skyddad information röjs. Undantaget från att överlämna information gäller endast så länge skälen till det kvarstår.

- (14) För att öka den rättsliga klarheten är det lämpligt att fastställa bestämmelserna om överlämnande av konfidentiell information och om att inte överlämna sådan information i två separata artiklar. Dessutom bör den befintliga bestämmelsen som gör det möjligt för medlemsstaterna att fastställa särskilda regler för företag som eftersträvar ett ideologiskt inriktat mål flyttas till en artikel om förhållandet till andra nationella bestämmelser, eftersom den rör genomförandet av föreskrifterna i direktiv 2009/38/EG mer allmänt.
- (15) Ett effektivt gränsöverskridande samråd kräver en verklig dialog mellan den centrala ledningen och de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Detta innebär att information och samråd måste ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att yttra sig innan beslutet fattas och att yttranden från europeiska företagsråd eller arbetstagarrepresentanter måste få ett motiverat svar från den centrala ledningen innan den fattar sitt beslut om den föreslagna åtgärden i fråga. Med tanke på hur brådskande frågan är, är det därför viktigt att information och samråd äger rum vid lämplig tidpunkt och att det europeiska företagsrådet och arbetstagarrepresentanterna ges tillräckligt med tid för att framföra sina synpunkter i syfte att säkerställa ett effektivt utövande av de rättigheter som föreskrivs i direktiv 2009/38/EG. Utan att det påverkar medlemsstaternas möjlighet att föreskriva mer långtgående skyddsåtgärder i enlighet med artikel 153.4 i EUF-fördraget bör detta ändringsdirektiv inte hindra företagen från att anta beslut om det europeiska företagsrådets yttrande inte har lämnats inom rimlig tid.

- (16) Dessutom bör bestämmelserna i direktiv 2009/38/EG om arbetstagarrepresentanternas roll och skydd ändras för att öka tydligheten och exaktheten, särskilt när det gäller skyddet av ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan och medlemmarna i europeiska företagsråd mot repressalier och avskedanden. För att undvika tvister bör det också anges att den centrala ledningen ska täcka de rimliga kostnaderna för utbildning, och därmed sammanhängande kostnader, av ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och det europeiska företagsrådet, vilken är nödvändig för att de ska kunna utföra sina uppgifter, om ledningen har informerats om dessa kostnader i förväg.
- (17) I vissa medlemsstater har rättsinnehavare enligt direktiv 2009/38/EG svårt att väcka talan för att hävda sina rättigheter. Det är därför nödvändigt att stärka medlemsstaternas skyldighet att säkerställa effektiva rättsmedel och tillgång till rättslig prövning och kommissionens övervakning av att de fullgör dessa skyldigheter. När det gäller europeiska företagsråd och särskilda förhandlingsorgan bör medlemsstaterna, i enlighet med den nationella lagstiftningen om deras eventuella rättsliga ställning eller formen för representation, garantera tillgång till rättsliga förfaranden eller, i förekommande fall, administrativa förfaranden för att hävda de rättigheter som tilldelats de europeiska företagsråden och de särskilda förhandlingsorganen. Dessutom bör det klargöras att de relevanta förfarandena måste möjliggöra en effektiv verkställighet, och att eventuella tidigare förlikningsförfaranden utanför domstol inte kan beröva rättighetsinnehavarna deras rätt att väcka talan. Med tanke på kommissionens övervakning av medlemsstaternas efterlevnad av den ovannämnda skyldigheten bör medlemsstaterna vara skyldiga att underrätta kommissionen om hur och under vilka omständigheter rättighetsinnehavarna kan väcka talan vid domstol och, i förekommande fall, administrativa förfaranden med avseende på alla sina rättigheter enligt detta ändringsdirektiv.

(18) Kommissionens utvärdering 2018 av direktiv 2009/38/EG har visat att de påföljder som tillämpas vid bristande efterlevnad av skyldigheter som rör gränsöverskridande information och samråd ofta inte är tillräckligt avskräckande. Det är därför lämpligt att fastställa medlemsstaternas skyldighet att föreskriva effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner. Ekonomiska sanktioner bör föreskrivas för underlåtenhet att följa de informations- och samrådsförfaranden som anges i direktiv 2009/38/EG. Andra former av sanktioner skulle också kunna föreskrivas. För att sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella kan de fastställas med hänsyn till faktorer som gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens storlek och ekonomiska situation – till exempel på grundval av dess årsomsättning – och andra relevanta faktorer – såsom överträdelsens allvar, varaktighet, konsekvenser och avsiktliga eller försumliga karaktär.

(18a-nytt) De särskilda förhandlingsorganen, de europeiska företagsråden och deras ledamöter på deras vägnar bör ha nödvändiga medel för att täcka kostnaderna för juridiskt ombud och deltagande i rättsliga förfaranden eller, i förekommande fall, administrativa förfaranden. Medlemsstaterna bör föreskriva att dessa kostnader ska bäras av den centrala ledningen i den mån dessa kostnader är rimliga eller vidta andra åtgärder för att säkerställa att europeiska företagsråd i praktiken inte hindras från att delta i administrativa eller rättsliga förfaranden på grund av avsaknad av ekonomiska resurser. Detta skulle till exempel kunna göras genom ett krav på att en lämplig driftsbudget anslås till det europeiska företagsrådet, genom inrättande av solidaritetsfonder på nationell nivå, genom tillhandahållande av försäkringar som täcker rättegångskostnaderna, genom beviljande av tillgång till rättshjälp under vissa omständigheter eller genom andra bestämmelser i linje med nationell lagstiftning och praxis.

- (19) Företag med ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som ingåtts före den 23 september 1996, det vill säga före den dag då rådets direktiv 94/45/EG¹⁶ började tillämpas, är undantagna från tillämpningen av de skyldigheter som följer av direktiv 2009/38/EG. De organ för information till och samråd med anställda som inrättats inom ramen för sådana avtal har ingåtts och fortsätter att verka utanför unionsrättens tillämpningsområde. Direktiv 2009/38/EG ger inte arbetstagarna i de undantagna företagen möjlighet att begära att ett europeiskt företagsråd inrättas enligt det direktivet. För att skapa rättslig klarhet, likabehandling och effektivitet bör dock arbetstagare och deras representanter i alla gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag i princip ha rätt att begära att ett europeiskt företagsråd inrättas. Nästan 30 år efter det att en rättslig ram med minimikrav för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare först infördes på unionsnivå har dessa skäl företrädre framför kontinuitetshänsyn för befintliga avtal som ursprungligen motiverade undantaget. Detta förbud bör därför avskaffas. Inledandet och genomförandet av förhandlingar om inrättandet av europeiska företagsråd i sådana företag bör följa det förfarande som anges i det här direktivet, medan den period efter vilken tilläggsföreskrifterna träder i kraft bör förkortas till två år i stället för tre, i linje med den period som gäller för anpassning av befintliga avtal om europeiska företagsråd.

¹⁶ 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 (EGT L 254, 30.9.1994, s. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (20) Av samma skäl bör dessutom samma minimikrav gälla för alla gemenskapsföretag med europeiska företagsråd som är verksamma enligt direktiv 2009/38/EG och företag i vilka ett avtal om ett europeiskt företagsråd undertecknades eller reviderades mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011. Därför bör undantaget för de sistnämnda företagen från tillämpningen av direktiv 2009/38/EG också utgå.
- (20a-nytt) Samma minimikrav bör gälla för alla gemenskapsföretag med europeiska företagsråd som är verksamma enligt direktiv 2009/38/EG. Medlemsstaterna bör framför allt tillhandahålla övergångsbestämmelser som gör det möjligt för parterna i avtal om europeiska företagsråd eller avtal om informations- och samrådsförfaranden, som ingåtts enligt direktiv 94/45/EG eller direktiv 2009/38/EG före den [EUT: *för in det datum från och med vilket införlivandebestämmelserna ska tillämpas, vilket anges i artikel 2.1 andra stycket i detta ändringsdirektiv*] och som inte är förenliga med de reviderade kraven avseende innehållet i sådana avtal, att förhandla om anpassningar. Under alla omständigheter bör parterna i befintliga avtal om europeiska företagsråd eller avtal om informations- och samrådsförfaranden respektera de tillämpliga minimikraven.
- (21) Europeiska företagsråd som verkar på grundval av de tilläggsföreskrifter som anges i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG har rätt att en gång om året sammanträda med den centrala ledningen för att bli informerade och rådfrågade om utvecklingen av verksamheten i det berörda gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och dess framtidsutsikter. För att stärka den gränsöverskridande informationen till och samrådet med dessa europeiska företagsråd är det lämpligt att öka antalet sådana årliga plenarmöten i de tilläggsföreskrifterna till två, varav åtminstone ett måste vara ett fysiskt möte.
- (22) Dessutom bör vissa tekniska ändringar göras av de tilläggsföreskrifter som anges i bilaga 1 till direktiv 2009/38/EG för att säkerställa överensstämmelse med artikeldelen.

- (23) Det är därför lämpligt att ändra direktiv 2009/38/EG för att inkludera alla stödberättigade företag i dess tillämpningsområde, klargöra några av dess centrala begrepp, förbättra den gränsöverskridande informations- och samrådsprocessen och säkerställa effektiv prövning och kontroll av efterlevnaden.

[...]

- (25) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen att säkerställa att kraven i direktiv 2009/38/EG om information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag är ändamålsenliga, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, utan snarare, på grund av kravens gränsöverskridande karaktär och omfattning, 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 utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (26) Enligt artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska personer med funktionsnedsättning kunna utöva sina arbetstagarrättigheter och fackliga rättigheter på samma villkor som andra. Eftersom både unionen och dess medlemsstater är parter i den konventionen ska direktiv 2009/38/EG och relevant nationell lagstiftning tolkas i enlighet med denna princip, till exempel när det gäller tillgänglighet och rimliga anpassningsåtgärder för ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, ledamöter i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter som utövar sina funktioner samt den centrala ledningens kostnader i samband därmed.

- (27) I enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU¹⁷, 2014/24/EU¹⁸ och 2014/25/EU¹⁹ ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörandet av offentliga kontrakt respekterar de tillämpliga social- och arbetsrättsliga skyldigheter som fastställts i unionsrätten. Integreringen, när så är lämpligt, av sociala hållbarhetskriterier i de tilldelningskriterier som upphandlande enheter utformar för att identifiera de ekonomiskt mest fördelaktiga anbuderna kan bidra till ett effektivt genomförande av kraven i detta direktiv. Detta direktiv skapar dock inte någon ytterligare skyldighet i förhållande till de direktiven.
- (28) För att ge arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen i gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag tillräckligt med tid för att överväga de reviderade minimikraven och förbereda tillämpningen av dem, är det lämpligt att, med två år, skjuta upp tillämpningen av de bestämmelser som medlemsstaterna antar för att följa detta direktiv.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

¹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

¹⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 65).

¹⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 243).

Artikel 1

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

1. I artikel 1 ska punkt 4 ersättas med följande:

”4. Sådana frågor som rimligen kan förväntas beröra hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras företag eller driftsställen som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor.

Dessa villkor ska anses vara uppfyllda om

- a) de åtgärder som övervägs av ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag rimligen kan förväntas påverka det företags eller den gruppens arbetstagare eller dess driftsställen i mer än en medlemsstat,
- b) de åtgärder som övervägs av ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag rimligen kan förväntas påverka det företags eller den gruppens arbetstagare eller dess driftsställen i en medlemsstat, och dess arbetstagare i en annan medlemsstat rimligen kan förväntas påverkas av följderna av dessa åtgärder.”.

2. Artikel 2.1 f och 2.1 g ska ersättas med följande:

”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;

g) *samråd*: upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå.”.

3. Artikel 5 ska ändras på följande sätt:

a) I punkt 2 ska led b ersättas med följande:

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

b) Punkt 6 ska ändras på följande sätt:

– I första stycket ska följande meningar läggas till:

”Dessa kostnader ska omfatta rimliga kostnader för experter, inbegripet för juridiska experter, i den mån det är nödvändigt för detta ändamål. Kostnaderna ska meddelas den centrala ledningen innan de uppstår.”.

– I andra stycket ska andra meningen utgå.

4. Artikel 6 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 2 ska ändras på följande sätt:

– Leden c och d ska ersättas med följande:

”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 och föreskrifterna i artikel 1.3 och 9.

d) Formatet och platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.”.

– Led f ska ersättas med följande:

”f) De finansiella och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande, inbegripet åtminstone följande aspekter:

– Eventuellt anlitande av experter, inbegripet juridiska experter, för att bistå det europeiska företagsrådet med avseende på utförandet av dess uppgifter.

– [...]

– Tillhandahållande av relevant utbildning till ledamöterna i det europeiska företagsrådet, utan att det påverkar minimikraven i artikel 10.4 första stycket.”

- b) Följande punkt ska införas som punkt 2a:

”2a. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet ska, när de förhandlar eller omförhandlar ett avtal om ett europeiskt företagsråd, komma överens om och fastställa de arrangemang som är nödvändiga för att, i möjligaste mån och utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning och praxis om val och utnämning av arbetstagarrepresentanter, uppnå målet om en jämn könsfördelning där kvinnor och män vardera omfattar minst 40 % av de europeiska företagsrådets ledamöter och, i tillämpliga fall, minst 40 % av ledamöterna i den särskilda kommittén.”.

5. I artikel 7.1 ska andra strecksatsen ersättas med följande:

”– om det särskilda förhandlingsorganets första möte inte sammankallas av den centrala ledningen inom sex månader efter en begäran enligt artikel 5.1,”.

6. Artikel 8 ska ersättas med följande:

”Artikel 8

Tillhandahållande av information i förtroende

1. Medlemsstaterna ska fastställa att ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd, samt arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande och eventuella experter som bistår dem inte ska ha rätt att röja någon information som de uttryckligen fått i förtroende av den centrala ledningen. Dessutom får den centrala ledningen inrätta lämpliga arrangemang för överlämnande och lagring av information för att bidra till att skydda sekretessen hos konfidentiell information.
2. När den centrala ledningen lämnar förtrolig information i enlighet med punkt 1 ska den informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen eller de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen lämnas i förtroende.

3. Den skyldighet som avses i punkt 1 ska fortsätta att gälla, oavsett var de personer som avses i punkt 1 befinner sig, även efter det att deras mandat har löpt ut, till dess att det har överenskommits med den centrala ledningen att de skäl som motiverar den har blivit föråldrade.”.

7. Följande artikel ska införas som artikel 8a:

”Artikel 8a

Underlåtenhet att överlämna information av särskilda skäl

1. Medlemsstaterna ska i särskilda fall och på de villkor och inom de gränser som fastställs i nationell lagstiftning föreskriva att den centrala ledningen på dess territorium inte är skyldig att överlämna information till ledamöter i särskilda förhandlingsorgan eller europeiska företagsråd, eller arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande, och eventuella experter som bistår dem, om informationen är sådan att den enligt objektiva kriterier allvarligt skulle skada de berörda företagens funktion.

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

2. När den centrala ledningen inte överlämnar förtrolig information i enlighet med punkt 1 ska den informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen eller de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen inte vidarebefordras.
3. Undantaget enligt punkt 1 från att överlämna information ska fortsätta att gälla till dess att de skäl som motiverar det har blivit föråldrade.”.

8. Artiklarna 9 och 10 ska ersättas med följande:

”Artikel 9

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

1. 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.

2. Informationen i gränsöverskridande frågor ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma deras eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag,
3. Samrådet ska äga rum vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna kan yttra sig innan beslutet fattas och på grundval av den information som lämnats i enlighet med punkt 2, utan att det påverkar ledningens ansvar, och inom rimlig tid med hänsyn till hur brådskande frågan är. Arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar från den centrala ledningen eller någon annan mer lämplig ledningsnivå innan beslutet om åtgärderna i fråga antas, förutsatt att arbetstagarrepresentanterna har yttrat sig inom rimlig tid i enlighet med första meningen.

Artikel 10

Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

1. Utan att det påverkar övriga organs eller organisationers behörighet ska arbetstagarrepresentanterna, inbegripet ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och 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 artiklarna 8 och 8a 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 arbetstagarrepresentanter, samtliga arbetstagare om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet, i synnerhet före och efter mötena med den centrala ledningen, och ska ha de nödvändiga medlen för att göra detta.
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 motsvarande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning och 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, i fråga om 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, och skydd mot motåtgärder eller uppsägning.

En besättningsmedlem på ett havsgående 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 enlighet med 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.

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

Om en besättningsmedlem på ett havsgående 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.

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.

Utan att det påverkar tillämpningen av avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6.2 f ska de rimliga kostnaderna för sådan utbildning och därmed sammanhängande kostnader bäras av den centrala ledningen, förutsatt att den centrala ledningen har informerats om detta i förväg.”.

9. Artikel 11 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 2 ska ersättas med följande:

”2. Medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga sanktioner vid åsidosättande av de nationella bestämmelser som har antagits i enlighet med detta direktiv. De ska särskilt säkerställa att

a) det finns lämpliga förfaranden för att de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv ska kunna verkställas på ett effektivt sätt,

b) sanktioner som är effektiva, avskräckande och proportionella är tillämpliga vid överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv.

Vid underlåtenhet att uppfylla de nationella bestämmelser genom vilka skyldigheterna enligt artikel 9.2 och 9.3 införlivas ska medlemsstaterna föreskriva ekonomiska sanktioner.”.

b) Punkt 3 ska ändras på följande sätt:

- Första stycket ska ersättas med följande:

”3. Medlemsstaterna ska föreskriva administrativa eller rättsliga överklagandeförfaranden som ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet, medlemmarna i det europeiska företagsrådet eller arbetstagarrepresentanterna får inleda när den centrala ledningen överlämnar information i förtroende i enlighet med artikel 8 eller inte överlämnar information av särskilda skäl i enlighet med artikel 8a.”

- Följande stycke ska läggas till:

”Längden på de förfaranden som avses i första stycket ska vara förenlig med ett effektivt utövande av informations- och samrådsrättigheterna enligt detta direktiv.”.

bb-ny) Följande punkt ska läggas till som punkt 3a:

”3a. När det gäller de rättigheter som följer av detta direktiv ska medlemsstaterna säkerställa faktisk tillgång till rättsliga förfaranden eller, i förekommande fall, administrativa förfaranden för europeiska företagsråd och särskilda förhandlingsorgan eller, på deras vägnar, deras ledamöter eller företrädare. Medlemsstaterna ska föreskriva att rimliga kostnader för juridiskt ombud och deltagande i sådana förfaranden ska bäras av den centrala ledningen eller vidta andra åtgärder för att undvika att tillgången i praktiken begränsas på grund av avsaknad av ekonomiska resurser.”.

c) Följande punkt ska läggas till som punkt 4:

”4. Om medlemsstaterna gör tillgång till rättsliga förfaranden beroende av att en alternativ tvistlösning genomförs i förväg, ska detta förfarande inte påverka parternas rätt att väcka talan.”.

10. I artikel 12 ska följande punkt läggas till:

”6. 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.”

11. Artikel 14 ska utgå.

12. Följande artikel ska införas:

”Artikel 14a

Övergångsbestämmelser

1. Om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett avtal om ett informations- och samrådsförfarande som ingåtts före den [EUT: för in det datum från och med vilket införlivandebestämmelserna ska tillämpas, vilket anges i artikel 2.1 andra stycket i detta ändringsdirektiv], i enlighet med artiklarna 5 och 6 i direktiv 94/45/EG eller artiklarna 5 och 6 i det här direktivet, efter den [EUT: för in det datum från och med vilket införlivandebestämmelserna ska tillämpas, vilket anges i artikel 2.1 andra stycket i detta ändringsdirektiv], till följd av de ändringar som trädde i kraft den [EUT: för in datum för detta ändringsdirektivs ikraftträdande], inte överensstämmer med innehållet och kraven i artikel 6 ska den centrala ledningen, på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras företrädare i minst två företag eller på minst två driftsställen i minst två olika medlemsstater, inleda förhandlingar för att anpassa avtalet till innehållet och kraven i artikel 6. Den centrala ledningen får också inleda sådana förhandlingar på eget initiativ. Sådana förhandlingar får begränsas till de bestämmelser i avtalet som inte är förenliga med innehållet och kraven i artikel 6.

2. Om det europeiska företagsrådsavtalet eller avtalet om ett informations- och samrådsförfarande innehåller förfaranderegler för dess anpassning eller omförhandling, får anpassningen förhandlas fram i enlighet med dessa arrangemang. I annat fall ska anpassningen ske enligt det förfarande som anges i artikel 5 jämförd med artikel 13 andra och tredje styckena.
3. Om ett anpassningsförfarande enligt den här artikeln inte leder till en överenskommelse inom två år från dagen för respektive begäran från arbetstagarna eller deras representanter eller från det datum då förhandlingarna inleddes på eget initiativ av den centrala ledningen, ska de tilläggskrav som anges i bilaga I tillämpas.
4. Denna artikel ska inte medföra att parterna i avtal om europeiska företagsråd eller avtal om informations- och samrådsförfaranden undantas från skyldigheten att respektera de tillämpliga minimikraven i detta direktiv.”.

(12a-ny) Följande artikel ska införas:

”Artikel 14b

Om förhandlingar i enlighet med artikel 5 inleds i syfte att ingå ett avtal enligt detta direktiv i ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag, i vilket ett avtal som omfattar samtliga arbetstagare och som föreskriver gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna ingicks före den dag då direktiv 94/45/EG började tillämpas och fortfarande är i kraft, ska den period som avses i artikel 7.1 tredje strecksatsen förkortas till två år. Inledandet av förhandlingar påverkar inte villkoren i de gällande avtalen ”.

13. Bilaga I ska ändras i enlighet med bilagan till det här direktivet.

Artikel 2

1. Medlemsstaterna ska senast den [EUT: inför datum två år efter detta direktivs ikraftträdande] anta och offentliggöra de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv [före den ...]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

De ska tillämpa dessa bestämmelser från och med den [EUT: inför datum två år efter det datum som anges i första stycket].

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 underrätta kommissionen om sina bestämmelser i lagar och andra författningar som rör tillämpningen av detta direktiv.

När det gäller de ändringar som föreskrivs i artikel 1.8 i det här direktivet ska medlemsstaterna till kommissionen senast den [EUT: inför det datum som anges i punkt 1 första stycket] anmäla hur de europeiska företagsråden, de särskilda förhandlingsorganen och arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med artikel 11.2, 11.3, 11.3a och 11.4 i direktiv 2009/38/EG i dess ändrade lydelse, kan inleda rättsliga förfaranden och, i tillämpliga fall, administrativa förfaranden med avseende på alla rättigheter enligt det direktivet.

Artikel 3

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

Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel

På Europaparlamentets vägnar *På rådets vägnar*

Ordförande

Ordförande
