



EWC-opas

Innehållsförteckning

1	Allmänt om EWC-verksamhet	14
1.1	Vad grundar sig EWC-verksamheten på?.....	14
1.2	Vad handlar EWC-verksamheten om?	15
1.3	Vad handlar genomförande av information om?	15
1.4	Vad handlar samråd om?	15
1.5	Vilka företag och enheter omfattas av EWC-verksamheten?.....	15
1.6	Vilka länder omfattas av EWC-verksamheten?.....	16
1.7	Vilka avtal omfattas av EWC-lagstiftningen?	16
1.8	Hurudan är sammansättningen för ett EWC?.....	16
1.9	Vilka ärenden behandlas inte av EWC?	17
1.10	Förhållandet mellan EWC-förfarandet och det nationella förfarandet	17
1.11	Vilken typ av kunskap eller kompetens behövs inom ramen för samarbetet?	17
2	Från att sammankalla ett SNB till att underteckna ett EWC-avtal	19
2.1	Hur grundas ett EWC?.....	19
2.2	Vad är det man försöker uppnå i EWC-förhandlingarna?.....	19
2.3	Hur ser förhandlingsorganet för ett EWC ut?	19
2.4	Hur väljs förhandlingarna, dvs. medlemmarna i SNB?	20
2.5	Vilka typer av sakkunniga kan man anlita vid förhandlingarna?	20
2.6	Varför bör man anlita sakkunniga?.....	21
2.7	Meddelande om EWC-förhandlingar	21
2.8	Vem är det som leder förhandlingarna?.....	22
2.9	Beskrivning av förhandlingsprocessen kring ett EWC.....	22
3	EWC-avtalet och dess innehåll	23
3.1	Hur fortskrider förhandlingarna i normala fall?.....	23
3.2	Vad bör avtalet innehålla?	23
3.3	Vad bör man avtala om antalet anställda?	36
3.4	Vad är det man bör informera och samråda om?	36
3.5	Exceptionella situationer och extra möten.....	37
3.6	Vad man bör avtala om en gränsöverskridande fråga	37
3.7	Hur många ordinarie möten per år?	38
3.8	Övriga möten	38
3.9	Mötesförberedelser	39

3.10	Var lönar det sig att anordna mötena?	40
3.11	Översättning av materialet och tolkning	40
3.12	Att anlita sakkunniga	40
3.13	Att avtala om arbetsutskottet	40
3.14	Att informera dem man själv representerar	41
3.15	Ändringar i företagets verksamhet	41
3.16	Ansvaret för kostnaderna för EWC-verksamheten	41
3.17	Rätten till utbildning och att avtala om utbildning	41
3.18	Att avtala om tystnadsplikten	41
3.19	Att behandla EWC-representanterna rättvist	42
3.20	Vem undertecknar avtalet?	42
3.21	Hur länge gäller avtalet?	42
3.22	Sekundära bestämmelser	43
4	EWC-verksamheten inleds	44
4.1	Att bygga upp EWC-verksamheten inom koncernen	44
4.2	Vem kan fungera som representant i ett företagsråd?	44
4.3	Hur väljs representanterna för de olika länderna?	44
4.4	Arbetsutskottet och dess sammansättning	45
4.5	Övriga arbetsgrupper	45
4.6	Företagets representanter och frågan om vem som ska leda EWC-gruppen	45
4.7	Minneslista för EWC-representanter	46
4.8	Minneslista för arbetsutskottet	47
4.9	Minneslista för ledningen	47
5	Ett fungerande EWC	49
5.1	Att sammankalla ett EWC-möte och att delta i mötet	49
5.2	Vem kan man kalla till mötena?	49
5.3	Kan representanter från andra länder än EU/EES-länderna delta i EWC-verksamheten?	50
5.4	Att informera dem man själv representerar	50
5.5	Informationsflödet mellan personalrepresentanterna inbördes	51
5.6	Vilken information är konfidentiell?	51
5.7	Ändringar i företagets verksamhet och antalet representanter	52
5.8	Utbildningsbehov	52
5.9	Vem ansvarar för kostnaderna för EWC-verksamheten?	53
5.10	Tvistlösning	53
6	Experterna och samordnaren	55
6.1	Vad är en EWC-samordnare?	55

6.2 Hur väljs en EWC-samordnare?	55
6.3 Minneslista för EWC-samordnare	55
6.4 Vem ansvarar för den sakkunnigas kostnader?	56
6.5 Hur borde kommunikationen mellan personalrepresentanterna samt mellan personalen och arbetsgivarsidan byggas upp och hanteras?	56
7 Lagen om EWC-verksamheten	57
1 kapitlet Allmänna bestämmelser	57
3. kapitlet Samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag	60
4 kapitlet Särskilda bestämmelser	80
Hur skiljer sig direktivet och lagen från varandra?	86
Lag om EWC-verksamheten – ändringar som trädde i kraft den 15.6.2011	88
Lag om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag	88
Direktivet	94
Vilken lag ska tillämpas inom EWC-verksamheten?	111
Register	112

Förord:

Antalet europeiska företagsråd (nedan kallade EWC) har hela tiden ökat och behovet av företagsråd har också ökat. Hittills har de bidragit till att utveckla samarbetet mellan arbetstagarna och ledningen. För personalen i europeiska företag har de dessutom utgjort ett forum där man utbyter kunskaper och erfarenheter samt planerar framtiden tillsammans med ledningen. Företagen fungerar inte längre enbart på nationell nivå eller ens på europeisk nivå, utan de är i allt större grad globala aktörer och därför behöver även personalen samarbeta på internationellt plan för att kunna bli eniga och delta i att utveckla företaget. Det behövs allt mer samarbete mellan olika länder, både bland personalgrupperna och mellan fackförbunden.

Det nya EWC-direktivet 2009/38/EG trädde i kraft den 10.6.2009 och där var utgångspunkten för reformen att arbetstagarna har rätt att

- få information om företags verksamhet och dess framtidsplaner,
- få ge respons om dessa planer,
- få föra denna diskussion med respons vid en sådan tidpunkt att man hinner beakta personalens åsikt i samband med beslutsfattandet,
- få diskutera om de olika frågorna med de representanter för ledningen som även ansvarar för besluten.

I Finland införlivades direktivet i lagen om samarbete i finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag. Denna lag trädde i kraft den 15.6.2011.

Reformen förde med sig bl.a. rätten till utbildning för EWC-representanterna, rätten för den fackliga rörelsens representanter att närvara vid EWC-förhandlingar samt rätten att kontakta samarbetsombudets kontor gällande sanktionsfrågor. Dessutom har grunden för EWC-verksamheten dvs. begreppen information och samråd samt s.k. gränsöverskridande frågor nu definierats mer noggrant och dessa nya definitioner gäller även den största delen av sådana avtal som slutits i ett tidigare skede. Dessa frågor har även inbegripits i de s.k. sekundära bestämmelserna i lagen, och dessa bestämmelser ska efterlevas om man inte lyckas uppnå ett avtal.

Detta är redan den fjärde EWC-handboken i ordningen och den publiceras av samarbetsgruppen för Industrins Löntagare (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä, nedan kallad YTR). Handboken har utarbetats i enlighet med den finländska lagstiftningen, men fungerar som en uppsättning instruktioner även för icke-finländska EWC-grupper. Handboken är avsedd som ett hjälpmedel vid EWC-förhandlingar samt som en uppsättning instruktioner i fråga om EWC-ärenden i allmänhet. Det finns emellertid inte en enda handbok som kan ersätta personlig rådgivning, och därför rekommenderar YTR att läsarna inte bara läser handboken, utan även kontaktar fackförbunden omedelbart då EWC-ärenden tas upp i det berörda företaget.

Inom ramen för Industrins Löntagare har YTR redan arbetat med EWC-ärenden sedan år 1994 och i egenskap av officiell arbetsgrupp för Industrins Löntagare sedan år 1996. YTR har under årens lopp organiserat över 40 större utbildningstillfällen och -seminarier. Den största delen av dem var internationella. Medlemmarna i YTR stöder finländska EWC-representanter och deltar i EWC-möten tillsammans med dem. Denna handbok grundar sig i mångt och mycket på de personliga erfarenheter av EWC-verksamheten som de sakkunniga vid YTR har samlat. YTR samarbetar inte bara med de inhemska fackförbunden, utan bedriver även omfattande samarbete utomlands. Genom det multinationella samarbetet kan de sakkunniga i YTR följa med hela det europeiska fackliga fältet, de storföretag som bedriver verksamhet inom detta område samt de olika typerna av samarbetslagar och -praxis på nationell nivå. YTR upprätthåller ett register över EWC-representanterna och EWC-avtalen inom sina medlemsförbund samt bereder de politiska ställningstagandena gällande förbundens internationella system för medbestämmande. YTR samordnar även verksamheten på federationsnivå och i de nordiska länderna.

YTR vid Industrins Löntagare hoppas att denna handbok ska bidra till att de finländska medlemmarna i den fackliga rörelsen på ett ännu mer verkningsfullt sätt ska kunna se till att inte bara de finländska utan även de europeiska arbetstagarnas rättigheter tillgodoses samt att dessa medlemmar även å sin sida utvecklar det internationella samarbetet.

YTR vill tacka dels Europainformationen för att de finansierat detta läromaterial, dels Inka Ukkola vid TJS Opintokeskus för att hon hjälpt till med att sammanställa denna handbok.

November 2011

TP:s samarbetsgrupp YTR

Begrepp som använts (på svenska med engelska motsvarigheter):

A

affärsenhet = business unit
affärshemlighet, yrkeshemlighet = business/trade secret
antal anställda = number of personnel/staff/employees
antal representanter/företrädare = number of representatives/delegates
anställningsvillkor = terms of employment
ansvarigt ombud = ombudsman in charge
Arbetsavtalslagen = Contracts of Employment Act
arbetarskydd = industrial safety, safety at work
arbetsgivarsidan, ledningen = management
arbetskraftssituationen = work force situation
arbetsmarknadsfråga = social partners' issue
arbetsmetod = method of work, working method
arbetsmiljö = working conditions
arbetsordning = working order
arbetstagersidan = employees
arbetsutskott = working committee, executive committee, select committee
avtal, fördrag = agreement, contract, treaty
avyttring av verksamhet/företag = sale of operation/company

B

budget = budget

C

central ledning = central management

D

de nordiska länderna = Nordic countries
direktiv = directive
domstol = court (of justice)

E

ekonomisk situation = economic situation
ekonomisk översikt = economic review
enhet = unit
exceptionell = exceptional

expert = expert, specialist

extra, ytterligare, extraordinarie = extra, additional, extra ordinary, supplementary

extra möte, tilläggsmöte = additional meeting

F

fackförbund = trade union

federation, yrkessekretariat = federation

finansiell situation = financial situation

fusion = merger, fusion, amalgamation

förberedande möte = pre-meeting, preparatory meeting

förberedelsetid = preparation time

föredragningslista, dagordning = agenda

företagsekonomi = business economics

företagsledning, företagsförvaltning = business administration, management

företagsförvärv = acquisition

företagsråd = works council

förfarande, policy = manner of proceeding, course of action, policy

förhandling = negotiation

förhandlingsgrupp/-delegation = negotiation group/delegation

förhandlingsordning = negotiation order

förhandlingsresultat = negotiation result

förlikningsförfarande = conciliation procedure

försäljning = sales

förtroendeman, förtroendevald = shop steward, elected official

förvärv, inköp = purchase

G

giltighetstid, löptid = validity, period of validity, duration

genomförande av information = information

H

halvårsvis = every six months, half-yearly, semiannually

hemland = home country

huvudkontor = headquarters

I

informationsflöde = flow of information

införande, inrättande = introduction (of a new method)

initiativ = initiative, motion, suggestion

internationell = international

investeringar = investments

K

kollektivavtal = collective agreement

kommunikation = communication

kompetens, behörighet = competence

koncern = group of companies, corporation

koncernstruktur = structure of company/group

koncernsamarbete = company/group level co-operation

konfidentiell, sekretessbelagd = confidential

kontaktperson = contact person

kontaktuppgifter = contact details

kostnader = costs

kvartalsvis = quarterly

L

lagstadgad = fixed by law, statutory

Lagen om samarbete inom företag = cooperation act

likabehandling, jämställdhet = equality

lokal nivå = local level

lokalt avtal = local agreement

M

majoritet = majority
mandatperiod = term (of office)
massuppsägningar = collective redundancy
medbestämmande, deltagande = participation, involvement
miljö = environment
möte, sammanträde = meeting, convention
möteshandlingar, mötesdokument = meeting documents
mötesplats = meeting place, venue

N

nationell = national
nedskärningar = reductions
nätverk = network

O

observatör = observer
officiell = official
ordförande = chair, chairperson
ordförandeskap = chairmanship
organiseringansvar = organizational responsibility
organisationsförändring, omstrukturering = organization change

P

personal, anställda = personnel, staff, employees
personalgrupp = personnel group
praxis = practice
produktionsöverföring = transfer of production
produktion = production
produktionsmetod = production method
protokoll = minutes (of a meeting)

R

rapport = report
regler, bestämmelser, lag, förordning = rule, law, regulation
representant, företrädare = representative, delegate
räckvidd (för tillämpning) = scope of application

rätt = right

rättspraxis = legal praxis, case law

rättsförfarande = legal proceedings

S

samarbetsombudsman (samarbetsombud) = co-operation ombudsman

samarbetskyldighet = obligation to co-operate

samarbete = cooperation

sammankalla = convene, summon, call (a meeting)

sammansättning = composition (of)

samordnare = coordinator

samråd = consultation

sekretess, konfidentialitet, hemlighållande = concealment (of.)/confidentiality

simultantolkning = simultaneous interpretation

skiljedomsförfarande = arbitration, arbitration proceedings

skyldighet = obligation

socialt ansvar = social responsibility

språkutbildning = language training

Strafflagen = criminal code, criminal law

stängningar = closing of

system för medbestämmande = participation system

särskilt förhandlingsorgan = SNB, special negotiation body

T

tidsfrist = deadline, time limit

tidtabell = schedule, timetable

tolk = interpreter

tystnadsplikt, konfidentialitet = obligation to observe secrecy, professional secrecy/confidentiality

U

undertecknande = signature, signing, subscribing, subscription

uppsägningskydd = protection against unilateral termination, employees' protection against summary dismissal

uppsägningstid, varsel = period of notice, time for giving notice

urval, val, alternativ = selection, election, option

utbildning = training

utkast till avtal = draft contract

uttalande, ståndpunkt = statement

utveckling = development

V

verksamhet, åtgärd, drift = action, activity, operation

verksamhetsområde = area of operation

verksamhetsställe, verksamhetsort = place of business/outlet

världsråd = world council

Y

ytterligare medlem/representant = additional member/representative

Å

årsbokslut = year settlement, year's end settlement/yearly balance

Ä

ägarandel = share of ownership/title

Ö

översättare = translator

Förkortningar

Business Europe – BusinessEurope företräder arbetsgivarsidan och är ett centralt intressebevakningsorgan som omfattar hela Europa och som exempelvis kan jämföras med sekretariatet i EFS på löntagarsidan. Vid utarbetandet av EWC-direktivet år 2009 var BusinessEurope motpart till EFS i förhandlingarna då Europeiska kommissionen krävde att arbetsmarknadens parter skulle förhandla och avtala sinsemellan om de centrala punkterna i direktivet innan förslaget till direktiv skulle presenteras för Europaparlamentet.

BWI – världsfederationen för bygg- och träarbetarna -Building and Wood Workers' International

ECOSOC – Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK), European Economic and Social Committee

EFBWW – den europeiska federationen för bygg- och träarbetare, European Federation of Building and Wood Workers

EFFAT – Europeiska federationen för fackföreningar inom livsmedelsindustrin, jordbruket, restaurang- och turistsektorerna (inom IUF), European Federation of Food, Catering and Allied Workers' Union within the IUF

EMCEF – den europeiska federationen för gruv-, kemi- och energiarbetare (ingår sedan 9.5.2012 i IndustriAll - European Trade Union), European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation

EMF – den europeiska metallarbetarfederationen (ingår sedan 9.5.2012 i IndustriAll - European Trade Union), European Metal Workers' federation

EPSU – Europeiska federationen för offentliganställdas förbund, European Federation of Public Service Unions

EES – Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, EEC European Economic area

ETF – Europeiska transportarbetarefederationen, European Transport Workers' Federation

EFS – Europeiska fackliga samorganisationen, ETUC European Trade Union Confederation

ETUF:TCL – Europeiska textil-, beklädnads- och läderarbetarefederationen (ingår sedan 9.5.2012 i IndustriAll - European Trade Union), European Textile, Clothing and Leather

ETUI:REHS – Europafackets utbildnings- och forskningsavdelning, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety

EU – Europeiska unionen, European Union

EWC – europeiskt företagsråd, European Works Council

FI – Facken inom industrin (Sverige), (Industrial Unions FI)

ICEM – Internationella gruv-, kemi- och energiarbetarefederationen, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions

IMF – Internationella Metallfederationen, International Metal Workers' federation

IN – Industrianställda i Norden, Nordic IN

ITF – Internationella transportarbetarefederationen, International Transport Workers' Federation

ITGLWF – Internationella textil-, beklädnads- och läderarbetarefederationen, International Textile, Garment, Leather Workers' Federation

IFS – Internationella fackliga samorganisationen, International Trade Union Confederation (ITUC)

IUF – Internationella unionen för livsmedels-, njutningsmedel- och lantarbetarförbund samt förbund inom hotell- och restaurangbranschen, International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations

NBTF – Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen

NTF – Nordiska Transportarbetarefederationen

NTO – Nordisk Tele Organisation

NU – Nordiska Unionen (för anställda inom livsmedelsbranschen)

SC – arbetsutskott, Select Committee

SE – Europabolag (SE –bolag, Societas Europaea), European Company

SNB – särskilt förhandlingsorgan, Special Negotiation Body

TP – Industrins Löntagare (Teollisuuden Palkansaajat), Council of Finnish Industrial Unions

UNI – Det globala servicefacket, Union Network International

UNI-EUROPA – de europeiska servicefackens federation

UNI-IBITS-Norden – de nordiska servicefackens federation

YT (Yhteistoiminta) – samarbete, Cooperation

YTR – samarbetsgruppen vid Industrins Löntagare (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä),
Cooperation Working group TP

1 Allmänt om EWC-verksamhet

1.1 Vad grundar sig EWC-verksamheten på?

EWC-verksamheten grundar sig på ett EU-direktiv och därigenom på lagstiftningen i olika länder. Numret på det aktuella EWC-direktivet är 2009/38/EG och direktivet antogs år 2009.

EWC-verksamheten för sådana företag som är registrerade i Finland dvs. i allmänhet sådana företag som har sitt huvudkontor i Finland grundar sig på den finländska lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007; i denna handbok kallas den EWC-lagen). På grundval av direktiv 2009/38/EG gjordes ändringar i EWC-lagen. Dessa ändringar trädde i kraft den 15.6.2011 (620/2011).

Även om det finns en EWC-lag i Finland, tillämpas lagen inte på samma sätt i alla koncerner. Andra bestämmelser gäller för sådana EWC-avtal som slutits vid andra tidpunkter eller för sådana avtal som motsvarar EWC-avtalen. Enbart 26 b § i EWC-lagen (anpassning av EWC-förfarandet om det sker väsentliga omstruktureringar i företaget) tillämpas i alla nedan nämnda fall.

- EWC-lagen tillämpas i sin helhet, om EWC-avtalet har undertecknats den 10.6.2011 eller senare.
- Även i sådana fall där EWC-avtalet har undertecknats under perioden 1.7.2007–4.6.2009 och inte har reviderats under perioden 5.6.2009–10.6.2011, ska hela EWC-lagen tillämpas.
- Innan EWC-lagen trädde i kraft reglerades koncernsamarbetet i den gamla lagen om samarbete inom företag. Bestämmelserna i den gamla lagen om samarbete inom företag, dvs. den lag som upphävdes år 2007, tillämpades dock inte och tillämpas fortfarande inte, om det i företaget eller företagsgruppen finns ett avtal som gäller hela personalen och som ingåtts före den 22.9.1996 avseende gränsöverskridande växelverkan mellan koncernens ledning och personalen. I sådana fall (s.k. artikel 13-avtal) grundar sig koncernsamarbetet alltså på avtal som ingåtts före den 22.9.1996 och inte på den gamla lagen om samarbete inom företag och inte heller den aktuella EWC-lagen. Om avtalet förlängs efter att det reviderats innebär detta inte att situationen förändras.
- Bestämmelserna om EWC i den gamla lagen om samarbete inom företag tillämpas fortfarande på de företag och företagsgrupper som har ett EWC-avtal som upprättats under perioden 22.9.1996–30.6.2007.
- De bestämmelser i EWC-lagen som gällde före den 15.6.2011 tillämpas fortfarande på de företag och företagsgrupper som under perioden 5.6.2009–5.6.2011 har undertecknat ett nytt EWC-avtal eller reviderat ett tidigare avtal. De ändringar i EWC-lagen som trädde i kraft den 15.6.2011 gäller inte dessa avtal, inte ens i sådana fall där avtalsparterna avtalar om att förlänga löptiden på sitt avtal i dess reviderade form. Tidsfristerna finns även i bilaga 4 till denna handbok.

Avsikten är i främsta hand att ingå ett avtal om koncernsamarbete. I lagen finns det dock sekundära bestämmelser om samarbete, men dessa bestämmelser tillämpas inte om det berörda företaget har ett EWC-avtal. Det är viktigt att notera att dessa sekundära bestämmelser inte utgör någon bakre gräns, dvs. inom företaget måste man följa det som står i EWC-avtalet, även om det förefaller som om bestämmelserna i lagen medger bättre villkor för EWC-verksamheten än det berörda EWC-avtalet. Om man vill följa de sekundära bestämmelserna i lagen, måste dessa citeras ordagrant i önskad omfattning i avtalet som upprättas, eller alternativt ska man inkludera hänvisningar till dessa bestämmelser som en del av avtalet.

Det är vanligt att man inom företagen väljer att kalla EWC-rådet något annat än ett företagsråd. Namnet kan utformas exempelvis så att man kombinerar företagets namn med ordet forum.

1.2 Vad handlar EWC-verksamheten om?

EWC kommer från orden European Works Council. På svenska översätter man detta vanligtvis med orden "europeiskt företagsråd" och det är ett organ som består av arbetstagarrepresentanter. EWC-verksamheten ingår i de europeiska systemen för personalens medbestämmande. EWC-verksamheten gör det möjligt för personalen att delta i företagets beslutsprocess genom att de får information av företaget och ger respons till företaget. Kort sagt handlar EWC alltså om information och samråd. Bakgrunden till detta är den europeiska sociala stadgan och i synnerhet artikel 21 i denna stadga, enligt vilken detta är en grundläggande rättighet för arbetstagare. Enligt denna artikel ska företaget garantera att arbetstagarna inom företaget samt deras representanter får tillräckligt med information i god tid enligt de villkor som nämns i den berörda artikeln.

1.3 Vad handlar genomförande av information om?

Genomförande av information innebär att företrädarna för arbetstagarna får informationen vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att de ges den information som behövs för behandlingen av frågan och att de tillräckligt väl kan sätta sig in i frågan och förbereda samråd med företagsledningen (EWC-lagen 13 c §). Detta innebär närmast en skriftlig rapport om de viktigaste punkterna och denna rapport ska alltså överlämnas till arbetstagarrepresentanterna i god tid före mötet. Detta gör det lättare för arbetstagarrepresentanterna att förbereda sig inför mötena. Dessutom vore det bra att avtala att den skriftliga rapporteringen om vissa ekonomiska frågor ska ske kvartalsvis eller halvårsvis.

Detta är den ena byggstenen som står i kärnan för EWC-verksamheten.

Efter att informationen genomförts följer samrådet, som kommer att behandlas i följande kapitel.

1.4 Vad handlar samråd om?

Samrådet är den andra byggstenen som står i kärnan för EWC-verksamheten. Efter att företagsledningen har gett personalrepresentanterna en skriftlig rapport om de frågor som är föremål för samrådet, ska personalrepresentanterna ha tillräckligt med tid och information för att kunna ge sin egen respons till företagsledningen. Både information och samråd borde enligt det aktuella direktivet genomföras vid två separata tillfällen.

Både information och samråd gäller framför allt exceptionella omständigheter (se kapitel 3.6 i denna handbok, VAD MAN BÖR AVTALA OM EN GRÄNSÖVERSKRIDANDE FRÅGA), varvid samrådet med personalen bör anordnas i tillräckligt bred omfattning och i tillräckligt god tid. I sedvanliga EWC-möten (se kapitel 3.9, i handboken, FÖRBEREDELSE INFÖR MÖTEN) går man ofta igenom sådana frågor som parterna avtalat om redan i förväg, exempelvis bokslutet och så vidare.

Detaljerade bestämmelser om information och samråd finns i EWC-lagen (34 §, 13 b § och 13 c §) och dessa punkter är något man inte kan avtala om på en sämre nivå (förutom vid sådana företag som ligger utanför EWC-lagen 620/2011, dvs. framför allt sådana avtal som ingåtts enligt artikel 13 (de s.k. artikel 13-avtalen), som har slutits redan före den 23.9 1996).

1.5 Vilka företag och enheter omfattas av EWC-verksamheten?

EWC-verksamheten omfattar alla de företag och verksamhetsställen som styrs av koncernen inom EU och EES-området. Villkoret är att företaget har över 1 000 anställda i de berörda medlemsstaterna och dessutom ska företagsgruppen omfatta minst två företag med över 150 anställda i olika medlemsstater.

Koncernen har skyldighet att på personalrepresentanternas begäran överlämna dem en komplett förteckning över alla sådana företag där koncernen har betydande verksamhet samt specificera antalet anställda vid alla enheter, koncernens ägarandelar samt personalrepresentanternas namn- och adressuppgifter. [EU-domstolens domslut av den 29.3.2001, fall C-62/99, Bo-Frost]

I så kallade joint-venture-företag (samriskföretag) kan man på grund av ägarförhållandet 50/50 stöta på ett sådant problem att ingen av ägarna har den aktiemajoritet som krävs enligt lagen, eller rätt att utse över hälften av styrelseledamöterna, och inte heller någon dominerande ställning i företaget. Sådana företag omfattas inte direkt av EWC-lagen, utan ärendet avgörs separat från fall till fall. I övrigt kan joint-venture-företag grunda sina egna EWC-grupper, förutsatt att de uppfyller de erforderliga kriterierna.

1.6 Vilka länder omfattas av EWC-verksamheten?

Juridiskt sett gäller EWC-direktivet medlemsländerna i EU/EES, dvs. förutom de egentliga EU-länderna även Norge, Island och Liechtenstein.

Enligt direktivet är EU-kandidatländer inte skyldiga att delta i EWC-verksamheten, men det är möjligt att inkludera dem i verksamheten i egenskap av antingen fullvärdiga medlemmar eller observatörer. Detta är något som EWC-representanterna och företaget kan avtala om sinsemellan. Även länder utanför Europa, exempelvis Ryssland, kan inkluderas i denna verksamhet i egenskap av observatörer, men även detta är något som EWC-representanterna och företaget måste avtala gemensamt.

1.7 Vilka avtal omfattas av EWC-lagstiftningen?

Då man på grundval av EU-direktivet utarbetar en ny lag eller reviderar en gammal lag i en EU-medlemsstat, ingår ofta en så kallad övergångstid i detta förfarande. EWC-lagen gäller inte sådana avtal som slutits under övergångstiden. Därför tillämpas inte EWC-lagen i Finland på sådana avtal om arrangemang gällande personalens medbestämmande som har ingåtts före den 23.9.1996 och inte heller på sådana avtal som har ingåtts under perioden 5.6.2009–6.6.2011.

De EWC-avtal som ingåtts under övergångsperioden kommer inte automatiskt att omfattas av den nya lagen ens i sådana fall där de justeras eller revideras efter övergångsperioden. I ett separat reviderat EWC-avtal kan man ändå slå fast att avtalet ska vara förenligt med den nya EWC-lagen.

Även sådana avtal som justerades eller reviderades under övergångsperioden föll utanför räckvidden för den aktuella lagen, även om de innan den 5.6.2009 var förenliga med den dåvarande EWC-lagen.

1.8 Hurudan är sammansättningen för ett EWC?

Enligt lagen ska sammansättningen för EWC-möten se ut så att man har en (1) representant per medlemsland. Dessutom tillkommer en (1) representant om antalet anställda i varje sådant medlemsland överstiger en procentuell andel på tio procent jämfört med antalet anställda i alla medlemsländer och för varje nytt tiotal procent tillkommer en ny representant. Med medlemsstater avses stater som omfattas av EWC-verksamheten och även EES-länder, om företaget är verksamt i sådana länder.

Som tidigare nämnts ingår arbetsgivarrepresentanterna inte i sammansättningen för ett EWC. I direktivet står det att 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 (bilaga 1, Tilläggsföreskrifter, punkt 1b). Om inte arbetstagarna har några representanter, ska EWC-representanterna väljas genom direkta val ur arbetstagarnas krets.

Det är förstås också möjligt att komma överens om någon annan sammansättning för EWC-verksamheten. Sammansättningen av EWC-gruppen ska emellertid hur som helst vara representativ och ska fungera på så sätt att de skyldigheter som fastställts för EWC-verksamheten kan uppfyllas. Detta innebär att det ska finnas tillräckligt många representanter i förhållande till antalet anställda i varje medlemsstat.

1.9 Vilka ärenden behandlas inte av EWC?

På EWC-mötena är det inte meningen att behandla sådana nationella frågor som inte ens indirekt berör mer än ett land. Sådana ärenden som kan hamna utanför är exempelvis frågor som gäller kollektivavtal, såvida man inte särskilt vill ta med dessa ärenden bland de frågor som enligt EWC-avtalet ska behandlas. Dessa frågor ska dessutom behandlas på EWC antingen samtidigt som de nationella kollektivavtalsförhandlingarna pågår eller alternativt efter att förhandlingarna avslutats.

1.10 Förhållandet mellan EWC-förfarandet och det nationella förfarandet

Om det i EWC-avtalet inte har fastställts hur de nationella samarbetsförhandlingarna ska kopplas till EWC-förfarandet, ska sådana gränsöverskridande frågor som medför betydande ändringar i arbets- eller avtalsförhållandena behandlas både i de nationella samarbetsförhandlingarna och på EWC-mötet. Exempelvis massuppsägningar av personal är en fråga som har koppling till allt fler länder, och denna fråga ska behandlas på så sätt att både EWC-rådet och personalrepresentanterna på den nationella nivån får möjlighet att påverka arbetsgivarsidans beslut innan beslutet fattas. Det gränsöverskridande och det nationella förfarandet kan äga rum samtidigt eller så kan det ena förfarandet följa på det andra. Om man inte har avtalat om förhållandena mellan de båda förfarandena sinsemellan, är det koncernens skyldighet att se till att arbetstagarna informeras och att koncernen samråder med dem med beaktande av de speciella villkor som gäller för det berörda företaget i koncernen och för varje situation, samtidigt som målsättningarna för genomförande av information och samråd ska uppfyllas på ett så bra sätt som möjligt.

1.11 Vilken typ av kunskap eller kompetens behövs inom ramen för samarbetet?

Alla som deltar i EWC-verksamheten har sin egen uppgift att utföra så att helheten blir lyckad. Vid mötena presenterar personalrepresentanterna information om hur de beslut som företaget har fattat syns och hur de uppfattas på arbetsplatsen. De hämtar även med sig erfarenhet av hur man bland de fackliga organisationerna i olika länder på olika sätt lyckats utveckla idealen för en god arbetsgemenskap, så som t.ex. arbetarskydd, jämställdhet och rättvis lön.

Vid de gemensamma mötena presenterar representanterna för företagets ledning sin syn på i vilken riktning företagets verksamhet håller på att utvecklas, vilken typ av kunskap personalen kommer att behöva i framtiden och mot vilka målsättningar företagets ledning vill styra personalen med hjälp av olika bonussystem.

Personalrepresentanterna får stöd av en EWC-samordnare som utsetts av de fackliga organisationerna. Inom ramen för den gemensamma verksamheten ger samordnaren information om god praxis och stötestenar i EWC-verksamheten. Samordnaren känner till rådande europeisk praxis för verksamheten och har byggt upp nätverk med aktörerna i olika europeiska fackliga organisationer. Samordnaren klarar även av att i ett trängt läge hitta en sådan facklig aktör från ett annat land som kan diskutera med personalrepresentanten på dennes hemspråk. I denna handbok finns det mer information om valet av samordnare och samordnarens uppgifter i kapitlen 2.5 HURUDANA SAKKUNNIGA ÄR DET MÖJLIGT ATT ANLITA VID FÖRHANDLINGARNA, 6.2 VARFÖR BÖR MAN ANLITA EN SAKKUNNIG, 5.2 VEM KAN MAN BJUDA IN TILL MÖTEN, 6.1 VAD ÄR EN EWC-SAMORDNARE, 6.2 HUR VÄLJS EN EWC-SAMORDNARE? samt 6.3 MINNESLISTA FÖR EWC-SAMORDNAREN.

Det är omöjligt att definiera i vilka situationer en personalrepresentant behöver hjälp av samordnaren när det gäller EWC-verksamheten. I vanliga fall är de personalrepresentanter som är involverade i EWC-verksamheten erfarna förtroendemän, vilket innebär att deltagarna i allmänhet har mycket kunskap om uppgiften att representera personalen och vet hur det går till. Å andra sidan innebär multinationell verksamhet alltid en utmaning i sig. Samma uttryck kan ha olika betydelser i olika länders fackorganisationer eller så kan uttrycken skapa helt olika associationer. Därför lönar det sig att hellre ta kontakt med samordnaren alltför ofta än alltför sällan i det skede då verksamheten startas upp. Då du som EWC-medlem samlar mer erfarenhet lär du dig även att själv upptäcka sådana fall där exempelvis tolken har gjort ett fel i

sin tolkning. Samordnarna följer även med de aktuella strömningarna och därför kan det vara intressant för dig som personalrepresentant att få veta även om det bara skett små ändringar, trots att du i princip inte upplever att du skulle behöva hjälp.

Det är bra om du kan bygga upp ett så bra samarbetsförhållande med din EWC-samordnare att små och även större frågor är lätta att ta upp.

2 Från att sammankalla ett SNB till att underteckna ett EWC-avtal

2.1 Hur grundas ett EWC?

Det är antingen personalen eller företagsledningen som kan föreslå att EWC-förhandlingar inleds. Om det är företaget som föreslår förhandlingar, bör personalen omedelbart ta kontakt med sitt fackförbund för att på detta sätt kunna försäkra sig om att förhandlingarna framskrider enligt gällande lagar och bestämmelser. Den centrala ledningen ska enligt § 22 i EWC-lagen även underrätta behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå om kallelsen till förhandlingar.

Genom att grunda ett EWC har personalen bättre möjligheter att få mer omfattande information om verksamheten i företaget de arbetar för. Samtidigt förbättras personalens möjligheter att påverka sin egen situation även i ett internationellt forum i Europa. Saker som händer utanför ditt eget land påverkar nuförtiden i allt större grad även ditt eget anställningsförhållande och din egen arbetsmiljö.

Om det är personalen som föreslår att förhandlingarna inleds, ska kravet om att inleda EWC-förhandlingar komma från minst två olika länder. Det ska vara sammanlagt minst 100 anställda som ska stå bakom detta krav. Kravet uppfylls även om det finns bara en enda arbetstagarare (eller dennes representant) som i ett land framför denna begäran tillsammans med personalen (eller deras representanter) i ett annat land, så länge antalet anställda sammanlagt är det antal som krävs. Kravet kan framföras antingen av arbetstagararna som en grupp eller alternativt av deras representanter, vilket brukar vara fallet. I Finland är det vanligtvis representanterna för alla personalgrupper som framför kravet gemensamt.

Då de finländska personalrepresentanterna har framfört eller beslutat att de framför kravet om att inleda EWC-förhandlingar, behöver de inte nödvändigtvis själva reda ut var man kan hitta någon som framför ytterligare ett motsvarande krav, vilket behövs för att uppfylla villkoren. I sådana fall kan personalrepresentanterna be TP:s samarbetsgrupp (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä) att med hjälp av de europeiska yrkessekretariaten reda ut huruvida personalen i något annat land i koncernen har möjlighet att framföra ytterligare ett motsvarande krav.

Detta gäller även omvänt, dvs. om man i något annat land har framfört kravet om att inleda EWC-förhandlingar, vidarebefordrar TP:s samarbetsgrupp informationen till de finländska personalrepresentanterna för deras kännedom samt utreder om man från Finlands håll kan framföra det andra kravet så att villkoren uppfylls.

2.2 Vad är det man försöker uppnå i EWC-förhandlingarna?

Syftet med EWC-förhandlingarna är att utarbeta ett avtal i företaget om EWC-verksamheten och om arbetsmetoderna i anknytning till det. I 26 § i EWC-lagen definieras de centrala punkterna som man ska komma överens om i avtalet. Om man inte kan uppnå ett avtal, träder de sekundära bestämmelserna i kraft.

2.3 Hur ser förhandlingsorganet för ett EWC ut?

För avtalsförhandlingarna väljs ett särskilt förhandlingsorgan, som på engelska kallas Special Negotiation Body dvs. SNB. Syftet med SNB dvs. förhandlingsorganet är att åstadkomma ett EWC-avtal tillsammans med arbetsgivarparten. I SNB ska det finnas minst en personalrepresentant från varje EU-/EES-land där företaget har en verksamhetsenhet. Se mer detaljerade anvisningar för hur medlemmarna väljs under punkten 2.4 nedan.

Att få med en personalrepresentant från alla länder där företaget bedriver verksamhet är besvärligt, vilket vi vet på grundval av tidigare erfarenhet. Det lönar sig ändå att göra sig besväret. Varje land som man kan få med i samarbetet redan under SNB-fasen kommer att vara mer engagerat i den egentliga EWC-verksamheten än sådana länder som kommer med då processen redan är igång. Den egentliga EWC-verksamheten byggs upp som ett resultat av förhandlingarna. Ofta blir SNB-medlemmarna även representanter i den egentliga EWC-gruppen, och därför vore det viktigt även ur detta perspektiv betraktat att alla länder deltar ända från början. Då man konstituerar ett SNB är det bra att utnyttja de sakkunniga som finns tillbuds, exempelvis de fackliga representanterna, eftersom det ofta är så att både personalrepresentanterna och representanterna för företagsledningen har mycket som de undrar över.

Enligt EWC-lagen (23 §) är det arbetsgivarsidan som ansvarar för kostnaderna för valet av medlemmar till SNB, förhandlingsorganets förhandlingar för att uppnå ett EWC-avtal samt kostnaderna för de sakkunniga som förhandlingsorganet anlitar vid dessa förhandlingar.

2.4 Hur väljs förhandlingarna, dvs. medlemmarna i SNB?

Personalen väljer sina egna representanter, antingen genom ömsesidig överenskommelse eller genom val. Om inte personalen kan komma överens om vilket förfarande som ska tillämpas, ska de arbetarskyddsfullmäktige (dvs. skyddsombud) som förträder det största antalet kollektivanställda och tjänstemän tillsammans anordna ett val eller något annat urvalsförfarande så att alla som är anställda vid företaget har rätt att delta i detta val eller urvalsförfarande.

I 20 § av EWC-lagen finns det bestämmelser om sammansättningen av ett SNB. Enligt lagen utser arbetstagar sina representanter så att de väljer minst en medlem från varje medlemsstat inom EU/EES där företaget har en verksamhetsenhet. I detta sammanhang väljs en representant för en procentuell andel anställda på tio procent jämfört med det sammanlagda antalet anställda i alla medlemsländer och för varje nytt tiotal procent tillkommer en ny representant. Storleken på förhandlingsorganet är inte begränsad utan fastställs separat från fall till fall. SNB-representanternas mandat gäller under hela den tid förhandlingarna pågår.

Då det handlar om en finländsk koncern, fastställer personalrepresentanterna från Finland tillsammans med koncernledningen hur många medlemmar som ska ingå.

2.5 Vilka typer av sakkunniga kan man anlita vid förhandlingarna?

Det finns tre olika typer av sakkunniga som yrkessekretariatet och/eller fackförbundet utser:

- 1) En sakkunnig som utses för att bistå i avtalsförhandlingarna.
- 2) Samordnaren dvs. en sakkunnig vars uppgift är att kontinuerligt och aktivt delta i företagets EWC-verksamhet och att även i övrigt följa med företagets verksamhet.
- 3) Sakkunniga som används vid EWC-möten som föredragande för något särskilt specialområde och/eller har som uppgift att väcka diskussion. En sådan sakkunnig är exempelvis en jurist eller ekonom eller en funktionär vid förbundet. Dessa personer bistår i frågor som är knutna till deras eget kompetensområde.

EWC-samordnaren och -experten har som uppgift att främja EWC-verksamheten. I synnerhet EWC-samordnaren har omfattande sakkunskap och erfarenhet av EWC-verksamhet, god praxis och lagstiftning.

Samordnaren är expert på arbetslagstiftningen och förhandlingspraxisen i det land där huvudkontoret ligger. Samordnarens uppgift är att försöka förebygga problem gällande personalfrågor. Företaget har i princip nytta av att kunna anlita en juridisk assistent för att kostnadsfritt kontrollera den korrekta tolkningen av vissa frågor.

2.6 Varför bör man anlita sakkunniga?

På nordisk nivå är vi inte vana vid att fackliga funktionärer deltar i lokala avtalsförhandlingar vid företagen. I många länder är det personalen på fackförbunden som även har hand om förhandlingarna om kollektivavtal på lokal nivå, exempelvis utarbetandet av detaljerna kring ett kollektivavtal. På europeisk nivå ger detta upphov till många problem och frågor, eftersom praxisen varierar mycket mellan olika länder.

EWC-verksamheten och i synnerhet inledningsfasen ställer stora krav både på personalrepresentanterna och på själva företaget. Genom att anlita sakkunniga kan man försäkra sig om att verksamheten inleds och kan fortsätta på tillbörligt sätt. Missuppfattningar och avvikande tolkningar gällande EWC-verksamheten skapar konflikter mellan parterna och leder till att EWC-kulturen utvecklas långsammare eller innebär i värsta fall att man inte alls kan bygga upp en välfungerande EWC-kultur.

I själva EWC-avtalet bör man skriva in en klausul om sakkunniga, så att man kan garantera att en sakkunnig kan delta i verksamheten. På detta sätt kan man se till att EWC-verksamheten främjas av en person vars kunskaper om EWC gynnar EWC-verksamheten. I företagets verksamhet kan det uppstå sådana situationer där personalen skulle vilja att en facklig jurist kan delta i ett EWC-möte, exempelvis i samband med fusioner. Därför är det klokt att skriva in en klausul om sakkunniga i EWC-avtalet, så att man kan garantera att en sakkunnig kan delta i verksamheten. På grundval av de erfarenheter som samlats kan vi konstatera att man har stor nytta av att anlita en sakkunnig.

Ett centralt krav som framförs av europeiska federationer och fackförbund är att avtalet även bör innehålla ett omnämnande gällande möjligheten att anlita en samordnare och att inbegripa minst en sakkunnig i verksamheten. Samordnarens uppgift är att ge råd och handleda personalrepresentanterna för företagets EWC och att säkerställa att EWC-verksamheten är högklassig. Samordnaren kan också berätta om bästa EWC-praxis samt ge råd och tillhandahålla stöd om det uppstår kvistiga frågor. Samordnaren kommer vanligtvis från det land där företaget har sin hemvist.

Enligt den nya EWC-lagen (20 §) kan SNB begära att vid förhandlingarna få biträdas av experter som det självt utser. Dessa experter kan vara till exempel företrädare för arbetstagarorganisationer på europeisk nivå. Ofta gör man så att en arbetstagarorganisation på europeisk nivå (federationen) utser och bemyndigar en expert som kommer från det land i Europa där företaget har sitt huvudkontor och som arbetar för förbundet i detta land. Den europeiska federationen är en sammanslutning av nationella förbund på europeisk nivå. Federationen har hand om intressebevakningen på EU-nivå.

I Finland är det exempelvis TP:s samarbetsgrupp (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä) som utser en kandidat för posten som EWC-samordnare. Därefter bekräftas samordnarens mandat i en arbetstagarorganisation på europeisk nivå. EWC-samordnaren företräder de anställda i alla medlemsländer där företaget bedriver verksamhet samt de medlemsförbund som verkar i dessa medlemsländer.

2.7 Meddelande om EWC-förhandlingar

Förhandlingsorganet ska meddela sin sammansättning till den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller för gemenskapsföretaget, ledningen för de företag som kontrolleras av gruppen av gemenskapsföretag eller ledningen för verksamhetsenheterna vid ett gemenskapsföretag och till behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå. (§ 20)

Den centrala ledningen ska även underrätta behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå om kallelsen till förhandlingar.

Då initiativet kommer från personalen, har personalrepresentanterna i allmänhet kontaktat fackförbunden. Det är emellertid bra att kontrollera att informationen om förhandlingarna även har nått fram till arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna på europeisk nivå. I de flesta fall underrättas Europeiska fackliga samorganisationen, dvs. den centralorganisation som företräder arbetstagare på europeisk nivå och som i förkortad form kallas EFS (engelska: ETUC), samt Business Europe, som företräder arbetsgivar sidan.

Den enklaste typen av meddelande om förhandlingar lämnas på så sätt att personalrepresentanterna ber sin egen EWC-samordnare, som har utsetts av YTR, att se till att meddelandeplikten har fullgjorts.

2.8 Vem är det som leder förhandlingarna?

Personalgrupperna och de olika ländernas representanter bör hålla sina interna förhandlingar i god solidarisk anda. I praktiken ligger huvudansvaret för förhandlingarna emellertid på representanterna och fackförbunden i det land där bolagets huvudkontor ligger. Ofta samlas representanterna i detta land redan innan de egentliga förhandlingarna inleds och utarbetar ett första utkast till EWC-avtal med de anställdas gemensamma målsättningar.

Erfarenheten har visat att ett sådant utkast till avtal emellertid inte får vara alltför detaljerat, eftersom syftet är att representanterna för alla berörda länder kan vara med och fastställa personalens målsättningar och officiella förslag.

2.9 Beskrivning av förhandlingsprocessen kring ett EWC

Förhandlingsprocessen kring ett EWC kan på ett kortfattat och förenklat sätt beskrivas så här.

1. Förslaget om förhandlingar läggs fram.
 - Alternativ 1: Sammanlagt minst 100 arbetstagare eller deras representanter från två olika länder framlägger förslaget.
 - Alternativ 2: Företagets ledning lägger fram förslaget om förhandlingar.
2. Organisationerna på europeisk nivå underrättas om att förslaget till förhandlingar har framlagts.
3. Ett SNB-organ grundas.
 - a. Fastställande av storleken på förhandlingsorganet.
 - b. Val av medlemmar.
4. SNB sammanställer de anställdas målsättningar med avtalet och utarbetar ett utkast till avtal.
5. Förhandlingar om ett EWC förs.
 - a. Arbetstagarnas representanter ska ha möjlighet att förhandla och sammanträda i egen krets utan att representanter för den centrala ledningen närvarar.
 - b. Vid behov ska även simultantolkning anordnas vid dessa möten.
 - c. Dokumenten ska vid behov översättas till de språk som behövs.
 - d. Arbetstagarrepresentanterna har rätt att anlita de experter som de själva har utsett.
6. Förhandlingarna avslutas.
 - Ett EWC-avtal som SNB kan godkänna ingås.
 - Man lyckas inte nå fram till något avtal och konstaterar att de sekundära bestämmelserna i lagen har trätt i kraft.
 - Två tredjedelar av medlemmarna i SNB beslutar att man inte ska grunda något EWC. Om inget annat avtalas måste man i så fall vänta eftersom det finns en karenstid på två (2) år innan nya förhandlingar kan inledas. De sekundära bestämmelserna träder inte heller i kraft.
7. EWC-verksamheten inleds.
 - a. Man kommer överens om tidpunkten för det första EWC-mötet samma år.
 - b. SNB upplöses.
 - c. EWC-representanterna utses (det kan vara samma personer som i SNB).
 - d. EWC grundas.

3 EWC-avtalet och dess innehåll

3.1 Hur fortskrider förhandlingarna i normala fall?

Det är i allmänhet de olika parternas förståelse av och kunskaper om EWC-verksamheten som avgör om avtalsförhandlingarna löper smidigt, och det beror också på om företagsledningen och personalen i allmänhet är villiga att samarbeta.

Det tar vanligtvis längre än förväntat att få till stånd ett EWC-avtal. Alla delaktiga parter bör förbereda sig på detta. Det tar tid att behandla avtalet på vederbörligt sätt, eftersom det finns många skeden i arbetet. Arbetet inbegriper bland annat översättning av utkastet till avtal och dessutom ska utkastet behandlas på nationell nivå i de olika länderna. Dessutom tar det i allmänhet mycket tid att sammanjämka företagets och personalens uppfattningar, eftersom de kan skilja sig åt. Förhandlingarna får ändå inte ta mer än tre år.

Om man inte lyckats nå fram till ett avtal inom tre (3) års tid efter att förhandlingarna inletts, är det de sekundära bestämmelserna som träder i kraft, se punkt 3.22 SEKUNDÄRA BESTÄMMELSER, och EWC-verksamheten inleds då på grundval av dessa bestämmelser. Tidsfristen på tre år har fastställts i lagen.

Erfarenheten har visat att man bör reservera tillräckligt med tid samt möjlighet för erforderlig simultantolkning även inför SNB:s interna möten. Det är synnerligen viktigt att genast i början sammanställa kontaktuppgifterna för medlemmarna i SNB och att skapa ett nätverk så att man genom detta nätverk kan utbyta åsikter även mellan mötena. Även i det här skedet spelar experten en viktig roll, eftersom de olika parterna ofta har många olika typer av frågor.

Vid förhandlingarna bör man alltid vara beredd på att de inte leder till något resultat. I slutskedet av förhandlingarna, antingen i det skede då avtalet ingås eller då tidsfristen på tre år löper ut, är det motiverat att SNB allra senast sammanträder för att utvärdera situationen. I 22 § av EWC-lagen finns det bestämmelser om rätten att sammanträda i anslutning till förhandlingarna om ett EWC-avtal.

3.2 Vad bör avtalet innehålla?

Då man utarbetar avtalet följer man 26 § i EWC-lagen. Texten i avtalsmallen finns här, först på svenska och därefter på engelska.

AVTAL

OM GRUNDANDE AV ETT EUROPEISKT FÖRETAGSRÅD INOM FÖRETAGET XXX

Detta avtal har upprättats mellan XXX Abp och företagets personalrepresentanter. Det omfattar samtliga anställda vid koncernen XXX i Europeiska unionen, Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och EU: s kandidatländer.

1. Avtalets syfte

- 1.1 Det gemensamma syftet är att inrätta ett europeiskt företagsråd som ska främja en öppen kommunikation och dialog och ett öppet åsiktsutbyte mellan ledningen och personalen på europeisk nivå.
- 1.2 Parterna erkänner innehållet i Europeiska unionens direktiv 2009/38/EG och respekterar dess mål och anda.
- 1.3 Avtalet kompletterar befintliga nationella och lokala samarbetsformer samt nationell och lokal praxis för samarbetet.

2. Företagsrådets sammansättning

- 2.1 Det europeiska företagsrådet är ett samarbetsorgan vilket består av representanter som de anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag har valt från sin egen krets. Därutöver har även experter som särskilt inkallas till sammanträdena rätt att delta i dessa sammanträden i enlighet med punkt 4.7.
- 2.2 Personalen väljer sina representanter och ersättare för dessa representanter ur sin egen krets i XXX Abp för en mandatperiod på exempelvis fyra (4) år i enlighet med respektive lands lagstiftning, kollektivavtal och arbetsmarknadspraxis. Vid valet av representanter ska de olika personalgruppernas representation samt den regionala jämlikheten och jämställdheten mellan könen i mån av möjlighet beaktas. Processerna för hur representanterna för varje land väljs ska vid behov kunna tillstyrkas och de ska även vara objektiva och insynen ska garanteras.
- 2.3 I varje land där XXX Abp bedriver verksamhet utses en personalrepresentant. Därutöver utses extra ledamöter i relation till antalet anställda i varje land så att det totala antalet ledamöter i företagsrådet blir xx. Personalrepresentanterna väljer separat ett arbetsutskott internt från sin egen krets. Varje år undersöker arbetsutskottet utvecklingen av personalsiffrorna samt effekterna av dessa förändringar på antalet ledamöter. Dessutom kan företagsrådet genom ett beslut med kvalificerad majoritet utse observatörer även från sådana länder utanför Europeiska unionen/EES där XXX Abp bedriver verksamhet.

Fördelningen av mandat inför år 2012 finns i bilaga 1 till detta avtal.

- 2.4 Vid företagsrådets möten representeras koncernledningen av koncerndirektören och förvaltningsdirektören samt personaldirektören i koncernen och vid behov någon annan representant som koncernledningen utser och som har särskilda kunskaper om någon fråga som behandlas.
- 2.5 Företagsrådet och arbetsgivarsidans representanter väljer internt ur sin egen krets en ordförande och en viceordförande för sammanträdena. Ordföranden och viceordföranden väljs för två (2) år per gång och någondera av dem ska representera arbetstagarsidan. Vid valen ska man dessutom försöka se till att representanter från olika länder roterar på dessa poster. Arbetsgivarsidan utser internt en teknisk sekreterare för mötet ur sin egen krets.
- 2.6 Företagsrådet utser internt ett arbetsutskott ur sin egen krets och i detta arbetsutskott ingår fem (5) representanter. En (1) suppleant till varje ledamot väljs också bland representanterna från respektive land. Arbetsutskottet väljer både en ordförande och en viceordförande ur sin egen krets för sina interna möten.

2.7 Företagsrådet kan vid behov tillsätta arbetsgrupper (Working Groups) eller andra biträdande organ för beredning av ärenden eller utarbetande av särskilda redogörelser.

2.8 Suppleanterna får alltid delta i företagsrådets möten, även i sådana fall då de inte fungerar som ersättare för den ordinarie ledamoten då denna har förhinder.

3. Verksamhetens omfattning

3.1 Det europeiska företagsrådet fungerar som ett forum för öppen kommunikation och dialog samt åsiktsutbyte mellan koncernledningen och personalrepresentanterna i frågor som är viktiga för bolaget och dess anställda och som berör minst två länder eller hela koncernen. Dessutom bör man i företagsrådet behandla även sådana frågor som gäller bara ett land, om dessa frågor kan ha betydande inverkan på de anställda i andra länder eller om den berörda frågan i övrigt är av mycket stor vikt. Parterna anser att det även är viktigt att personalens inbördes samarbete utvecklas, att personalens sammanhållning förbättras och att ledamöterna deltar aktivt i företagsrådets verksamhet och är initiativrika.

3.2 Enligt detta avtal ska frågor som har en betydande inverkan på personalens ställning enligt vad som beskrivits ovan tas upp för behandling i företagsrådet i så god tid som möjligt och innan besluten fattas. Då informationen lämnas och då samrådet följer därpå ska detta ske vid en sådan tidpunkt, omfatta sådant innehåll och genomföras på så sätt att personalens representanter ges möjlighet till att göra en djupgående analys av den information de fått ta del av och att utgående från denna information uttrycka sina åsikter, som företagsledningen sedan får ta ställning till vid ett annat möte. Dessa frågor ska alltså behandlas vid minst två separata möten.

3.3 Vid företagsrådets möten behandlas bland annat följande frågor (detta är inte en uttömmande lista):

- koncernens strategi och förväntade förändringar i strategin
- det ekonomiska och finansiella läget i koncernen
- utsikterna för produktionen, investeringarna, kostnaderna och lönsamheten
- sysselsättningsläget och dess framtida förändringar
- massuppsägningar och masspermitteringar av arbetstagarare
- betydande förändringar inom organisationen
- företagsförvärv och fusioner
- nya arbets- och produktionsmetoder som börjar tillämpas
- flyttning av produktion, nedskärningar på verksamhetsorterna eller nedläggning av verksamhetsställen
- arbetarskydd och välbefinnande i arbetet
- miljöfrågor
- företagets samhällsansvar och sociala ansvar
- personalpolitik och dess riktlinjer
- jämställdhetsfrågor
- utbildning

3.4 Företagsrådet är inte avsett för behandling av frågor som regleras i nationella eller lokala kollektivavtal, såvida inget annat framgår ur detta avtal eller ur direktivet eller såvida inte parterna avtalar om detta.

3.5 Arbetsutskottet har bland annat som uppgift att

- bereda företagsrådets möten
- tillsammans med koncernledningen avtala om plats för mötena, föredragningslista och program
- tillsammans med ledningen utarbeta rapporter
- i exceptionella situationer rådgöra med ledningen om åtgärder och om att eventuellt sammankalla ett extraordinarie möte i företagsrådet
- vid behov kalla experter till företagsrådets och personalrepresentanternas möten
- hålla kontakt med ledamöterna i företagsrådet och samla in information landsvis
- sörja för att dialogen upprätthålls länderna emellan under perioderna mellan företagsrådets möten
- utarbeta och distribuera nödvändiga lägesöversikter

4. Arbetsmetoder

4.1 Företagsrådets möten

Företagsrådet sammanträder två gånger per år på så sätt att mötena äger rum en gång per halvår, det ena på våren och det andra på hösten. Det ena mötet hålls i Finland och det andra mötet i mån av möjlighet på andra verksamhetsorter inom företaget enligt ett roterande schema. Tre (3) på varandra följande arbetsdagar kan användas för mötet, inklusive personalrepresentanternas interna möten.

De praktiska arrangemangen för dessa möten handhas av en representant från personalavdelningen (HR) vid XXX Abp. Denna representant utses internt av arbetsgivaren.

4.2 Förberedande och sammanfattande möte

Personalrepresentanterna har möjlighet att sammanträda en dag före och en dag efter företagsrådets egentliga möte utan att ledningen är närvarande.

4.3 Arbetsutskottet

Mellan företagsrådets möten sammanträder arbetsutskottet enligt eget gottfinnande, dock minst tre (3) gånger om året i tillägg till de ordinarie mötena i företagsrådet.

4.4 Exceptionella situationer

I så fall att exceptionella omständigheter eventuellt förorsakar konsekvenser för personalen i ett, två eller flera länder på det sätt som beskrivits ovan (se punkt 3.2), ska ledningen omedelbart informera arbetsutskottet och förhandla med det så fort som möjligt, dock alltid innan ärendet börjar behandlas på nationell nivå eller samtidigt som ärendet börjar behandlas. Till ett sådant möte ska man dessutom kalla representanter för de länder som ärendet berör.

Om koncernledningen beslutar att inte vidta åtgärder i enlighet med vad arbetsutskottet framfört i sin ståndpunkt, har arbetsutskottet dessutom rätt till ett extraordinarie möte för att nå samförstånd innan ett bindande beslut fattas i det berörda ärendet. Om arbetsutskottet anser att det på grund av situationen är nödvändigt att hålla ett extraordinarie möte med hela företagsrådet, ska ett sådant möte sammankallas om majoriteten av arbetsutskottet stöder detta beslut. Således kan man anordna möten oftare än två gånger per år enligt vad som nämns under punkt 4.1.

4.5 Föredragningslista för mötena

Arbetsutskottet bereder föredragningslistan inför företagsrådets möten och har hand om mötesarrangemangen. När det gäller tekniska frågor biträds arbetsutskottet av ledningens sekreterare (en teknisk sekreterare) eller någon annan sekreterare från personalavdelningen. Förslagen till ärenden på föredragningslistan ska tillställas arbetsutskottet senast sex (6) veckor före företagsrådets möte. Kallelsen till företagsrådets möte, föredragningslistan och de skriftliga handlingarna översätts till ledamöternas respektive modersmål och tillställs ledamöterna senast tre (3) veckor före mötet.

4.6 Mötesspråk, översättningar och tolkning

Språket som används vid mötena är XXX. Översättningar av de skriftliga handlingarna samt simultantolkning anordnas emellertid vid företagsrådets, personalrepresentanternas och arbetsutskottets möten på alla språk som är representerade i företagsrådet.

4.7 Samordnare och experter

Den samordnare som har utsetts av yrkessekretariatet har rätt att delta i både företagsrådets och arbetsutskottets möten. Arbetsutskottet har dessutom rätt att till företagsrådets och personalrepresentanternas möten inkalla övriga experter i den omfattning arbetsutskottet anser det vara nödvändigt.

Företaget svarar för skäligen rese-, inkvarterings- och övriga kostnader för samordnare och externa experter. Samordnarna och de övriga experterna omfattas av samma tystnadsplikt som personalrepresentanterna.

4.8 Protokoll

Det protokoll som upprättas över företagsrådets möte granskas och godkänns av ordföranden, viceordföranden och koncerndirektören. Protokollet översätts till alla språk som är representerade i företagsrådet och tillställs ledamöterna per e-post inom fyra (4) veckor efter att mötet avslutats.

4.9 Information

Koncernledningen informerar om företagsrådets möten på intranätet, i personaltidningarna och genom andra sedvanliga kanaler på det sätt som arbetsutskottet fastställer. Även företagsrådets ledamöter har skyldighet att informera och samla in respons genom sina egna kanaler.

5. Kostnader, resurser och utbildning

5.1 Koncernledningen i XXX Abp svarar för samtliga kostnader i anslutning till företagsrådets och arbetsutskottets verksamhet.

5.2 Den tid då representanterna deltar i företagsrådets, personalrepresentanternas och arbetsutskottets möten samt förbereder sig inför dessa möten jämförs med arbetstid, och deltagandet får inte medföra inkomstförluster för representanterna.

5.3 XXX Abp sörjer för att personalrepresentanterna får tillräckliga resurser. Dessa resurser omfattar bland annat en lokal, telefon, tillgång till e-post, nödvändiga översättnings- och tolktjänster samt tillräckligt med tid som är befriad från arbetet.

5.4 Dessutom har arbetsutskottet rätt att få en rimlig summa pengar/en budget på XXX € som arbetsutskottet får disponera fritt i syfte att hantera de löpande arbetsuppgifterna och/eller exempelvis för resor som är nödvändiga för att kunna hantera olika ärenden.

5.5 Företagsrådets ledamöter och suppleanter har dessutom rätt att på bolagets bekostnad få den utbildning som krävs för att de ska kunna fullgöra sitt uppdrag framgångsrikt. Sådan utbildning tillhandahålls under minst fem (5) dagar per år, och det är arbetsutskottet som i sista hand fattar besluten om sådan utbildning. I övrigt kan utbildningsplanen behandlas årligen vid företagsrådets möte.

Utbildningen omfattar bland annat

- regelbunden utbildning i ett främmande språk
- kurser som gäller de kunskaper och färdigheter som ledamöterna i företagsrådet behöver för att hantera kontakterna inbördes
- kurser för att tolka den information som delas ut gällande ekonomiska frågor
- kurser där man behandlar kännedom om arbetsmarknadsrelationer, lagstiftning och kultur i de länder som är representerade i företagsrådet.
- övrig utbildning som är nödvändig för att ledamöterna ska kunna sköta sitt uppdrag.

6. Situationer med omställningar i företaget

Situationer med omställningar i företaget gäller i synnerhet betydande omorganiseringar, ibruktagande av nya arbets- och produktionsmetoder, omflyttning av produktionen, fusioner, nedskärning eller nedläggning av produktionen på dotterbolag, verksamhetsenheter eller betydande delar av sådana verksamhetsenheter, massuppsägningar av anställda osv.

I fråga om sådana situationer har parterna avtalat om följande: XXX.

7. Anställningsskydd för ledamöterna i företagsrådet

Ledamöterna och suppleanterna i företagsrådet har samma anställningsskydd som förtroendevalda och andra personalrepresentanter har på grundval av den nationella lagstiftningen, kollektivavtalen och arbetsmarknadspraxisen på den berörda verksamhetsorten. Dessutom kan en personalrepresentant som deltar i företagsrådets arbete sägas upp enbart på de grunder som fastställts i den finländska lagstiftningen och om man kan konstatera att sådana grunder inte föreligger, avgörs ärendet åtminstone enligt bestämmelserna i den finländska lagstiftningen gällande anställningsskydd för förtroendevalda.

Därutöver ska arbetsutskottet informeras om att anställningsförhållandet för en ledamot i företagsrådet upphör innan det berörda beslutet verkställs och arbetsutskottet ska ha möjlighet att ge ett eget utlåtande om beslutet.

8. Tystnadsplikt

Ledamöterna och suppleanterna i företagsrådet samt samordnaren och de inkallade experterna får behandla uppgifter som lämnats åt dem i förtroende endast tillsammans med sådana personalrepresentanter som berörs av ärendet. Informationen får inte röjas för andra. Koncernledningen ska ändå separat vid varje möte omnämna vilka frågor som ska uppfattas som affärs- och yrkeshemligheter.

9. Tillämplig lag

Detta avtal är upprättat i enlighet med Europeiska unionens direktiv 2009/38/EG. På detta avtal tillämpas den finländska lagen om samarbete i finländska och europeiska företagsråd (dvs. "Lag om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag").

10. Avtalets giltighet

Avtalet träder i kraft den dag det undertecknas och gäller först i fyra (4) år och därefter tills vidare efter att avtalsparterna gemensamt beslutat om detta. Vardera parten kan säga upp avtalet med sex (6) månaders uppsägningstid. I företagsrådet kan ett sådant beslut fattas om en majoritet ställer sig bakom beslutet. Vidare gäller detta avtal ända fram tills en uppgörelse om ett nytt avtal har nåtts och det nya avtalet har undertecknats. Om avtalsparterna inte lyckas uppnå ett avtal, börjar parterna efter 12 månader automatiskt följa de sekundära bestämmelserna i lagen.

Förutsatt att det i lagstiftningen eller på annat motsvarande håll föreskrivs ändringar som är gynnsamma för arbetstagarna, kommer sådana ändringar dessutom att inbegripas i detta avtal utan separata förhandlingar.

Därutöver kan företagsrådet genom ett majoritetsbeslut under avtalets hela giltighetstid göra revideringar i avtalet i syfte att göra verksamheten smidigare. Den beviskraftiga versionen av avtalet är det finskspråkiga avtalet.

Underskrifter

Helsingfors den ____ / ____ 2012

XXX Abp

(koncernledningens underteckning)

Å personalens vägnar på XXX Abp (de fackliga representanterna)

Bilaga 1.

Fördelningen av mandat år 2012 är följande:

Land	Antal anställda	Antal representanter	Antal suppleanter
Finland			
Land 1			
Land 2			
Land 3			
Land 4			

AGREEMENT

ON THE ESTABLISHMENT OF A EUROPEAN WORKS COUNCIL AT MODELBUSINESS CORPORATION

This agreement has been prepared between modelbusiness and its employee representatives. The agreement covers the entire workforce of the modelbusiness group in the European Union, the European economic area and the EU candidate countries.

1. Purpose of the contract

- 1.1 The common goal is to establish a European works council (EWC) to promote the open flow of information, exchange of ideas and dialogue between the management and the employees of the company at the European level.
- 1.2 The parties are familiar with the content of European Union Directive 2009/38/EC and honour the goals and spirit of it.
- 1.3 The Agreement complements existing national and local forms of cooperation and practices.

2. Composition of the EWC

- 2.1 The EWC is a co-operation body that is composed of employees of the Community-scale undertaking or Community-scale group of undertakings. Furthermore, specialists, to be invited separately, shall be entitled to participate in the meetings, when necessary, in accordance with Section 4.7.
- 2.2 The employees shall select from among themselves representatives and their deputies for a term of four (4) years, in accordance with the legislation, collective bargaining agreement or labour market practices of each respective country. The selection shall take note of the representation of each employee group and regional and gender equality. If necessary, evidence should be provided of the selection processes of representatives in each country, and the processes must be objective and transparent.
- 2.3 One employee representative is to be selected from each country in which Modelbusiness operates. Furthermore, additional members are to be selected in proportion to the number of employees in each country, with the total number being xx. The number of employees shall be monitored annually. Should major changes occur in the number of employees, the Select Committee can agree on revising the number of members. Moreover, the EWC can, if a qualified majority in the EWC so decides, also nominate observer members from non-European Union/EEA countries where Modelbusiness operates.

The presentation from each country for the year 2012 is attached to this agreement, see annex 1.
- 2.4 Corporate management is represented in the EWC meeting by the President and the Chief Executive Officer, the Administrative Officer/Chief Financial Officer and the Chief Human Resources Officer. If necessary, corporate management may appoint another representative with specific knowledge of a particular matter.
- 2.5 The EWC and the employer's representatives shall select from among themselves a chairman/woman and a deputy chairman/woman for a term of two (2) years at a time. One of them must represent the employees. In performing this selection, an attempt is to be made at rotating functions among representatives from the various countries. The employer shall nominate a technical secretary from among itself for the EWC meetings.
- 2.6 The EWC shall appoint from among itself a Select Committee comprising of five (5) representatives. One (1) deputy shall also be selected for each representative among the EWC representatives of the country

in question. The Select Committee shall select a chairman/woman and a deputy chairman/woman amongst itself.

2.7 If necessary, the EWC can set up Working Groups or other supporting bodies to prepare matters or conduct studies.

2.8 Furthermore, deputies may always participate in the meetings of the EWC. This applies also to situations when they are not replacing the representative when he/she is absent.

3. Contents of the activities

3.1 The EWC functions as a forum for open information exchange, exchange of ideas and dialogue between corporate management and the employee representatives in matters of importance to the corporation and its employees pertaining to at least two countries or the corporation as whole. Moreover, EWC meetings should also deal with matters which concern only one member country if these matters may have a significant impact on all employees or if the matters are of great importance (transnational). The parties concerned will also find it important to develop mutual cooperation between employees, improve staff spirit and participate actively and proactively in the activities of the EWC.

3.2 The matters that may essentially affect the position of employees in the above mentioned way have to be brought to the EWC as soon as possible and before making a decision. Informing and due consultation, as regards timing, substance and action, shall be implemented in a manner that allows employees ample time to study the information in depth and, based on this, to express their opinion, on which corporate management shall formulate its position on a separate occasion (information and consultation procedure). Therefore, these issues are to be dealt with at two separate meetings.

3.3 EWC meetings shall discuss, among other things, the following matters (list is not exhaustive):

- corporate strategy and anticipated changes to it
- the economic and financial situation
- the production, investment, cost and profitability outlook
- employment situation and future changes in it
- major collective redundancies and layoffs in the workforce
- major changes pertaining to the organization
- company acquisitions and mergers
- introduction of new working or production methods
- production relocation, scaling-back or closure of work sites
- occupational health and safety
- environmental affairs
- corporate social responsibility
- human resources policy and guidelines
- gender equality
- training

3.4 The EWC is not designed for dealing with matters coming under national or local collective bargaining agreements unless this agreement or Directive otherwise so provides or the parties so agree.

3.5 The tasks of the Select Committee are among others:

- to prepare EWC meetings
- to agree on the venue, agenda and programme for meetings together with corporate management
- to prepare memoranda and notices of meetings together with corporate management
- in exceptional cases, to negotiate with the management on measures and the convening of possible extraordinary meetings of the EWC
- if necessary, to invite experts to EWC meetings and to the meetings of employee representatives
- to maintain contact with the members of the EWC and collect country-specific information
- to oversee and conduct a dialogue between the various countries in between council meetings
- to produce and circulate necessary status reports

4. Working method

4.1 EWC meetings

As a rule, the EWC shall meet twice a year, with the meetings scheduled for the second and fourth quarter of the year. One meeting will be held in Finland and the aim should be to alternate the venue of the meetings between the various production facilities and countries. Three (3) consecutive working days may be spent on the meeting, including meetings for the employee representatives only.

The practical arrangements of these meetings shall be handled by the corporate human resources department.

4.2 Preparatory meeting and summary meeting

The employee representatives shall have the opportunity to assemble without the presence of management one day prior to (preparatory meeting) and one day after (debriefing meeting) the actual meeting of the EWC.

4.3 Select Committee

The Select Committee shall convene between the EWC meetings at its discretion - however, no less than three (3) times a year in addition to the ordinary (plenary) council meetings.

4.4 Exceptional circumstances

If exceptional situations result in consequences for employees in one, two or more countries in the above mentioned way (Section 3.2), the management is obliged to immediately notify the Select Committee of the matter and to negotiate with the Select Committee as soon as possible and always prior to the national discussion on the matter or at the same time as negotiations have started. Furthermore, the representatives of the countries in question shall be summoned to attend the meeting.

In case management decides to act against the position of the Select Committee, the Select Committee may convene a meeting in order to reach an understanding and before the binding decision is made by the management. If, due to the situation, the Select Committee deems it necessary to hold an extraordinary EWC meeting, such a meeting shall be convened if a qualified majority of the Select Committee so decides. Under such circumstances EWC meetings may be held more frequently than twice a year as stipulated in Section 4.1.

4.5 Agendas of meetings

The agendas of EWC meetings are to be prepared by the Select Committee, assisted in technical matters by the secretary of the management (technical secretary) or another secretary from the human resources department. Proposals for items to be placed on the agenda shall be submitted to the Select Committee no later than six (6) weeks prior to the EWC meeting. Invitations to EWC meetings, the agenda and all pertinent documents shall be sent to the members, translated into the native language of each representative, no later than three (3) weeks prior to the meeting.

4.6 Language of the meeting, translation and interpretation

The language of the meeting shall be XXX. Translations of documents and simultaneous interpretation shall be provided at the meetings of the EWC, the employee representatives and the Select Committee from and to all the languages represented in the EWC.

4.7 Coordinator and experts

The coordinator appointed by respective European Federation is entitled to participate both in the meetings of the EWC and the Select Committee. The Select Committee shall also have the right to invite such experts as are deemed necessary to attend the meetings of the EWC and the employee representatives.

The corporation shall bear reasonable costs for the travel and accommodation, as well as other costs, of coordinators and outside experts. The confidentiality clause that binds the employee representatives shall also bind the coordinator and other experts.

4.8 Minutes

The minutes of EWC meetings shall be inspected and approved by the chairman/woman, the deputy chairman/woman and the Chief Executive Officer. The minutes shall be translated into all the languages represented in the EWC and a copy of the minutes in the respective language shall be mailed by electronic mail to the members within four (4) weeks of the closure of the meeting.

4.9 Dissemination of information

Corporate management shall report on the EWC meetings on the Intranet, in staff publications and through other ordinary channels in a manner decided by the Select Committee. The members of the EWC shall also participate in disseminating information and collecting feedback through their own channels.

5. Costs, resources and training

5.1 Modelbusiness shall bear all the costs of the activities of the EWC and the Select Committee.

5.2 The time taken to attend the meetings of the EWC, the employee representatives and the Select Committee, as well as the time required for preparing the meetings, shall be deemed as working time and must not lead to any loss of income.

5.3 Modelbusiness shall see to the organising of the necessary resources for the employee representatives. These include, among other things, a proper working space, telephone, fax machine, electronic mail connections, the required translation and interpretation services and a sufficient amount of exemption from ordinary working duties.

5.4 Moreover the Select Committee is entitled to a reasonable amount of money/XXX € budget to be used at its own discretion and for taking care of its duties and/or for necessary trips.

5.5 The EWC members and deputies are entitled to such company-paid training as is necessary for the successful performance of their duties. Such training shall be available at least five (5) days a year and the content and form of training be ultimately decided by the Select Committee. Otherwise the training plan can be discussed annually in the EWC meeting.

Among other things the training shall include:

- training in one foreign language on a regular basis
- training in the knowledge and skills needed for liaising with the EWC members
- training in financial matters needed for interpreting financial information
- information about labour market relations, legislation and the cultures of the countries represented in the EWC
- other types of training necessary for the proper performance of members' duties.

6. Changes in the company

Changed circumstances in the company may include significant organisational changes, adaptations of new working methods, relocations of production lines, company mergers or acquisitions, major deductions or abolitions, collective redundancies etc.

Regarding these situations it has been agreed as follows: XXX.

7. Job security of EWC members

EWC members and deputy members shall have the same job security as is guaranteed to shop stewards and other employee representatives, in accordance with the national legislation, collective bargaining agreements and labour market practices in their places of work. In addition to this the employment contracts of employee representatives in the EWC may be terminated based on the Finnish legislation only and, if it

emerges that no such basis has existed, the matter will be settled at least in accordance with the provisions of Finnish legislation regarding the unlawful termination of the employment contract of a (Finnish) shop steward.

Moreover, the Select Committee has to be informed before implementation of any decision concerning termination of the employment contracts of a member of the EWC, and the Select Committee should be able to give its own opinion on any such termination.

8. Confidentiality

EWC members, deputy members, the coordinator, and invited experts are allowed to discuss matters that have come to their knowledge in confidence only in the presence of the employee representative(s) to whom the matters pertain. Revealing information to others is not permitted. Corporate management must make a separate mention of matters deemed business or professional secrets at each meeting separately and motivate these.

9. Applicable law

This Agreement has been prepared in accordance with European Union Directive 2009/38/EC. The agreement shall be governed by the Finnish law on Cooperation in Finnish and European Works Councils.

10. Duration of the agreement

The Agreement shall become valid on the day of signing and will be valid for four (4) years and thereafter until further notice on the joint decision of the parties. Either party may terminate the Agreement at a six (6) months' period of notice. Such a decision can be made as a majority decision in the EWC. The Agreement shall be adhered to during negotiations for a new Agreement until the new Agreement has been signed. If an agreement cannot be reached in 12 months' time, the EWC shall start to follow the subsidiary regulations of the law.

Furthermore, if amendments have been enacted in legislation or elsewhere that are beneficial to employees, these amendments shall become part of this agreement without separate negotiations.

If the EWC unanimously agrees, the Agreement may be revised during its period of validity so as to guarantee smoothness of operation.

The legal version of this agreement will be the Finnish version.

Signatures

Helsinki ...st/nd/rd/th of (month) 2012

Modelbusiness Corporation

(signatures of the corporate management)

On behalf of the employees of Modelbusiness Corporation

(signatures of the employees of Modelbusiness Corporation)

(Signatures of trade unions)

Annex 1.

In the year 2012 the representation from each country is as follows:

Country	No. of employees	No. of representatives	No. of deputies
Finland			
Country 1			
Country 2			
Country 3			
Country 4			

3.3 Vad bör man avtala om antalet anställda?

Huvudregeln är att varje land där företaget bedriver verksamhet ska vara representerat. Man kan välja in ytterligare representanter i förhållande till antalet anställda. Vanligtvis finns det 15–30 representanter i ett företagsråd, men det lönar sig inte att låta gruppen växa och bli alltför stor i proportion till storleken på företaget. Det vore bra om personalen inbördes kunde komma överens om hur många representanter de vill ha in i företagsrådet innan förhandlingarna med ledningen inleds. Erfarenheten har visat att sådana EWC-grupper där personalrepresentationen från ett visst land helt klart är störst fungerar sämre än sådana EWC-grupper där man har strävat efter en så brett utformad representation som möjligt.

Om ett eller två länder dominerar EWC-verksamheten, kan andra länder hamna helt utanför och inte vara representerade, alternativt är de inte så motiverade att delta i verksamheten. I sådana situationer kan inte EWC längre uppfylla sitt huvudsakliga syfte, dvs. information och samråd tvärs igenom hela koncernen.

Det är inte alltid möjligt att få med representanter från alla verksamhetsställen. Anledningen till detta är eventuellt att företagets verksamhet är splittrad så att verksamhetsställena är små och ligger långt ifrån varandra geografiskt sett. Bristen på språkkunskaper eller det faktum att affärsverksamheten på olika verksamhetsorter skiljer sig åt så mycket kan även leda till en sådan situation. Därför är det viktigt att det finns nationella system för medbestämmande samt inofficiella och officiella kontakter mellan de olika verksamhetsorterna. Det europeiska samarbetet börjar på hemmaplan. Man bör komma ihåg att det internationella koncernsamarbetet inte begränsar utan istället främjar behovet av ett inhemskt (nationellt) koncernsamarbete.

3.4 Vad är det man bör informera och samråda om?

Så som det nämndes i det första kapitlet är information och samråd de mest centrala byggstenarna i EWC-verksamheten. Därför inbegriper EWC-lagen en förteckning som kan anses vara riktgivande med en fingervisning om de frågor som företaget bör informera om och samråda med personalen om. Sådana frågor är t.ex. utvecklingen och framtidsutsikterna gällande i synnerhet koncernstrukturen, den ekonomiska situationen och finansieringssituationen, den eventuella utvecklingen av verksamheten, produktionen och försäljningen, situationen gällande personalstyrkan och dess eventuella utveckling, investeringar, betydande omorganiseringar, ibruktagande av nya arbets- eller produktionsmetoder, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggningar av dotterbolag, anläggningar eller betydande delar av dessa, samt massuppsägningar av personal.

Denna förteckning kan kompletteras bland annat med arbetarskyddsfrågor, miljöaspekter, frågor som rör jämställdhet och kompetensutveckling, utbildningspolitiska frågor och politiken för företagets sociala ansvar. Det är viktigt att listan inte blir uttömmande, utan att de frågor som skrivs ned är riktgivande och att man på föredragningslistan kan ta med även andra frågor som personalen vill ta upp.

I princip lämnas information om alla strategiska frågor som i framtiden kan komma att beröra minst två länder. Andra gränsöverskridande frågor är t.ex. ärenden som oavsett hur många medlemsstater som berörs ändå är viktiga för de anställda i de europeiska länderna på grund av att dessa ärenden eventuellt har så omfattande konsekvenser eller på grund av att de är kopplade till omflyttningar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

Sådant material som gäller viktiga åtgärder ska finnas till representanternas förfogande i förväg, så att personalen hinner utarbeta sin ståndpunkt om de frågor som ska behandlas. Pappren bör dessutom översättas färdigt till alla språk som behövs.

För att EWC ska fungera på ett bra sätt är det viktigt att personalrepresentanterna sammanträder på nationell nivå före och efter mötet. Syftet med det förberedande mötet är att diskutera personalens gemensamma ståndpunkt. Temat för sammanträdet efter själva EWC-mötet är att avrapportera om mötet i företagsrådet till personalrepresentanterna på nationell nivå. För att EWC-representanterna ska kunna hålla kontakten med varandra, ska de ha tillgång till moderna kommunikationsverktyg som t.ex. telefon, e-post, internet och eventuellt ett eget diskussionsforum på nätet.

3.5 Exceptionella situationer och extra möten

Med exceptionella situationer avses enligt 34 § i EWC-lagen en redogörelse för sådana exceptionella omständigheter eller beslut som har eller som kan ha en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. Sådana omständigheter är i synnerhet omplacering av verksamheten, nedläggning av ett företag eller en verksamhetsenhet samt övriga situationer där uppsägningar av personalen förekommer. Eftersom sådana situationer kan utvecklas i snabb takt, ställs det särskilt stora krav på information och samråd i dessa lägen. Informationen ska fortfarande vara tillräcklig, den ska lämnas i rätt tid, och samrådet bör fortfarande anordnas på tillbörligt sätt och *innan* beslutet fattas i praktiken. Texten i EWC-lagen är mycket tydlig på dessa punkter.

Man bör notera att detta kan gälla även sådana situationer där det bara är en medlemsstat som berörs, se denna handbok under punkt 3.6 VAD MAN BÖR AVTALA OM EN GRÄNSÖVERSKRIDANDE FRÅGA. Det bör observeras att situationen inte behöver gälla två länder i det skede då frågan tas upp i ett EWC för att behandlas där. Det räcker med att frågan eventuellt i framtiden kommer att beröra fler än ett land.

Man bör fastställa i avtalet huruvida extra (exceptionella) EWC-möten ska anordnas, eftersom man på detta sätt kan undvika tvister om olika uppfattningar av tolkningssättet. Sådana frågor som uppstår i fråga om extra möten är t.ex. under hurudana omständigheter ett extra möte ska hållas, vem som fattar beslutet om ett extra möte och vilka som ska delta i detta möte. I 34 § i EWC-lagen har kriterier definierats för sådana exceptionella situationer där man kan kräva att ett extra möte anordnas. Eftersom EWC-avtalet åsidosätter bl.a. 34 §, bör man skriva in i EWC-avtalet att denna paragraf och dess definition ska efterlevas och utgöra en del av avtalet.

Ett extra möte ska anordnas i ett sådant läge där företagets beslut kan ha betydande konsekvenser för personalen, oavsett hur många medlemsstater som deltar i EWC-verksamheten, dvs. det handlar om en så kallad gränsöverskridande fråga. Se vad som står i denna handbok i kapitel 3.6 VAD MAN BÖR AVTALA OM EN GRÄNSÖVERSKRIDANDE FRÅGA.

Det kan bland annat handla om att koncernen flyttar över verksamhet till en annan ort eller till ett annat land, lägger ned ett dotterbolag eller ett verksamhetsställe, eller genomför omfattande uppsägningar. Om t.ex. ett verksamhetsställe läggs ned i ett land och en del av verksamheten flyttas över till en annan enhet i ett annat land, är det fråga om en exceptionell situation och ett extra möte bör anordnas.

Numera kan företagsledningen åläggas att sammankalla ett extra möte, om något exceptionellt inträffar. Personalen måste alltså ha rätt att även på eget initiativ kräva att ett extra möte hålls.

Det vore bra om man i avtalet också på ett tydligt sätt omnämner att arbetsutskottet kan sammankalla ett sådant möte där man behandlar dessa exceptionella omständigheter.

Rätten att delta i sådana extra möten kan begränsas till att gälla deltagare från sådana länder som direkt eller indirekt berörs av ärendet samt arbetsutskottet. Om ärendet berör en produktionsöverföring från Belgien till Frankrike, är det inte nödvändigt för tyskarna att delta – förutom om överföringen medför indirekta konsekvenser exempelvis för produktionen i Tyskland. Till dessa möten har EWC-gruppen rätt att inkalla interna och externa experter.

Mötet med koncernledningen borde i sådana fall anordnas så snart som möjligt efter att en redogörelse utarbetats av koncernledningen eller någon annan från det berörda företagets ledning, beroende på situationen.

3.6 Vad man bör avtala om en gränsöverskridande fråga

Enligt lagen definieras gränsöverskridande frågor som sådana frågor som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller minst två företag inom företagsgruppen eller minst två verksamhetsenheter eller frågor som oberoende av antalet medlemsstater har eller kan ha en betydande konsekvens för arbetstagarnas ställning. Det är viktigt att definiera denna fråga i synnerhet i så kallade exceptionella situationer då man överväger om den berörda frågan är gränsöverskridande, dvs. huruvida EWC ska behandla frågan eller ej. Då man definierar gränsöverskridande frågor ska man beakta dels omfattningen av de eventuella konsekvenserna, dels nivån på representationen från ledningens och de anställdas sida.

En gränsöverskridande fråga kan således vara exempelvis ett företagsarrangemang som gäller ett sådant företag eller en sådan verksamhetsenhet i företaget som finns i endast en medlemsstat, om konsekvenserna av detta företagsarrangemang är eller kan vara betydande för personalens ställning. (De detaljerade motiveringarna till 13a § i EWC-lagen finns i regeringens proposition nr 1/2011). Med en gränsöverskridande fråga kan även avses exempelvis ett beslut som fattats av huvudkontoret och som gäller en enhet i en annan medlemsstat, om detta beslut har eller kan ha betydande konsekvenser för personalen. Om beslutet däremot gäller ett enbart sådant företag som ligger i samma land som huvudkontoret, är ärendet inte gränsöverskridande.

Situationen ska uppfattas som gränsöverskridande även i sådana fall där beslutet fattas och dess konsekvenser märks i ett och samma land, men där detta ändå kan ha återverkningar på en annan medlemsstat som inbegrips i EWC-verksamheten (exempelvis om arbetsmetoderna ändras i ett land, och om detta förr eller senare ändå medför konsekvenser även i de övriga länderna).

Det vore bra att skriva in åtminstone någonting riktgivande om detta i EWC-avtalet.

3.7 Hur många ordinarie möten per år?

Enligt de sekundära bestämmelserna i EWC-lagen (33 §) har företagsrådet rätt att sammanträda minst en gång om året. Dessutom ska personalrepresentanterna ha möjlighet att hålla ett internt sammanträde före och efter det ordinarie mötet i företagsrådet.

Det lönar sig att avtala om och skriva ner antalet EWC-möten i EWC-avtalet. Det är tillrådligt att hålla åtminstone två möten per år och det ena av dessa möten ska gärna hållas på olika verksamhetsorter inom koncernen enligt ett roterande schema.

I övrigt är det framför allt frågorna som ska behandlas och företagets aktuella situation som är avgörande för hur många EWC-möten som ska anordnas. Dessutom bör EWC-gruppen alltid ha möjlighet att anordna extra möten i så kallade exceptionella situationer. De exceptionella situationerna definieras i avtalet eller åtminstone så som det fastställts i lagen (34 §). Exceptionella situationer behandlas dessutom i denna handbok under punkt 3.6 VAD MAN BÖR AVTALA OM EN GRÄNSÖVERSKRIDANDE FRÅGA.

3.8 Övriga möten

Om det anordnas bara ett möte per år, hålls detta möte i allmänhet då årsbokslutet framläggs. I koncerner finns det även andra viktiga evenemang i samband med vilka det är bra att hålla extra möten. Sådana tidpunkter är exempelvis den tidsperiod då budgeten utarbetas och då det kommande årets produktion planeras.

Personalrepresentanternas egna möten är också oerhört viktiga. Arbetstagarrepresentanterna måste ha möjlighet att hålla sina egna möten före och efter de gemensamma EWC-mötena. I princip räcker det om man i avtalet fastställer att personalrepresentanterna har rätt att i samband med de gemensamma mötena hålla sina egna möten i vilka företagets ledning inte deltar. Det är en självklarhet att arbetstagarerna själva har rätt att besluta om reglerna för sina egna interna möten. Dessutom måste man besluta hur långa dessa möten ska vara och var mötena hålls samt i vilken utsträckning företaget deltar i dessa mötesarrangemang (simultantolkning, översättning av dokumenten, och eventuellt en egen budget). Vid sådana möten kan man även ta upp aktuella ämnen som dykt upp i sista minuten och som man vill diskutera närmare i hela EWC-gruppens gemensamma möte.

En välfungerande praxis är att hålla ett förberedande möte före det gemensamma ordinarie mötet. Under det förberedande mötet går personalen bland annat igenom de frågor som ska tas upp i det gemensamma mötet och på vilket sätt detta ska göras. På detta sätt kommer också det gemensamma mötet att förlöpa smidigare.

Personalrepresentanterna ska ha möjlighet att sammanträda också efter de gemensamma EWC-mötena. Vid det sammanfattande mötet går man igenom både det förberedande mötet och det gemensamma mötet och funderar på hur de lyckats. Dessutom finns det anledning att komma överens om vilka nya uppgifter och

sysslor som ska skötas under tidsperioden efter mötet. På detta sätt blir verksamheten mellan de olika EWC-mötena mer effektiv.

På grundval av de erfarenheter som samlats hittills av EWC-representanter kan man konstatera att ett sammanfattande möte, dvs. samordnande verksamhet, är lika viktigt som ett förberedande möte. Just i företagsledningens inlägg dyker det ofta upp sådana frågor som personalrepresentanterna behöver dryfta gemensamt medan dessa frågor ännu är färska i minnet. Det handlar om att personalrepresentanterna ska ha möjlighet att diskutera och ta ställning till den information som ledningen har gett dem. Dessutom kan personalrepresentanterna utreda vad de kan göra med denna information och vad de kan ge i uppdrag åt arbetsutskottet att utföra.

I praktiken har det visat sig att det behövs minst en halv dag för det förberedande mötet. För det möte som hålls efter det gemensamma mötet behövs det minst några timmar.

Dessutom bör man hålla fler möten i så kallade exceptionella situationer, som behandlas i denna handbok i kapitel 3.5 EXCEPTIONELLA SITUATIONER OCH EXTRA MÖTEN.

3.9 Mötesförberedelser

Alla EWC-möten (ordinarie EWC-möten, möten i exceptionella situationer samt arbetsutskottets möten) är effektiva endast om de förberetts väl.

Tiden och platsen för mötet måste fastställas i god tid, och redan i EWC-avtalet ska man slå fast vem som fattar besluten om dessa frågor. I normala fall är det arbetsutskottet som tillsammans med ledningen fattar dessa beslut.

Arbetsutskottet och ledningen beslutar gemensamt om föredragningslistan och i detta skede måste man också fundera på vilka allmänna frågor den centrala ledningen bör ta med på föredragningslistan och vilket övergripande tema mötet ska ha. Dessutom bör man fundera ut vilken typ av tilläggsinformation och vilka experter som behövs på mötet.

Om föredragningslistan bekräftas gemensamt, måste avtalet inbegripa ett omnämmande om vilken mekanism som ska tillämpas för att lösa meningsskiljaktigheter. Inom arbetsutskottet kan man i regel avgöra sådana frågor med ett majoritetsbeslut. Meningsskiljaktigheter i anknytning till förberedelserna inför EWC-mötet kan lösas exempelvis av arbetsutskottet tillsammans med representanterna för företagsledningen.

I avtalet bör man fastställa en tidsfrist inom vilken representanterna måste meddela arbetsutskottet vilka ärenden de vill ta upp på föredragningslistan under EWC-mötet.

Efter att föredragningslistan har godkänts bör man utreda vilka dokument som ska skickas till representanterna förutom föredragningslistan. Enligt de riktlinjer som utfärdats av TP:s samarbetsgrupp (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä) borde detta göras minst fyra veckor före mötet. De punkter som finns på föredragningslistan hör ihop med mötesdokumenten, som t.ex. rapporter och ekonomiska översikter. Dessutom bör man se till att dokumenten översätts till de språk som behövs. Detta är något som är bra att slå fast redan i EWC-avtalet.

EWC:s arbetsutskott i sin tur förbereder mötet och övervakar den förberedande fasen.

I fråga om extra möten och arbetsutskottets möten följs samma grundprinciper. Vid dessa möten bör man emellertid vara beredd på att det finns mindre tid för förberedelser. Även när det gäller extra möten behövs så exakta dokument som möjligt om de frågor som ska behandlas och dokumenten ska finnas tillgängliga på representanternas egna språk. I dessa fall kan arbetsgivarsidan även föreslå en videokonferens, men det finns anledning att vara mycket försiktig med att använda sådana hjälpmedel. Videokonferenser kan anordnas i brådskande fall, men man ska inte låta det utvecklas till en praxis som gäller hela EWC-verksamheten.

3.10 Var lönar det sig att anordna mötena?

I EWC-lagen tas det inte ställning till var det lönar sig att hålla EWC-mötena. Parterna får fritt besluta på vilka platser mötena ska hållas.

Det är tillrådligt att skriva in i avtalet att mötena hålls på de orter i Europa där företaget bedriver verksamhet. På detta sätt får EWC-representanterna bekanta sig med olika fabriker, verksamhetsställen, produktionsmetoder samt arbetsvillkor och arbetsmiljöer. I avtalet bör man även skriva in att EWC-representanterna har rätt att besöka de olika fabriker och verksamhetsställen. På detta sätt ökar de olika personalgruppernas kunskaper om företagets verksamhet.

3.11 Översättning av materialet och tolkning

Det europeiska informations- och samrådsförfarandet fungerar enbart om alla parter förstår vad det handlar om, dvs. vilken typ av information som ges i olika typer av frågor. Efteråt får det inte råda någon oklarhet kring dessa frågor, eftersom det kan handla om detaljerade frågor och eftersom de begrepp som används vid mötena kan vara helt annorlunda än de begrepp som de anställda normalt använder i sitt arbete. Därför räcker det inte med att de anställda får språkutbildning. Vid de gemensamma mötena och vid de interna personalmötena samt i arbetsutskottets möten ska det finnas simultantolkning, vilket man ska slå fast på ett tillräckligt detaljerat sätt redan i EWC-avtalet. Man bör också se till att tolkarna är tillräckligt yrkeskunniga så att man kan undvika fel och missförstånd.

Språkproblemet ska tas i beaktande även då man väljer ledamöter till arbetsutskottet. Eftersom arbetsutskottet måste kommunicera hela tiden är språkkunskaper viktigare för arbetsutskottets ledamöter än för EWC-representanterna i allmänhet. Arbetsutskottet bör helst ha ett gemensamt språk. Om några individuella representanter emellertid inte har den språkkunskap som krävs, behövs det intensiv språkutbildning, så att man kan se till att representanterna kontinuerligt kan hålla kontakten på ett smidigt sätt. Det är arbetsgivaren som svarar för kostnaderna för språkutbildning, men det är bra att skriva in detta även i EWC-avtalet.

Det är även viktigt att översätta alla möteshandlingar till alla de språk som finns företrädda på EWC-mötet och detta är också något som bör slås fast redan i EWC-avtalet. Dessutom bör man i avtalet förbehålla sig möjligheten att ta fram informationsmaterial på alla språk som behövs.

Kostnaderna för tolkning och översättning är oftast den största utgiftsposten i ett företags EWC-verksamhet. Då försöker man hitta kompromisser med representanterna och begränsa antalet språk. I praktiken är ändå kostnaderna för EWC-verksamheten sammantaget obetydliga jämfört med koncernens omsättning.

3.12 Att anlita sakkunniga

Detta är en fråga som man bör avtala separat om, se denna handbok under följande punkter: 5.2 VEM KAN MAN KALLA TILL MÖTENA? och 6.2 HUR VÄLJS EN EWC-SAMORDNARE?

3.13 Att avtala om arbetsutskottet

Detta är en fråga som man bör avtala separat om, se denna handbok under följande punkt: 4.4 ARBETSUTSKOTTET OCH DESS SAMMANSÄTTNING.

3.14 Att informera dem man själv representerar

Detta är en fråga som man bör avtala om separat, se denna handbok under punkterna 5.4 ATT INFORMERA DEM MAN SJÄLV REPRESENTERAR och 5.6 VILKEN INFORMATION ÄR KONFIDENTIELL?

3.15 Ändringar i företagets verksamhet

Detta är en fråga som man bör avtala separat om, se denna handbok under punkt 5.7 ÄNDRINGAR I FÖRETAGETS VERKSAMHET OCH ANTALET REPRESENTANTER samt punkt 3.2 VAD BÖR AVTALET INNEHÅLLA? med en avtalsmall och i synnerhet punkt 6 i denna avtalsmall.

3.16 Ansvaret för kostnaderna för EWC-verksamheten

Företaget bekostar all den verksamhet som berör EWC, inte enbart totalkostnaderna. Enligt EWC-lagen ersätter arbetsgivaren också övriga kostnader som är kopplade till koncernsamarbete inom ramen för företagets EWC-verksamhet.

Man kan avtala mer detaljerat om exempelvis följande kostnader:

- kostnader för utbildning och resor
- kostnader som uppstår då EWC-representanterna håller kontakt med varandra och med den centrala ledningen
- material som behövs
- personalresurser till EWC-gruppens arbetsutskott
- kommunikationsverktyg
- kostnaderna för att anlita sakkunniga avtalas alltid separat.

3.17 Rätten till utbildning och att avtala om utbildning

Utgångspunkten för den aktuella EWC-lagen är att EWC-representanterna ska ha tillräckliga möjligheter att utöva sina rättigheter som följer av denna lag (40 §). I lagen har det definierats att en sådan rättighet handlar om exempelvis tillräcklig utrustning för datakommunikation och därutöver även rätten till utbildning. Utbildningen bekostas av arbetsgivaren och då EWC-representanterna deltar i utbildning, får detta inte leda till inkomstbortfall för dem.

Det är ändå viktigt att man i EWC-avtalet slår fast rätten till utbildning, eftersom de nationella bestämmelserna eventuellt varierar från ett land till ett annat. Utbildningen kan vara språkutbildning eller annan utbildning som EWC-representanterna anser sig behöva. Det är bra att skriva in i avtalet att representanterna har rätt till utbildning, exempelvis till fem utbildningsdagar per år, och att arbetsutskottet beslutar om innehållet i denna utbildning. Dessutom bör representanterna ha uppgifter om förhandlingsordningen och om hur man hanterar olika ärenden i olika länder. Utbildningen kan också handla om exempelvis internationell företagsekonomi.

3.18 Att avtala om tystnadsplikten

I EWC-avtalet får man inte fastställa något sådant om tystnadsplikten som skulle begränsa arbetstagarrepresentanternas rättigheter enligt lagen, se punkt 5.5. INFORMATIONSFLODET MELLAN

PERSONALREPRESENTANTERNA INBÖRDES samt punkt 5.6 VILKEN INFORMATION ÄR KONFIDENTIELL?

3.19 Att behandla EWC-representanterna rättvist

I EWC-avtalet måste man skriva in en klausul där man garanterar att EWC-representanterna skyddas mot orättvis behandling, diskriminering och andra liknande handlingar.

På grundval av de erfarenheter som samlats vet vi att det uppstår minst problem om man i avtalet skriver in en klausul enligt vilken EWC-representanterna har rätt till en skydds nivå som motsvarar den som förtroendevalda på nationell nivå har.

Det är klokt att avtala om förtroendemannaskyddet trots att det står i EWC-lagen att då det gäller uppsägningsskyddet för en sådan personalrepresentant och suppleant som valts in i ett organ för internationellt koncernsamarbete tillämpas samma bestämmelser som fastställs i arbetsavtalslagen om uppsägning av anställningsavtal för förtroendemen. Emellertid gäller förtroendemannaskyddet inte nödvändigtvis EWC-representanter av alla nationaliteter (exempelvis i Schweiz och i länder utanför EU och EES har direktivet inte införlivats i lagstiftningen). Den ovannämnda klausulen är alltså på inga villkor onödig i EWC-avtalet.

Eftersom skyddet i vissa länder är bristfälligt eller saknas helt är det tillrådligt att åtminstone i de avtal som följer finländsk lagstiftning kräva att skyddet för EWC-representanterna ska vara på minst samma nivå som för förtroendemen i Finland. Därför finns det anledning att i vissa situationer utvidga detta skydd även genom särskilda formuleringar i avtalet, se kapitel 3.2 VAD BÖR AVTALET INNEHÅLLA?

Dessutom finns det anledning att avtala om att en eventuell uppsägning av en EWC-representant är något som exempelvis arbetsutskottet bör underrättas om innan uppsägningen sker.

3.20 Vem undertecknar avtalet?

Som ett resultat av förhandlingarna utarbetas ett avtal som undertecknas å företagets vägnar av de representanter som har fått sådana befogenheter av företaget och å personalens vägnar av medlemmarna i SNB. TP:s samarbetsgrupp rekommenderar att medlemmarna i SNB inte ska underteckna avtalet utan att en sakkunnig har gett sitt godkännande till detta. Den sakkunniga ger sitt godkännande då avtalet uppfyller de minimikrav som TP:s samarbetsgrupp och den internationella federationen inom denna bransch har fastställt för EWC-avtal. På detta sätt kan man försäkra sig om att avtalen är internationellt godtagbara och att principen om samarbete verkställs. Genom dessa krav garanterar man även en miniminivå för EWC-avtal och -verksamhet samt säkerställer att ingen kommer åt att avtala om en nivå som ligger under de sekundära bestämmelserna.

3.21 Hur länge gäller avtalet?

Ur EWC-avtalet bör det framgå hur länge det är giltigt samt hur lång dess uppsägningstid är. Ofta slår man fast att avtalet kan revideras under dess giltighetstid. Om man beslutar att skriva in en sådan klausul, måste man även bestämma hur man ska gå tillväga dvs. vem som kan föreslå en ändring, hur lång tidsfristen för den andra parten ska vara för att behandla frågan och huruvida det krävs enhällighet för att avtalet ska kunna revideras eller om det räcker med exempelvis ett majoritetsbeslut. I avtalet måste det alltså stå något om dess giltighetstid. Då man ingår avtalet kan man besluta att det gäller antingen en viss tid eller tills vidare. Om man ingår avtalet och beslutar att det ska gälla tills vidare, ska bägge parterna ha möjlighet att säga upp avtalet.

I synnerhet under det inledande skedet av EWC-verksamheten är en välbeprövad praxis att det första avtalet gäller i exempelvis fyra års tid. Efter detta analyseras verksamheten och sedan förhandlar man eventuellt om ett nytt avtal eller fortsätter arbeta enligt det gamla.

Det är bra att se till att man inte hamnar i ett avtalslöst tillstånd, dvs. ett läge där man inte har något EWC. En sådan situation kan uppkomma om EWC-avtalet har sagts upp eller upphört att gälla på grund av att tidsfristen har löpt ut och inget nytt avtal har slutits. Att hamna i ett avtalslöst tillstånd innebär att förhandlingarna om ett EWC inleds på nytt och startar från grunden, dvs. man måste tillsätta ett nytt förhandlingsorgan (SNB) och välja representanter till detta organ enligt vad som fastställs om detta i EWC-lagen. De EWC-representanter som valts in tidigare får inte anlitas, utan man måste förrätta nya val. Visserligen kan man välja in samma personer igen, så länge valet förrättas på nytt. Om man övergår till ett avtalslöst tillstånd blir det ingenting kvar av EWC-avtalet heller, utan allt det arbete som lagts ner därtills och den goda praxis som skapats går om intet. I så fall kan man inte heller anordna EWC-möten dvs. om företaget befinner sig i ett avtalslöst tillstånd, har det inget multinationellt samarbetsorgan som företaget är skyldigt att underrätta om exempelvis betydande omorganiseringar av produktionen. Då SNB sammanträder kan man behandla enbart utkastet till EWC-avtal.

Om man övergår till ett avtalslöst tillstånd innebär det inte heller att man därefter direkt kan börja följa de sekundära bestämmelserna i EWC-lagen. De sekundära bestämmelserna i lagen får följas först om de förhandlingar som förts i SNB efter tre år fortfarande inte har lett till att ett EWC-avtal kan ingås.

Man kan undvika att hamna i ett avtalslöst tillstånd exempelvis på så sätt att man i EWC-avtalet inför en klausul om att avtalet är giltigt ända tills man har lyckats utarbeta ett nytt avtal. I EWC-lagen garanteras möjligheten att anlita en sakkunnig från en facklig organisation vid avtalsförhandlingarna. Med hjälp av den sakkunniga kan man formulera texten i avtalet på så sätt att man inte behöver hamna i ett avtalslöst tillstånd av misstag.

I EWC-avtalet är det även värt att slå fast hur länge förhandlingarna om ett nytt avtal får ta. Man kan till exempel fastställa att förhandlingarna får ta högst 12 månader. Om man inte har avtalat någonting om att omförhandla avtalet, framgår det inte tydligt när man kan anse att förhandlingarna har strandat så att man kan börja tillämpa de sekundära bestämmelserna i lagen. TP:s samarbetsgrupp (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä) rekommenderar att den sista tidsfristen för omförhandlingarna ska slås fast till högst tre år, vilket innebär att avtalet blir förenligt med EWC-lagen. Man kan också avtala om att de sekundära bestämmelserna i EWC-lagen träder i kraft tidigare, om parterna inte lyckas nå samförstånd vid sina förhandlingar. Jämför med kapitel 3.2 VAD BÖR AVTALET INNEHÅLLA? med en avtalsmall och i synnerhet punkt 10 i denna avtalsmall.

Om man förhandlar om att förnya ett EWC-avtal som ingåtts under övergångsperioden, ska man i det nya avtalet slå fast att den EWC-lag som för närvarande är aktuell gäller för det nya avtalet. Avtal under övergångsperioden har tagits upp i denna handbok i kapitel 1.7 VILKA AVTAL OMFATTAS AV EWC-LAGSTIFTNINGEN?

3.22 Sekundära bestämmelser

I sådana situationer där man inte har lyckats nå ett avtal om EWC-verksamheten genom förhandlingar, är det de sekundära bestämmelserna i lagen som ska tillämpas. I dessa sekundära bestämmelser definieras de frågor som är centrala för EWC-verksamheten och där fastställs också en miniminivå för verksamheten.

De sekundära bestämmelserna är ändå ett bättre alternativ än ett svagt EWC-avtal som hamnar under miniminivån i lagstiftningen, eftersom man i en sådan situation inte nödvändigtvis följer lagen överhuvudtaget. De sekundära bestämmelserna fungerar alltså inte som en bakre gräns då avtalet sluts, utan istället ska man i avtalet införliva de föreskrifter som finns i de sekundära bestämmelserna och som man vill följa (oftast samtliga föreskrifter). Att tillämpa de sekundära bestämmelserna är faktiskt det normala förfarandet i en sådan situation där man inte har lyckats nå samförstånd genom förhandlingar. Man kan också mycket väl fortsätta försöka uppnå ett avtal efter att man inlett EWC-verksamheten på grundval av de sekundära bestämmelserna. Man kan ändå försiktigt fundera på vilken bild företaget ger utåt om det inte lyckas få till stånd ett eget avtal som grund för EWC-verksamheten.

4 EWC-verksamheten inleds

4.1 Att bygga upp EWC-verksamheten inom koncernen

I EWC-lagen utgår man från att EWC-verksamheten genomförs så att man har ett system som tillämpas på hela koncernen. Ibland kan det vara till fördel att sådana företag som bedriver affärsverksamhet inom helt olika områden grundar flera europeiska företagsråd för flera olika delområden. På detta sätt kan man i vissa fall förbättra informationsflödet, men samtidigt bör man ändå säkerställa att alla företag och enheter inom koncernen omfattas av detta system. Dessutom får fördelningen gälla enbart till exempel sektorer eller affärsenheter (business units) och det får inte handla om att EWC delas upp geografiskt.

Beslutet om flera EWC-grupper inom en koncern ska fattas från fall till fall, eftersom många koncerner har en centraliserad ledning och då innebär den lösning som beskrivits ovan att det inte alltid är möjligt för EWC-gruppen och koncernledningen att ha gemensamma sammanträden. Om man inrättar flera EWC-grupper inom en koncern, måste man försäkra sig om att alla EWC-grupper har möjlighet att samlas och föra en intern dialog. I praktiken innebär detta att det vore bra att slå fast i vart och ett av de individuella avtalen att det ska finnas gemensamma sammanträden för alla EWC-grupper.

4.2 Vem kan fungera som representant i ett företagsråd?

Beteckningen EWC-representant kan man använda endast om en sådan person som representerar de anställda inom företaget. EWC-representanten kan arbeta i företagets tjänst eller så kan han eller hon vara en expert som har fått befogenheter att representera arbetstagarna. Ledningen har sina egna representanter, men dessa kallas inte EWC-representanter. Istället utgör representanterna för ledningen och EWC-representanterna gemensamt de olika parterna inom ramen för EWC-verksamheten.

I Finland är det i allmänhet förtroendemännen inom företaget som väljer EWC-representanterna antingen ur sin egen krets eller på något annat sätt. Personer i ledande ställning kan i allmänhet inte representera personalen. Dessutom bör man komma ihåg att EWC i sig är ett organ för arbetstagarna och det är enbart arbetstagarna eller deras representanter som kan vara medlemmar i detta organ.

Ordföranden i ett europeiskt företagsråd kan dock vara antingen en personalrepresentant eller en person som företagsledningen har utsett. I vissa länder (så som t.ex. i Frankrike) är det enligt lagen företagets direktör eller någon annan motsvarande person som leder EWC-mötena, medan det i andra länder är så att själva företagsrådet väljer ordföranden.

I sådana EWC-möten som grundar sig på ett avtal kan det även finnas företrädare för fackförbunden, exempelvis funktionärer, som fungerar som EWC-representanter. Detta är ändå något som man gemensamt bör avtala om. Exempelvis i Storbritannien är det vanligt att de fackliga funktionärerna har hand om förhandlingarna med företagen.

4.3 Hur väljs representanterna för de olika länderna?

Representanterna väljs enligt lagstiftningen och praxisen i respektive land. I vissa avtal har det fastställts hur valet ska förrättas och vilka kriterier kandidaterna ska uppfylla. Om kraven står i konflikt med finländsk praxis, ska denna detaljfråga i avtalet granskas noggrannare. Ofta lönar det sig att reda ut hur representanterna för de olika länderna har valts så att man till exempel vet om någon av representanterna i praktiken har utsetts ensidigt av den lokala företagsledningen.

Vid valet av EWC-representanter och vad gäller sammansättningen av arbetsutskottet bör man se till att fördelningen mellan kvinnor och män samt den regionala fördelningen är lika mellan representanterna och dessutom ska man se till att alla olika personalgrupper och fackförbund behandlas jämbördigt.

I den finländska EWC-lagen har det inte definierats hur lång representanternas mandatperiod ska vara. I allmänhet sträcker sig mandatperioden endast över den tid som har fastställts på nationell nivå, oavsett vad som har slagits fast i EWC-avtalet om mandatperioder. Detta innebär att om en EWC-representant från något land förlorar sitt nationella mandat, dvs. personen ifråga väljs inte för en ytterligare mandatperiod, har denna person inte heller längre förutsättningar att fortsätta på sin post som EWC-representant. Ofta är EWC-representanterna också lokala personalrepresentanter (förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktige, dvs. skyddsombud) och på detta sätt får de mandatet att bli EWC-representant. Om de förlorar detta mandat på hemmaplan, förlorar de ofta även sin plats som EWC-representanter. Mandatperioden varierar från land till land. Exempelvis i Frankrike är mandatperioden två år och i Luxemburg fem år.

4.4 Arbetsutskottet och dess sammansättning

EWC-representanterna väljer medlemmarna i arbetsutskottet ur sin egen krets. Arbetsutskottets uppgift är att samordna EWC:s verksamhet och utskottet kan bestå av endast personalrepresentanter. Det är också enbart en personalrepresentant som kan vara ordförande i arbetsutskottet. Arbetsutskottet ska ha möjlighet att utöva verksamhet regelbundet. Enligt de sekundära bestämmelserna i lagen ska arbetsutskottet bestå av högst fem (5) medlemmar. Genom avtal kan man fastställa något annat, dvs. arbetsutskottet kan också vara större än så. Om man inte lyckats få till stånd ett avtal om EWC-verksamheten, är det värt för personalen att utse ett arbetsutskott med fem personer. Om arbetsutskottet är tillräckligt stort, har det bättre möjligheter att sköta om och fördela olika uppgifter inbördes.

Arbetsutskottet och representanterna för ledningen kan föra diskussioner med varandra varje gång någon önskar göra detta och då ett sådant behov uppkommer. Arbetsutskottet borde emellertid sammanträda minst 3-5 gånger om året vid sidan om EWC-mötena. Det är viktigt att arbetsutskottet sammanträder så ofta som möjligt, så att man regelbundet kan diskutera huruvida den fastställda strukturen för EWC-verksamheten fungerar effektivt och vilka frågor man bör lyfta fram under mötena. Dessutom kan man diskutera möjligheterna att införa ändringar i avtalet och i arbetsmetoderna.

Det är inte bara sammansättningen på EWC:s arbetsutskott man måste avtala om, utan även nomineringen, arbetsuppgifterna och reglerna avseende arbetsförfarandet i arbetsutskottet. I allmänhet är det ändå representanterna för arbetsgivarsidan (till exempel sekreteraren för företagsledningen) som har hand om övriga mötesarrangemang, t.ex. bokning av mötesplats och inkvartering. Även detta är något som är bra att slå fast i EWC-avtalet.

4.5 Övriga arbetsgrupper

Vid sidan om arbetsutskottet kan man även grunda andra kommittéer eller arbetsgrupper. Sådana grupper kan tillsättas antingen permanent eller på tillfällig basis. Det är ändamålsenligt att grunda en permanent kommitté eller arbetsgrupp om det i företagets verksamhet har funnits sådana särskilda bestående utmaningar eller sådana särskilda mål som det är värt att behandla inom ramen för ett samarbete mellan personalen och företagsledningen. I ett arbete där det krävs expertis kan ett sådant bestående mål handla om att till exempel utveckla personalens kompetens. För detta ändamål kan man ha en separat kommitté eller arbetsgrupp, så att de frågor som hör ihop med detta inte blockerar den gemensamma föredragningslistan för EWC. Det kan bli aktuellt att grunda en tillfällig kommitté eller arbetsgrupp om företaget vill inleda omfattande åtgärder för att omorganisera produktionen.

4.6 Företagets representanter och frågan om vem som ska leda EWC-gruppen

I praktiken definieras deltagandet i EWC-mötena från företagsledningens sida på grundval av de besluts- och ansvarsstrukturer som gäller internt inom företaget, men enligt 13 b § i EWC-lagen ska information till och samråd med arbetstagarare ske på den nivå i företagsledningen som åtminstone är relevant. Dessutom är det tillrådligt att inte bara de personer som ansvarar för personalfrågor i företaget eller koncernen deltar i

mötena, utan även de viktigaste beslutsfattarna. Sådana personer är till exempel ordföranden i företagets styrelse samt personer som ansvarar för den europeiska nivån inom olika delområden av affärsverksamheten. Arbetsutskottet ska slå fast föredragningslistan i förväg tillsammans med företagsledningen.

Frågan om vem som ska agera ordförande under mötena måste avgöras i förväg och ska helst fastställas i avtalet. I den finländska lagstiftningen tas det inte ställning till ordförandeskapet.

Enligt nordisk samarbetspraxis är det ofta en arbetsgivarrepresentant som är ordförande, men det finns också andra former av vedertagna metoder. I Tyskland finns det företagsråd som enligt tysk lagstiftning består enbart av personalrepresentanter och ordföranden är alltid en personalrepresentant. Även under de möten som avhålls tillsammans med företagsledningen är det en personalrepresentant som är ordförande. I de gemensamma mötena i Frankrike fungerar ledningens representant som ordförande, medan praxisen i Nederländerna är den att ordförandeskapet roterar. Ofta är det den vedertagna arbetsmetoden på företagets hemort som avgör vilken form av praxis som väljs.

Arbetsgivarrepresentanten kan sitta som ordförande enbart i de gemensamma mötena. Därför är det viktigt att det på arbetstagersidan finns en god inbördes struktur, eftersom det alltid är någon personalrepresentant som ska inneha ordförandeskapet under personalens interna möten. Detta innebär att arbetstagarna ska ha organiserat sig väl inbördes och att de ska ha klarat av att dela på ansvaret. Arbetstagargruppen bör ha en egen ordförande, en viceordförande och helst ännu en sekreterare (precis som till exempel i föreningar).

Det är viktigt att ordförandeskapet innehas av en personalrepresentant åtminstone i arbetsutskottet. Dessutom är det värt att fundera på att välja in andra organ och funktionärer i företagsrådet, till exempel en permanent sekreterare.

4.7 Minneslista för EWC-representanter

- Bygg upp goda kontakter med din egen personalgrupp. Det är viktigt att samarbeta även med andra personalgrupper.
- Lär dig seder och bruk inom företaget du arbetar för (ledning, personalförvaltning el.dyl.) och bekanta dig även med de övriga verksamhetsställena i koncernen och strukturen på koncernförvaltningen.
- Utbilda dig själv. Språkkunskaper uppskattas, även om du samtidigt inte behöver skämmas över att använda tolkning, utan se det istället som en rättighet enligt avtalet.
- Var aktiv och kontakta arbetsutskottet, om det är något ni vill ta upp till behandling.
- Var insatt i de frågor som behandlas. Bekanta dig med förhandsmaterialet så gott det går.
- Diskutera med företrädarna för ditt eget land. Ta även reda på hur andra personalgrupper förhåller sig till de frågor som behandlas.
- Kom i tid. Personalrepresentanternas möte som äger rum före det egentliga sammanträdet i företagsrådet är ett viktigt möte.
- Under mötet har du en strålande möjlighet att bekanta dig med representanterna från de andra länderna och att höra mer om deras tankar. Det är också ett bra tillfälle för dig att lyfta fram dina egna tankar.
- Diskutera tillsammans med de andra om er ståndpunkt gällande de ärenden som behandlas.
- Bygg upp nätverk för samarbete med representanterna från de andra länderna så att ni kan utbyta information och utöva annan verksamhet (per e-post, per telefon el.dyl.).
- Delta aktivt i det egentliga mötet i företagsrådet. Om du har åsikter om saker och ting, så får du gärna berätta vilken åsikt du har.
- Sammankalla representanterna för personalgrupperna till en kort diskussion efter mötet. Diskutera följande teman: Hur fungerade mötet? Hur lyckades ni driva vidare era gemensamma frågor? Vilka ytterligare åtgärder ska eventuellt vidtas?
- Informera personalgrupperna i ditt eget land om kontentan av mötet då du är hemma igen.

- Utnyttja även den sakkunskap som ditt eget fackförbund har om EWC-frågor.
- Informera ditt eget fackförbund om frågor som tagits upp.
- Utnyttja det stöd du kan få av EWC-samordnaren.

4.8 Minneslista för arbetsutskottet

- Förbered mötena tillsammans, eventuellt genom att diskutera ärendena med arbetsgiversidan (bland annat föredragningslistan).
- I fråga om organisatoriska frågor bör ni utarbeta svar som ni motiverar för er själva, exempelvis enligt följande:
 - Var ska EWC-mötet hållas?
 - Till hur många språk ska mötet tolkas?
 - Till hur många språk ska materialet översättas?
- Godkänn de tidigare protokollen preliminärt och försäkra er om att de nya protokollen blir klara och delas ut i tid.
- Sköt om de löpande ärendena. Skapa t.ex. ett kontaktnätverk för både personalrepresentanterna och företagsledningen.
- Sammankalla vid behov extraordinarie möten.
- Försäkra er om att EWC-representanterna har tillgång till stöd av experter.

4.9 Minneslista för ledningen

- Hantera informationen och samrådet som en kontinuerlig process. På detta sätt fungerar bägge delarna bra och diskussionerna blir också förtroliga i era kontakter
 - vid EWC-mötena
 - och mellan EWC-mötena.
- Anordna EWC-mötena.
 - Avtala om mötesplatsen med arbetsutskottet för EWC-gruppen.
 - Behandla de frågor som dykt upp under mötet vid sidan om de ärenden som slagits fast i avtalet.
 - Reservera möteslokaler och boka inkvarteringen inför mötet.
 - Reservera mötesutrymmen även för EWC-representanternas förberedande och avslutande möte.
 - Sänd ut möteskallelserna.
 - Sammanställ mötesmaterialet och sänd ut det också. Se till att materialet översätts till de andra språken vid behov.
 - Anordna tolkning
 - inför den gemensamma delen av EWC-mötet,
 - och inför personalens förberedande och avslutande möte.
- I exceptionella lägen bör ni
 - se till att EWC-representanterna får tillräckligt med information om situationen,
 - sörja för ett samråd med EWC-representanterna,

- vid behov anordna ett extra EWC-möte,
- följa med hur situationen utvecklas.

5 Ett fungerande EWC

5.1 Att sammankalla ett EWC-möte och att delta i mötet

Kallelsen till de gemensamma EWC-mötena kommer från arbetsgivaren. I allmänhet har arbetsgivarrepresentanterna tillsammans med arbetsutskottet kommit överens om tidpunkten för mötet, föredragningslistan, platsen och mötesarrangemangen. Arbetsgivaren svarar för mötesarrangemangen och de kostnader som är knutna till mötet.

Arbetsgivaren bör också försäkra sig om att personalrepresentanterna har möjlighet att delta i mötena utan begränsningar från det land de kommer ifrån. Det är bra att informera den lokala ledningen i de olika medlemsstaterna om hur EWC-verksamheten fungerar och om vilka rättigheter EWC-representanterna har, exempelvis rätten att delta i möten. Den centrala ledningen är skyldig att säkerställa att EWC-representanterna även har ekonomiska möjligheter att delta i mötena. Detta innebär bland annat att de ska befrias från sina arbetsuppgifter utan inkomstbortfall och att deras resekostnader ska ersättas fullt ut. Vid behov ansvarar också den centrala ledningen för de nödvändiga kostnader som är kopplade till detta.

EWC-gruppen skickar själv ut kallelserna till personalens egna möten. Personalrepresentanterna kan också besluta fritt om föredragningslistan för dessa möten. Till dessa möten kan EWC-gruppen vid behov bjuda in fackliga funktionärer och andra sakkunniga.

5.2 Vem kan man kalla till mötena?

Så som det har konstaterats tidigare, ska man i princip fastställa i avtalet vilka parter från arbetstagar- och arbetsgivar sidan som har rättigheten och skyldigheten att delta i de gemensamma mötena.

I de gemensamma mötena deltar alltid de EWC-representanter som valts på arbetsplatserna. I de extraordinarie mötena deltar i allmänhet medlemmarna i arbetsutskottet samt EWC-representanterna från de länder som berörs av frågan. I de extraordinarie mötena lönar det sig att anlita företrädare för de nationella fackförbunden för att få experthjälp av dem. Det är också alltid värt att kalla in EWC-samordnaren till mötet, se denna handbok under kapitel 6 EXPERTERNA OCH SAMORDNAREN.

Ibland har man i företagets värden eller riktlinjer eventuellt inkluderat tanken om att företaget och dess personal ska vara oberoende i förhållande till fackförbunden. Detta ska dock inte få stå i vägen för ett samarbete mellan EWC-representanterna och fackförbunden. I praktiken fungerar EWC-arbetet inte utan stöd från fackförbunden. Från fackförbunden får man bland annat aktuell information om hur lagstiftningen utvecklas och om de bästa vedertagna arbetsmetoderna för EWC.

Representanterna för de europeiska federationerna borde ha rätt att delta i EWC-mötena om så krävs. Denna rättighet kan man också överföra på det ansvariga fackförbundet. Om de sakkunniga blir kallade till möte av EWC-gruppen kan de delta i de gemensamma mötena, men i synnerhet i personalens interna EWC-möten.

Man bör inte begränsa möjligheten för sakkunniga att delta. Experten och samordnaren ser till att saker och ting har uppfattats rätt och att EWC-verksamheten motsvarar de målsättningar och förväntningar som fastställts för denna verksamhet. De fackliga funktionärerna kan kallas in i egenskap av sakkunniga. Mer om detta i denna handbok under kapitel 5.2 VEM KAN MAN KALLA TILL MÖTENA och 6.2 HUR VÄLJS EN EWC-SAMORDNARE?

Förutom de ordinarie ledamöterna och experterna kan man även bjuda in andra gäster till mötena. För dessa gäster gäller naturligtvis samma krav på tystnadsplikt som för de övriga deltagarna. Personalrepresentanterna ska ha lika stor rätt att kalla in sakkunniga till mötena som företagets ledning har. I avtalet måste det också stå vem som bestämmer huruvida övriga gäster har rätt att delta i mötena. Om EWC-gruppen och den centrala ledningen beslutar om detta gemensamt, måste man också fatta beslut om hur man går tillväga om det uppstår meningsskiljaktigheter kring detta.

5.3 Kan representanter från andra länder än EU/EES-länderna delta i EWC-verksamheten?

Schweiz och sådana länder i Östeuropa som ligger utanför EU (som t.ex. Ryssland och Ukraina) tillhör också Europa, så det lönar sig därför att inkludera dem i EWC-avtalet, även om EWC-lagen inte gäller dessa länder eftersom de ligger utanför EU/EES-området. Syftet med EWC-verksamheten är att personalen och företagets ledning ska föra en dialog med varandra, och det är logiskt att man kallar in personalrepresentanter från de länder där företaget bedriver verksamhet.

I vissa koncerner har den internationella fackliga rörelsen tillsammans med företagsledningen utvidgat samarbetet i företagen så att den har blivit världsomspännande. I sådana fall talar man om globala företagsråd (Global Works Council dvs. GWC), även om det inte skulle finnas något organ som inom företaget ägnar sig åt aktiviteter som motsvarar EWC-verksamhet, utan istället exempelvis bara regelbundna möten som sammankallas av koncernledningen. Ifall man beslutar sig för att utöka EWC-gruppen till ett GWC, måste man se till att om verksamheten utvidgas ska den inte få försämrats, till exempel på så sätt att antalet möten per år minskas, att mötena blir kortare, eller att mötenas innehåll inskränks.

5.4 Att informera dem man själv representerar

Alla som deltar i mötena har tystnadsplikt gentemot personer utanför företaget. Tystnadsplikten innebär dock inte att man inte får förmedla informationen till sin egen samordnare. Även om det finns utomstående deltagare i personalens interna möten, kan man inte begränsa den centrala ledningens skyldighet att lämna information. Syftet med personalens interna möten är att ge personalrepresentanterna möjlighet att diskutera saker och ting fritt.

I övrigt har personalrepresentanterna enligt 40 a § i EWC-lagen rätt att informera arbetstagarnas övriga företrädare eller, om inga företrädare har valts, arbetstagarna direkt om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandena. Denna rättighet kan begränsas enbart genom tystnadsplikt, som behandlats i denna handbok under kapitel 5.6 VILKEN INFORMATION ÄR KONFIDENTIELL?

I avtalet är det ändå värt att tydligt slå fast EWC-representanternas rättighet och skyldighet att vidarebefordra den information de har fått under mötena till personalrepresentanterna på nationell nivå. Ur avtalet bör det också framgå att personalrepresentanterna på nationell nivå och alla arbetstagare har rätt att vända sig till EWC-representanterna och arbetsutskottet. I avtalet bör det tydligt lyftas fram att representanterna har rättigheten och skyldigheten att informera arbetstagarna på lokal och/eller nationell nivå. På detta sätt kan man stärka koherensen på nationell och europeisk nivå och samtidigt uppfylls kraven i EWC-lagstiftningen.

I avtalet bör man också slå fast i vilken form informationen ska vidarebefordras och vem som ansvarar för EWC-informationen till sådana länder och sådana arbetstagare eller representanter för dessa arbetstagare som möjligtvis inte har någon EWC-representant.

För den grundläggande kommunikationen kan man använda sig av de mötesprotokoll som upprättats av EWC-gruppen och den centrala ledningen. Detta får ändå inte vara det enda meddelandet som du vidarebefordrar till dem som du representerar. EWC-representanterna har rätt att skriva protokoll över det förberedande och det sammanfattande mötet samt att informera om dessa möten. Då information överförs mellan de personalrepresentanter som innehar förtroendeuppdrag och de ombud som stöder dem i deras arbete, borde informationen få röra sig fritt, eftersom de i och med sitt förtroendemannaskap har åtagit sig att agera ansvarsfullt. Tystnadsplikten kan följas mer strikt när det gäller de meddelanden som går ut ända till medlemmarna.

Man får inte heller glömma att informationen bör förmedlas även till de fackförbund som är representerade i de berörda företagen. I mån av möjlighet lönar det sig att anordna förberedande möten och möten för avrapportering på nationellt plan även för personalrepresentanter och företrädare för fackförbunden.

5.5 Informationsflödet mellan personalrepresentanterna inbördes

Redan i det skede då SNB är verksamt lönar det sig för personalrepresentanterna att utbyta e-postadresser och grunda ett nätverk för informationsutbyte. Det är bra om EWC-representanterna har ett gemensamt forum på nätet för att underlätta informationsflödet. Ofta saknas ett gemensamt språk, vilket gör det svårare för EWC-representanterna att ha direkt kontakt inbördes. Därför blir det i huvudsak arbetsutskottets uppgift att hantera kontakterna under perioderna mellan EWC-mötena. Det finns mer skriftlig information om hur man grundar ett arbetsutskott i denna handbok under kapitel 4.4 ARBETSUTSKOTTET OCH DESS SAMMANSÄTTNING.

De uppgifter som tydligt ligger på arbetsutskottets ansvar vore bra att skriva in i avtalet (se denna handbok under punkt 4.8 MINNESLISTA FÖR ARBETSUTSKOTTET). För att arbetsutskottet ska kunna sköta sin uppgift måste det ha möjlighet att sammanträda även vid andra tidpunkter än i samband med EWC-möten. Tolkning kanske behövs, eftersom ledamöterna i arbetsutskottet ska företräda olika länder. På motsvarande sätt kanske man behöver översättningstjänster, så att informationsflödet till personalrepresentanterna fungerar mellan mötena. Detta är något som det också är värt att skriva in i avtalet.

Allmänt taget måste man fundera på vilken form av infrastruktur, vilka verktyg och vilka tjänster som behövs, så att arbetsutskottet och EWC kan hålla kontakt regelbundet.

5.6 Vilken information är konfidentiell?

I EWC-lagen i 40 a § har det fastställts att EWC-representanterna är skyldiga att informera de arbetstagare som de företräder. Undantaget till detta utgör de sekretessbelagda uppgifterna som har definierats i 43 § i EWC-lagen.

Enligt lagen ska medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan hemlighålla i samband med samarbetsförhandlingen erhållna uppgifter om företagsgruppens eller företagets affärs- och yrkeshemligheter, sådana uppgifter om företagsgruppens eller företagets ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent, samt uppgifter om företagsgruppens eller företagets företags säkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent.

Exempelvis sådana åtgärder som har betydande konsekvenser för personalens ställning, så som t.ex. massiva uppsägningar, kan inte förklaras sekretessbelagda. Till exempel nedläggningar av verksamhetsställen kan inte heller omfattas av konfidentialitet. Däremot kan tystnadsplikten gälla exempelvis produktionsmetoder eller kunduppgifter. Om en fråga som personalen bör informeras om, som t.ex. nedläggning av verksamhetsställen, är kopplad till sekretessbelagd information, exempelvis uppgifter om produktionsmängder, kan tystnadsplikten sträcka sig enbart till de berörda produktionsmängderna, inte till själva informationen om att verksamhetsställen läggs ner.

Tystnadsplikten hindrar emellertid inte den som har tystnadsplikt från att röja sekretessbelagda uppgifter för andra i nämnda moment avsedda arbetstagare eller företrädare för arbetstagarna eller sakkunniga som bistår dem, om det är nödvändigt för skötseln av samarbetsuppgifterna. I sådana fall ska företrädaren informera dem han eller hon företräder om tystnadsplikten.

Ett villkor för tystnadsplikten är att företagsgruppens eller företagets ledning separat har visat dem som har tystnadsplikt vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten. Dessutom fortsätter tystnadsplikten att gälla hela den tid anställningsförhållandet för en arbetstagare och dennes företrädare är i kraft och tystnadsplikten för en sakkunnig efter att sakkunniguppdraget fullgjorts.

Arbetsgivarna vill i allmänhet utvidga denna plikt genom att i avtalet fastslå bestämmelser om tystnadsplikt och rätten att bestraffa dem som bryter mot dessa bestämmelser.

Detta är dock inte den situation som avses i lagen och förhandlarna bör vara mycket noggranna med att sådana klausuler inte skrivs in i avtalet. I fråga om konfidentialitet räcker det med att man i avtalet lägger in en hänvisning till de nationella bestämmelserna om tystnadsplikt. Under inga omständigheter får man gå med på att upprätta en förteckning över de frågor som redan i förväg ska uppfattas som konfidentiella.

Personalen underrättas inte på det sätt som avses i lagen om man fastställer att exempelvis strategiska ändringar omfattas av tystnadsplikt.

Arbetsgivaren bör enligt denna punkt i lagen separat meddela vilka affärs- och yrkeshemligheter som är konfidentiella. Frågor som gäller privatpersoner är dock alltid konfidentiella, såvida den berörda personen inte har gett tillåtelse att yppa denna information. Enligt lagen kan konfidentiella frågor ändå behandlas av de arbetstagare eller tjänstemän eller personalrepresentanter som berörs, om det är nödvändigt att röja denna information för att kunna sköta samarbetsuppgifterna. Ju känsligare information det handlar om, desto noggrannare bör man fundera på om det är nödvändigt att röja denna information. Om det exempelvis bara handlar om att du ska informera de arbetstagare du företräder, anses detta inte vara absolut nödvändigt. Å andra sidan kan det ibland vara nödvändigt för arbetsgivarsidan att röja även sådan insiderinformation som avses i Värdepappersmarknadslagen till en skarpt avgränsad grupp av mottagare, om EWC-representanterna i annat fall inte kan få de uppgifter som de absolut behöver från vederbörande personer för att kunna sköta sina arbetsuppgifter. Man måste också beakta att även om det gäller insiderinformation är inte all information lika känslig.

Då arbetstagarrepresentanten överväger huruvida vederbörande ska röja sekretessbelagd information till de arbetstagare han eller hon företräder eller till exempel till fackförbundet i syfte att få juridisk rådgivning, är representanten alltså varje gång tvungen att reda ut om han eller hon kan sköta samarbetsuppgiften utan att röja denna information. Om det inte finns något annat alternativ, ska han eller hon ännu väga känsligheten hos den information som röjs mot betydelsen av den enskilda fråga som omfattas av samarbetsförfarandet. I lagen eller i EWC-avtalet är det därför omöjligt att i förväg detaljerat ta ställning till vilka frågor som så att säga absolut dvs. utan undantag ska vara konfidentiella.

5.7 Ändringar i företagets verksamhet och antalet representanter

Eftersom det hela tiden sker företagsförvärv och avyttringar av företag, kan det uppstå situationer där man behöver göra ändringar även i sammansättningen av EWC-gruppen/EWC-grupperna. I EWC-lagen finns det en separat paragraf om detta (26 b §), där de åtgärder som bör vidtas har beskrivits. Det är tillrådligt att agera så som det står i denna paragraf. Det är även möjligt att fastställa detta noggrant i förväg i EWC-avtalet, om detta anses vara det bästa förfarandet.

5.8 Utbildningsbehov

Även om EWC-representanterna kan få hjälp av de fackliga funktionärerna, måste representanterna utbilda sig för sitt uppdrag. Så som det nämnts tidigare, är språkutbildning nödvändig. EWC-representanterna ska sinsemellan komma överens om huruvida de ska använda ett gemensamt språk.

I EWC-lagen framhävs rätten till sådan utbildning som behövs och som är relevant för att de berörda representanterna ska kunna utföra sina uppgifter (40 §). Utbildningen bekostas av arbetsgivaren och då EWC-representanterna deltar i utbildningen, får detta inte heller leda till inkomstbortfall för dem.

Med språkkunskaper avses här att EWC-representanterna kan kommunicera med varandra även under perioderna mellan mötena. Språkutbildningen får under inga omständigheter ersätta simultantolkningen.

Utbildning behövs även inom andra områden. Representanterna måste ha kunskap om förhandlingsordningen och om hur arbetstagarnas intressen lyfts fram i de länder som berörs av EWC-verksamheten. Det är en god praxis att i tur och ordning presentera den fackliga verksamheten och arbetsförfarandena i varje land till exempel under de förberedande mötena för de anställda. Dessutom behövs i allmänhet utbildning i internationell företagsekonomi.

Det är viktigt att man i EWC-avtalet slår fast rätten till utbildning, eftersom de nationella bestämmelserna eventuellt varierar från ett land till ett annat. De normer som hör ihop med detta varierar från land till land, jämför t.ex. den fria rätten till utbildning och kostnadsfördelningen för utbildning.

5.9 Vem ansvarar för kostnaderna för EWC-verksamheten?

Företaget bekostar all den verksamhet som berör EWC, inte enbart totalkostnaderna. Enligt lagen om koncernsamarbete ersätter arbetsgivaren också övriga kostnader som uppstår i samband med sådant koncernsamarbete som är förenligt med denna lag. Man kan avtala mer detaljerat om exempelvis följande kostnader:

- kostnader för utbildning och resor
- kostnader som uppstår då EWC-representanterna håller kontakt med varandra och med den centrala ledningen
- material som behövs
- personalresurser till EWC-gruppens arbetsutskott
- kommunikationsverktyg
- kostnaderna för att anlita sakkunniga avtalas alltid separat.

Mer information om ersättning av kostnader för att anlita experter finns i kapitel 6.4 i denna handbok.

5.10 Tvistlösning

I den nya EWC-lagen finns det bestämmelser om att lösa tvister kring EWC-frågor som berör sådana företag som har sitt huvudkontor i Finland. Samarbetsombudsmannen kan undersöka enbart sådana tvister kring ett EWC som grundar sig på den finländska EWC-lagen.

Tvisterna kan gälla till exempel följande frågor:

- Behovet av information i samband med viktiga beslut.
- Tidpunkten för när informationen ges.
- Behovet av stöd av en sakkunnig.
- Beslut om föredragningslistan för mötet.
- Sammankallande av extra möten.
- Att bjuda in gäster, observatörer och representanter för olika företag till EWC-mötena.
- Att skicka ut dokument och att översätta dem.
- Frågan om att sekretessbelägga viss information.
- Att formulera protokollet för de gemensamma mötena.
- Att anpassa sig till en förändrad företagsstruktur.

Enligt EWC-lagen kan samarbetsombudsmannen ta sig an tvistefrågor eller övriga ärenden som denne underrättats om. Samarbetsombudsmannen kan ge detaljerade anvisningar samt en uppmaning om att rätta till situationen. Dessutom kan samarbetsombudsmannen vid behov utsätta vite åt företaget i syfte att rätta till situationen eller vid behov anmäla ärendet så det blir föremål för en polisutredning och därigenom väcka allmänt åtal så att företaget ställs inför rätta. Möjligheten att utnyttja samarbetsombudets sakkunskap kan i framtiden leda till ett minskat behov av att tillämpa sådana modeller för tvistlösning som tidigare varit i bruk. Samarbetsombudet kan även kontaktas av andra än av EWC-representanter, personalrepresentanter eller representanter för företaget. Om man från företaget sida beslutar sig att kontakta samarbetsombudet, är det bra att även informera TP:s samarbetsgrupp (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä) om detta.

I fråga om EWC-avtal som grundar sig på andra länders lagstiftning är situationen dock annorlunda. I många avtal har man kunnat fastställa att exempelvis ett skiljemannaförfarande ska tillämpas i fråga om tvister.

Detta är i allmänhet inte det bästa möjliga sättet att avgöra frågan. Skiljemannaförfarandet är ofta en mycket kostsam metod. Då avtalas i allmänhet att båda parterna ska betala hälften av kostnaderna, oavsett vilken part som konstateras ha haft rätt. Eftersom kostnaderna för en skiljedomstol är relativt höga, leder det till att fackliga organisationer inte har råd att väcka åtal i avtalstvister, inte ens i sådana fall då de borde göra det. Avgörandena i en skiljedomstol kan i allmänhet inte heller överklagas, och därför kan eventuella felaktiga skiljedomar inte korrigeras. Avgörandena i en skiljedomstol samt motiveringarna till skiljedomarna är i allmänhet hemliga och kan därför inte bli prejudikat som kan åberopas. Huruvida rättvisa skipas offentligt eller i hemlighet är en faktor som också är av vikt då man försöker främja den allmänna laglydigheten och förebygga olagliga metoder. Om rättegången och skiljedomen är hemliga, undviker den part som brutit mot lagen den negativa bild som domstolsförhandlingen skapar i offentligheten.

Det är alltså verkligen önskvärt att även finländska förhandlare bekantar sig väl med lagstiftningen i det land där företaget har sitt huvudkontor samt med hur det ärende som berör EWC-verksamheten exempelvis kan dras inför rätta och på vems bekostnad. På detta sätt kan förhandlarna kräva en sådan skrivning i avtalet som innebär att tvister kan lösas på bästa möjliga sätt.

I fråga om EWC-avtal som grundar sig på andra länders lagstiftning kan man dessutom komma överens om ett internt förlikningsförfarande inom företaget. Ett sådant förlikningsförfarande kan genomföras exempelvis av en kommitté där företrädare för båda parter samt en opartisk ordförande ingår. Samtidigt lönar det sig också att komma överens om vem som bär ansvaret för de kostnader som uppstår i samband med detta.

I strafflagen fastställs även påföljder för oegentligheter vid valet av personalrepresentant och underlåtenhet att respektera uppsägningsskyddet för personalrepresentanter samt kränkning av tystnadsplikten.

6 Experterna och samordnaren

6.1 Vad är en EWC-samordnare?

EWC-samordnaren är en särskild expert som har omfattande sakkunskap och erfarenhet av EWC-verksamhet. Samordnaren har också fått särskild utbildning för sin uppgift. EWC-samordnaren ger EWC-representanterna stöd och hjälp i alla frågor som gäller EWC-verksamheten.

Samordnarens arbetsfält och kompetens omfattar bland annat följande:

- EWC-lagstiftningen.
- Bästa EWC-praxis.
- Internationellt samarbete.
- Branschen där företaget är verksamt.
- Samarbete mellan personalgrupper och fackförbund samt främjande av detta samarbete på EU-nivå och nationell nivå.
- Omställningar på EU-nivå och på nationell nivå.
- Utbildning av EWC-representanter eller anordnande av utbildning inom det företag som samordnaren har ansvar för.
- Stöd till EWC-gruppen.
- Stöd till EWC-arbetsutskottet i dess arbete.

Å tjänstens vägnar representerar samordnaren den europeiska federationen och fungerar som kontaktperson mellan yrkessesekretariatet och EWC. Samordnaren har också skyldigheten att inom ramen för sitt arbete representera alla de fackförbund som verkar inom det berörda företaget. Samordnaren främjar dessutom samarbetet mellan personalgrupperna och fackförbunden på EU-nivå och på nationell nivå samt fungerar som kontaktperson på dessa håll i situationer med omställningar.

Vid behov deltar samordnaren i EWC-möten. Denna rättighet som samordnaren har samt ansvaret för att täcka kostnaderna i anknytning till detta arbete är frågor som bör fastställas separat i EWC-avtalet.

För företaget är EWC-samordnaren en sakkunnig vars kunskaper kan utnyttjas.

6.2 Hur väljs en EWC-samordnare?

De europeiska federationerna och de olika fackförbunden för ett register över de EWC-samordnare som utsetts på nationell nivå. Federationerna anordnar också utbildning för samordnarna och på detta sätt ser de till att samordnarnas fakkunskaper är aktuella. Federationen förutsätter i allmänhet att samordnaren väljs från koncernens hemland, eftersom samordnaren då har kunskaper om det berörda landets EWC-lagstiftning, som företaget måste följa. Samordnaren utses enligt nationell praxis. I Finland utser TP:s samarbetsgrupp (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä) EWC-samordnarna och federationens styrelse tillstyrker detta.

6.3 Minneslista för EWC-samordnare

- Bekanta dig med EWC-lagstiftningen så att du känner till den.

- Bekanta dig med bästa EWC-praxis och lär dig lyfta fram den.
- Bekanta dig med det internationella samarbetet.
- Bekanta dig med den bransch där företaget är verksamt.
- Främja samarbetet mellan personalgrupperna och fackförbunden både på EU-nivå och på nationell nivå.
- Fungera som samordnare vid omställningar på EU-nivå och på nationell nivå.
- Ha hand om utbildningen av EWC-representanterna i det företag du själv har ansvar för.
- Stödja EWC-gruppen i dess verksamhet.
- Stödja EWC-arbetsutskottet i dess arbete.

6.4 Vem ansvarar för den sakkunnigas kostnader?

Enligt den finländska EWC-lagen är det företaget som ansvarar för de kostnader som uppstår då företaget anlitar sakkunniga, och antalet sakkunniga har inte begränsats till en person, så som man har gjort i vissa länder. Enligt lagen innebär rimliga kostnader för att anlita sakkunniga att EWC-gruppen kan anlita högst några sakkunniga personer som debiterar ett rimligt arvode. Detta beror på hur besvärlig den fråga som ska utredas är. Enligt 37 §, 3 mom. i EWC-lagen är företagets centrala ledning hur som helst skyldig att betala kostnader för resor och inkvartering för endast en sakkunnig per möte.

Det är möjligt att anlita en sakkunnig både under de egentliga EWC-mötena och under arbetsutskottets möten. De olika grupperna kan anlita samordnaren även då de förbereder sig inför möten i den mån det behövs för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

6.5 Hur borde kommunikationen mellan personalrepresentanterna samt mellan personalen och arbetsgivarsidan byggas upp och hanteras?

För att EWC-verksamheten ska vara lyckad krävs det att kontakterna mellan EWC-representanterna och representanterna för ledningen fungerar väl. Kommunikationen handlar inte enbart om konkret, välfungerande kommunikationsteknik, utan är också en del av arbetet med att bygga upp förtroendet.

I praktiken är välfungerande kommunikation i ett nötskal framför allt tvåvägskommunikation mellan EWC:s arbetsutskott och den representant/de representanter för ledningen som ansvarar för EWC-verksamheten.

Kommunikationen hanteras smidigt exempelvis genom regelbundna telefonkonferenser som kompletteras med personliga möten. Det skriftliga materialet är en viktig del av kommunikationen. Det är bra att utarbeta tydliga promemorior över diskussionerna. Då mötesprotokollet skickas ut efter sammanträdet, får man samtidigt möjlighet att kontrollera om alla parter uppfattade saker och ting på samma sätt. Om var och en endast har sina personliga anteckningar att förlita sig på efter sammanträdena och om en av ledamöterna i arbetsutskottet på grundval av dessa anteckningar utarbetar ett meddelande till dem som han eller hon företräder, kan ett beklagligt missförstånd sprida sig ännu mer. Promemoriorna och övrigt material distribueras till alla deltagare i EWC-mötet. Om arbetsutskottet diskuterar med representanterna för ledningen och inte rapporterar om detta till övriga EWC-representanter, kan det urholka det förtroende som EWC-representanterna har byggt upp inbördes.

På motsvarande sätt vidarebefordrar EWC-gruppen information till ledningen. Det är bra att utarbeta promemorior över dessa sammanträden och sända dem vidare till representanterna för ledningen, så att båda parterna ser vilken fråga som har varit en het potatis i diskussionerna.

7 Lagen om EWC-verksamheten

Lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag – inklusive kommentarer

Källor till kommentarerna

De punkter som reviderats i EWC-lagen den 10.6.2011 har skrivits in här på så sätt att lagtexten och kommentaren till denna lagtext finns under varandra. Som huvudsakliga källor till kommentarerna har vi här använt de förberedande handlingarna till lagen och direktivet. Ur dessa förberedande handlingar framgår det vad lagstiftarna har avsett med texten.

Denna grundläggande kommentar har kompletterats med tillägg av medlemmarna i TP:s samarbetsgrupp (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä). Kompletteringar har behövts på de punkter som enligt erfarna EWC-samordnare oftast föranleder frågor av personalen eller representanterna för företagets ledning. Från september till november 2011 redigerades manuskriptet till denna handbok av experter vid de fackliga organisationerna, EWC-representanter och förtroendevalda inom industribranscherna för att uttröna om förklaringarna är lättbegripliga. Vid behov har skrivningen i kommentaren förtydligats och kompletterats med förklaringar och exempel. Medlemmarna i TP:s samarbetsgrupp (Teollisuuden Palkansaajien Yhteistoimintaryhmä) ansvarade för revideringsarbetet.

Efter att texterna förtydligats har juristerna Maria Jauhiainen och Tero Heiniluoma kontrollerat att kommentarerna är juridiskt korrekta.

1 kapitlet Allmänna bestämmelser

1 § Lagens syfte

I denna lag bestäms om sådana samarbetsförfaranden mellan ledningen och personalen i såväl finska företagsgrupper som grupper av gemenskapsföretag som säkerställer utbyte av åsikter och dialog mellan företrädarna för arbetstagarna och den behöriga företagsledningen.

Lagens syfte är att förbättra arbetstagarnas rätt att få uppgifter och bli hörda om företagets och företagsgruppernas verksamhet och deras framtidsutsikter samt i synnerhet om ärenden beträffande vilka besluten påverkar arbetstagarnas ställning och deras sysselsättning i företagsgruppen eller företaget. Lagens syfte är också att främja växelverkan mellan arbetstagarna i företagen och företagsgrupperna.

Sådana företag eller verksamhetsenheter som tillhör samma koncern eller företagsgrupp kan i själva verket vara beroende av varandras avgöranden och beslut. Företagen slås samman dvs. fusioneras nationellt och över gränserna. Företag kan också övertas av andra, och företagets verksamhetsprocesser binds samman. Det finns även företag som blir multinationella. För att säkerställa att den ekonomiska verksamheten utvecklas på ett harmoniskt sätt är det nödvändigt att sådana företag och företagsgrupper som bedriver verksamhet i Finland samt sådana företag och företagsgrupper som bedriver verksamhet i något av de länder som tillhör Europeiska ekonomiska området även informerar om denna utveckling åt de arbetstagarrepresentanter som berörs av dessa beslut, samt att vederbörande företag och företagsgrupper även har ett samråd med sina arbetstagare.

Målsättningarna med samarbetet kan inte uppnås i en helhet av företag som utgör en företagsgrupp, om samarbetet får genomföras separat i varje enskilt företag eller i varje enskild verksamhetsenhet. Därför är det nödvändigt att vissa åtaganden avseende samarbete och information gäller även företagsgruppen.

Samarbetsförfarandena omfattar inte bara genomförande av information utan också hanteringen av växelverkan mellan företagets eller företagsgruppens ledning och personalen.

I 1 § 1 mom. av denna lag finns en bestämmelse om målsättningen, vilket inkluderar definitionen av tillämpningsområdet för denna lag i allmänhet och där ingår även en vägledning om hur lagen ska tillämpas i praktiken. I 2 mom. finns en bestämmelse om syftet med lagen.

2 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i 1, 2, 4 och 5 kap. tillämpas i finska företagsgrupper enligt 7 § samt i företag vars verksamhet består av administrativt självständiga verksamhetsenheter.

Bestämmelserna i 1, 3, 4 och 5 kap. tillämpas i finska företagsgrupper enligt 13 § samt i företag vars verksamhet består av administrativt självständiga verksamhetsenheter.

På EWC-verksamheten tillämpas de övriga kapitlen i lagen förutom kapitel 2, som gäller endast nationellt koncernsamarbete.

3 § Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990).

Oberoende av vad som bestäms i denna lag skall vid samarbete mellan finska företag och dess personal iakttas vad som bestäms i lagen om samarbete inom företag (334/2007).

I lagen har man inkluderat en bestämmelse med hänvisningar till övriga viktiga lagar där det finns bestämmelser om arbetstagarnas rätt till deltagande, samråd med arbetstagarna och information till arbetstagarna.

4 § Företagsgrupp och kontrollerande företag

I denna lag avses med företagsgrupp en grupp som omfattar ett kontrollerande företag samt de företag i vilka detta företag utövar bestämmande inflytande.

Som ett kontrollerande företag betraktas ett företag som utövar bestämmande inflytande över ett annat företag i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller det kontrollerade företagets bolagsordning eller regler eller på något annat motsvarande sätt.

Om inte något annat visas anses ett företag utöva bestämmande inflytande över ett annat företag

- 1) när det direkt eller indirekt kan utse mer än hälften av medlemmarna i företagets styrelse eller ett motsvarande organ,*
- 2) när det har majoriteten av de röster som är knutna till företagets aktier eller andelar, eller*
- 3) när det direkt eller indirekt äger mer än hälften av företagets aktier eller andelar.*

Om två eller flera företag i en företagsgrupp kan anses utöva bestämmande inflytande, har i första hand det företag som avses i 3 mom. 1 punkten och i andra hand det som avses i 2 punkten bestämmande inflytande, om det inte visas att något av företagen utövar bestämmande inflytande på någon annan grund.

Bestämmelser om den lag som skall tillämpas vid fastställande av bestämmande inflytande i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag finns i 16 §.

Med tanke på samarbetet i företagsgruppen är det viktigt att det är fler än ett företag eller fler än en verksamhetsenhet som deltar och att något av dessa företag utövar bestämmande inflytande över de övriga företagen eller verksamhetsenheterna.

I 1 mom. av denna paragraf finns definitionen av en företagsgrupp, i 2 mom. finns huvudregeln gällande hur man definierar att ett företag utövar bestämmande inflytande, och i 3 mom. finns det mer detaljerade kriterier för hur man kan konstatera att ett företag har bestämmande inflytande, såvida inget annat kan påvisas.

I 4 mom. av denna paragraf fastställs prioritetsordningen för ovanstående kriterier. Ordningen grundar sig främst på direktivet om företagsråd och slutsatserna av den arbetsgrupp i kommissionen som följer upp verkställandet av direktivet. Det ska finnas en prioritetsordning i sådana situationer där flera företag i företagsgruppen uppfyller ett eller flera kriterier om bestämmande inflytande. Prioritetsordningen ska även kunna tillämpas om det finns motstridigheter i lagstiftningen mellan olika medlemsstater i gemenskapen i fråga om hur man definierar ett företag med bestämmande inflytande och om det i så fall är den finländska lagen som ska tillämpas enligt 16 §.

Det främsta kriteriet är det som avses i 3 mom. 1 punkten, dvs. att företaget har rätt att utse styrelsen, och i andra hand det som avses i punkt 2, dvs. en majoritet av rösterna. Således blir det kriterium som tillämpas i sista hand det som avses i punkt 3, dvs. majoriteten av aktiekapitalet.

I 5 mom. i denna paragraf finns en hänvisning till 16 §, där det finns bestämmelser om valet av lag då man ska definiera vilket företag som utövar bestämmande inflytande i en grupp av gemenskapsföretag.

5 § Beräkning av antalet arbetstagare

I finska företagsgrupper och företag beräknas det antal arbetstagare som avses i 7 och 13 §, deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare medräknade, som ett medeltal för dem som arbetat i företaget under de två senaste åren.

Mängden anställda i företagsgruppen och i de företag som tillhör företagsgruppen eller i de verksamhetsenheter som ingår i företaget är avgörande för huruvida denna lag skall tillämpas eller inte. Därför finns det i 5 § en regel för hur antalet anställda beräknas. Det har inte funnits någon motsvarande bestämmelse i den lag som var aktuell tidigare. Denna räkneregler gäller även samarbetet inom grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag.

Antalet anställda kalkyleras som ett medeltal av antalet anställda under de senaste två åren. Även deltidsanställda och visstidsanställda räknas med. Tidsfristen på två år beräknas utgående från den tidpunkt då det föreslogs eller krävdes att EWC-arbetet ska inledas. De deltidsanställda inkluderas i det totala antalet anställda och beräknas enligt antalet personer. Således betraktas till exempel två anställda som arbetar deltid som två separata arbetstagare, även om deras sammanlagda arbetstid motsvarar arbetsinsatsen för endast en heltidsanställd.

Förfarandet för att beräkna antalet anställda kan skilja sig betydligt från det förfarande som företaget normalt tillämpar i sin verksamhet. Därför är det bra om avtalsparterna säkerställer att de har följt exakt det förfarande som föreskrivs i lagen.

6 § Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet ger utlåtanden om huruvida en företagsgrupp eller ett företag skall anses vara sådana att denna lag skall tillämpas på företagsgruppen eller företaget, så som bestäms i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

Arbetsrådet ger utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av sådana lagar som gäller skyddet av en större mängd anställda. Rådet är en specialmyndighet som lyder under arbets- och näringsministeriet. I arbetsrådet ingår minst nio medlemmar som har detta som sin bisyssla, och tre (3) av dessa är ojäviga. De övriga medlemmarna representerar arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Statsrådet utser dessa medlemmar för en mandatperiod på tre (3) år. I syfte att fälla ett avgörande i ett ärende kan till exempel en domstol begära ett utlåtande av arbetsrådet om huruvida en företagsgrupp eller ett företag kan anses vara sådan näringsverksamhet som omfattas av lagen om samarbete i finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag. Emellertid kan även exempelvis arbetstagarernas centralorganisation begära ett sådant utlåtande. Vid behov kan det berörda företaget kontakta TP:s samarbetsgrupp, som kan hänskjuta ärendet till centralorganisationen.

Bestämmelserna om samarbete i finländska företagsgrupper i kapitel 2 i lagen har lämnats utanför denna handbok, eftersom dessa bestämmelser inte gäller EWC-verksamhet, dvs. internationellt koncernsamarbete.

3. kapitlet Samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och inom gemenskapsföretag

13 § Grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas i privata eller publika företagsgrupper och företag som bedriver ekonomisk verksamhet och som har sammanlagt minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, när

1) en grupp av gemenskapsföretag har företag med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, eller

2) ett gemenskapsföretag har minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

I denna paragraf har tillämpningsområdet för 3 kap. i lagen om samarbete definierats. Om företagsgruppen eller företaget inte uppfyller de villkor som fastställts i 13 §, kommer 3 kap. inte att tillämpas.

Bestämmelserna i 3 kap. tillämpas

- i privata eller publika företagsgrupper och företag,
- varvid de berörda företagen ska vara belägna i de medlemsstater som ingår i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, och
- varvid dessa företag ska bedriva ekonomisk verksamhet och därutöver
- ska dessa företag ha minst 1 000 arbetstagare i de medlemsstater som tillhör Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.
- Om det handlar om en grupp av gemenskapsföretag, är villkoret för att 3 kap. ska tillämpas dessutom att ett sådant företag som ingår i företagsgruppen har minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Exempel 1. Företag A ingår i en företagsgrupp och har 200 arbetstagare i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Företag B, som ingår i samma företagsgrupp, har 300 arbetstagare i en annan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. 3. kapitlet i lagen om samarbete

tillämpas under förutsättning att andra företag som ingår i samma företagsgrupp och som finns i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet har sammanlagt minst 500 (200+300+500=1000) anställda. De övriga 500 arbetstagarna kan alltså fördelas på exempelvis fyra medlemsstater på så sätt att det finns mindre än 150 arbetstagare i var och en av dessa stater.

I 13 §, punkt 1 i denna lag har det inte föreskrivits att minst ett av de företag som ingår i företagsgruppen ska sysselsätta minst 150 arbetstagare i en medlemsstat och att minst ett annat företag i denna företagsgrupp ska sysselsätta minst 150 anställda i en annan medlemsstat. Så har emellertid villkoren för en grupp av gemenskapsföretag definierats i EU:s direktiv om företagsråd i artikel 2, punkt 1, underpunkt c. I de förberedande handlingarna inför lagen om samarbete har det inte omnämnts att det lagstiftande organet skulle ha haft som avsikt att frångå de villkor som är förenliga med direktivet om företagsråd. Därför har det lagstiftande organet antagligen haft för avsikt att definiera en grupp av gemenskapsföretag i enlighet med direktivet.

Exempel 2. Företag A ingår i en företagsgrupp och har 100 arbetstagare i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, och 70 arbetstagare i en annan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Företag B ingår i samma företagsgrupp och har 140 arbetstagare i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, och 130 arbetstagare i en annan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. I de övriga företagen inom denna företagsgrupp finns det så många arbetstagare att företagen inom den berörda företagsgruppen har sammanlagt minst 1 000 arbetstagare i de medlemsstater som tillhör det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, men det finns ändå mindre än 150 arbetstagare i var och en av dessa medlemsstater. Kapitel 3 i lagen om samarbete kommer då sannolikt inte att tillämpas på grund av den definition som finns i EU:s direktiv om företagsråd avseende en grupp av gemenskapsföretag. Detta alltså trots att både företag A och företag B enligt ordalydelsen i 13 §, 1 punkten i lagen om samarbete har "minst 150 arbetstagare i var och en" och trots att båda företagen bedriver verksamhet i "minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet".

Om det handlar om ett gemenskapsföretag, är villkoren för att 3 kap. ska tillämpas samma villkor som gäller för grupper av gemenskapsföretag, och därutöver att ett sådant gemenskapsföretag ska ha minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Om villkoret uppfylls gällande antalet anställda, dvs. 150 arbetstagare, betyder det inte att alla arbetstagare behöver arbeta vid samma verksamhetsenhet.

13 a § Gränsöverskridande fråga

Med gränsöverskridande fråga avses en fråga som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller hela gemenskapsföretaget eller minst två företag inom företagsgruppen eller minst två verksamhetsenheter inom gemenskapsföretaget som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Gränsöverskridande är också en fråga som oberoende av antalet medlemsstater har en betydande konsekvens för arbetstagarnas ställning eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

Enligt lagen definieras gränsöverskridande frågor med andra ord som sådana frågor som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller minst två företag inom företagsgruppen eller minst två verksamhetsenheter eller frågor som oberoende av antalet medlemsstater har eller kan ha en betydande konsekvens för arbetstagarnas ställning. Om den berörda frågan anses vara gränsöverskridande, ska frågan behandlas av EWC, men i annat fall ska den inte behandlas. Då man definierar gränsöverskridande frågor ska man beakta dels omfattningen av de eventuella konsekvenserna, dels nivån på representationen från ledningens och de anställdas sida.

En gränsöverskridande fråga kan således vara exempelvis en företagsombildning som gäller ett sådant företag eller en sådan verksamhetsenhet i företaget som finns i endast en medlemsstat, om konsekvenserna av denna företagsombildning är eller kan vara betydande för personalens ställning.

Situationen ska uppfattas som gränsöverskridande även i sådana fall där beslutet fattas och dess konsekvenser märks i ett och samma land, men där detta ändå kan ha återverkningar på en annan medlemsstat som inbegrips i EWC-verksamheten (exempelvis om arbetsmetoderna ändras i ett land, och om detta förr eller senare ändå medför konsekvenser även i de övriga länderna).

13 b § Arbetstagarnas rätt till information och samråd

I grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag ska information till och samråd med arbetstagare i en gränsöverskridande fråga ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant.

Enligt denna paragraf ska informationen och samrådet genomföras på den lednings- och representationsnivå som är relevant. Målsättningen är i synnerhet att säkerställa att både informationen och samrådet genomförs på ett så relevant och effektivt sätt som möjligt, då sådana beslut som gäller arbetstagarna fattas i andra medlemsstater än den medlemsstat där de arbetar. Då dialogen förs på en sådan nivå där företaget beslutar om riktlinjerna för affärsverksamheten, kan man på ett bättre sätt föregripa och styra ändringar även med avseende på personalens ställning.

13 c § Genomförande av information och samråd

Informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att företrädarna för arbetstagarna ges den information som behövs för behandlingen av frågan och att de tillräckligt väl kan sätta sig in i frågan och förbereda samråd med ett behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

Samrådet ska genomföras så att det upprättas en dialog mellan arbetstagarföreträdarna och den centrala ledningen eller någon annan lämplig företagsledningsnivå. Samrådet ska ske vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att företrädarna för arbetstagarna på grundval av de uppgifter de fått kan avge ett yttrande, vilket kan beaktas när saken avgörs inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar ledningens ansvar.

I fråga om definitionerna av hur informationen ska vidarebefordras och hur samrådet ska genomföras har det gjorts betydande preciseringar i de bestämmelser som trädde i kraft den 10.6.2011. Definitionerna gäller även sådana företag som har ett eget avtal om EWC-verksamheten, och dessa definitioner hamnar inte i övrigt utanför tillämpningsområdet för denna lag.

Genomförande av information innebär att företrädarna för arbetstagarna får informationen vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att de ges den information som behövs för behandlingen av frågan och att de tillräckligt väl kan sätta sig in i frågan och förbereda samråd med företagsledningen (EWC-lagen 13 c §). Detta innebär närmast en skriftlig rapport om de viktigaste punkterna och denna rapport ska alltså överlämnas till arbetstagarrepresentanterna i god tid före mötet. Detta gör det lättare för arbetstagarrepresentanterna att förbereda sig inför mötena. Dessutom vore det bra att avtala om att den skriftliga rapporteringen om vissa ekonomiska frågor ska ske kvartalsvis eller halvårsvis. Detta är den ena byggstenen som står i kärnan för EWC-verksamheten.

Den andra byggstenen som står i kärnan för EWC-verksamheten är samrådet. Efter att företagsledningen har gett personalrepresentanterna en skriftlig rapport om de frågor som är föremål för samrådet, ska personalrepresentanterna ha tillräckligt med tid och information för att förbereda samrådet i syfte att kunna ge sin egen respons till företagsledningen. Både information och samråd borde enligt det aktuella direktivet genomföras vid två separata tillfällen.

Både information och samråd gäller framför allt exceptionella situationer (se kapitel 3.5 i denna handbok, EXCEPTIONELLA SITUATIONER OCH EXTRA MÖTEN), varvid samrådet med personalen bör anordnas i tillräckligt bred omfattning och i tillräckligt god tid. I sedvanliga EWC-möten (se kapitel 3.8 i handboken, ÖVRIGA MÖTEN) går man ofta igenom sådana frågor som parterna avtalat om redan i förväg, exempelvis bokslutet.

I EWC-lagen (13 b §, 13 c § och 34 §) finns det bestämmelser om information och samråd. Detta kan man inte avtala om på en sämre nivå (med undantag för de företag som inte behöver tillämpa den reviderade EWC-lagen 620/2011 [se punkt 1.1]).

14 § Undantag till följd av EU:s koncentrationsförordning

Företag som avses i artikel 3.5 a och 3.5 c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 om kontroll av företagskoncentrationer anses inte som kontrollerande företag.

Enligt artikel 3, punkt 5 a i EG:s koncentrationsförordning skall en koncentration inte anses uppstå om kreditinstitut eller andra finansinstitut eller försäkringsbolag, vilkas verksamhet omfattar handel med värdepapper, tillfälligt innehar ett företags värdepapper som de har förvärvat i avsikt att vidareförsälja dem, förutsatt att de inte utövar rösträttigheter som följer med dessa värdepapper i syfte att bestämma företagets konkurrensbeteende. Samma situation föreligger om de berörda företagen utövar dessa rösträttigheter endast i syfte att förbereda försäljningen av företaget, helt eller delvis, eller av alla dess tillgångar eller en del av dem, eller försäljningen av de berörda värdepappren, helt eller delvis, och att en sådan försäljning äger rum inom ett år efter tidpunkten för förvärvet. Denna tidsfrist kan på begäran förlängas av kommissionen om sådana institut eller bolag styrker att det inte fanns någon rimlig möjlighet att genomföra försäljningen inom tidsfristen.

Enligt artikel 3, punkt 5 c i ovannämnda förordning anses en koncentration inte heller uppstå om sådana transaktioner som avses i artikel 5, punkt 1 b i rådets fjärde direktiv om årsredovisningar för olika slags bolag (78/660/EEG) genomförs av sådana finansiella holdingbolag som avses i artikel 5.3 i direktivet, förutsatt dock att de rösträttigheter som följer med de innehavda värdepappren utövas endast för att upprätthålla det fulla värdet av dessa investeringar och inte för att direkt eller indirekt bestämma företagets konkurrensbeteende. Detta gäller särskilt situationer där man utnämner ledamöter i ledningen och styrelsen för de företag som innehas av ovannämnda företag.

15 § Utredningsförfarandes inverkan på bestämmande inflytande

En boförvaltare, utredare eller likvidator som sköter sina uppgifter enligt konkurslagen (120/2004), lagen om företagssanering (47/1993), aktiebolagslagen (624/2006) eller motsvarande lagstiftning anses inte enbart på denna grund utöva bestämmande inflytande enligt 4 §.

Denna bestämmelse grundar sig på artikel 3, punkt 5 i direktivet om företagsråd. I en situation där en boförvaltare, utredare eller likvidator sköter sina uppgifter enligt lagen, behöver denna person inte genomföra sådant samarbete som avses i 3 kap. av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, såvida man inte på några andra grunder kunnat fastställa att personen ifråga utövar bestämmande inflytande enligt vad som avses i 4 § av lagen.

16 § Bestämmande inflytande och lagval

Tillämplig lag när det kontrollerande företaget skall bestämmas är den lag i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som skall tillämpas på respektive företag inom företagsgruppen. Om ingen medlemsstats lag ändå tillämpas på företaget, är den lag som skall tillämpas för att fastställa det bestämmande inflytandet lagen i den medlemsstat där den företrädare som företaget angett finns eller, om någon sådan inte finns, där det företag som har de flesta arbetstagarna inom företagsgruppen finns.

I 4 §, 5 mom. i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag finns det bestämmelser om den lag som skall tillämpas vid fastställande av bestämmande inflytande i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag i 16 §.

Enligt första meningen i 16 § i denna lag är den tillämpliga lagen när det kontrollerande företaget skall bestämmas den lag i en medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som även i övriga fall skall tillämpas på det berörda företaget.

I denna bestämmelse förblir det oklart hur man ska agera om lagarna i de olika medlemsländerna står i konflikt med varandra i fråga om slutresultatet gällande vilket företag i företagsgruppen som ska anses utöva bestämmande inflytande. Även om man i 16 § inte hänvisat tillbaka till 4 §, verkar det som om 4 §, 5 mom. kommer att tillämpas även i dessa fall. Om man kan anse att två eller flera företag i en företagsgrupp utövar bestämmande inflytande, innebär detta på grundval av ovanstående att kontrollen i främsta hand innehas av det företag som kan utse över hälften av ledamöterna i det andra företagets styrelse eller i något motsvarande organ. Det handlar alltså enbart om ett antagande som kan vederläggas genom att påvisa att det trots allt är något annat företag som utövar bestämmande inflytande. Denna tolkning motsvarar innehållet i artikel 3, punkt 7 i direktivet om företagsråd. I artikel 3, punkt 7 i detta direktiv finns det emellertid inget motsvarande antagande om bestämmande inflytande i andra hand enligt vad som fastställs i 4 §, 4 mom. i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag. Med andra ord innebär detta att om lagarna i olika medlemsstater leder till motstridiga slutresultat då man ska fastställa vilket företag som utövar bestämmande inflytande och om man inte kan fälla ett avgörande gällande antagandet om bestämmande inflytande i första hand på grundval av 4 §, 4 mom. i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, kan man inte utgå från att det kontrollerande företaget skulle vara det företag som har majoriteten av de röster som är knutna till företagets aktier eller andelar i det andra företaget. Istället ska företaget ifråga kunna tillstyrka att det verkligen har bestämmande inflytande.

I den andra meningen i 16 § finns en bestämmelse för sådana fall där man i en grupp av gemenskapsföretag inte tillämpar lagstiftningen i någon av de medlemsstater som ligger inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. I sådana fall definieras det bestämmande inflytandet enligt lagstiftningen i det land där den företrädare som företaget angett finns. Om företaget inte har angett någon företrädare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, fastställs det bestämmande inflytandet enligt lagstiftningen i det land inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där det företag som har de flesta arbetstagarna inom företagsgruppen finns.

En motsvarande situation kan uppstå exempelvis i ett multinationellt företag vars huvudkontor ligger utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, till exempel i Asien eller i Nord- eller Sydamerika.

I fråga om själva företaget följs i allmänhet lagen i det land i vilket företagets huvudkontor (dess centrala ledning) finns. Om huvudkontoret ligger någon annanstans, som t.ex. i Schweiz eller Förenta staterna, ska man följa lagen i det EU/EES-land där något av företagen i företagsgruppen har utsetts av huvudkontoret till så kallat verkställande organ med ansvar för den centrala ledningen, eller alternativt i det land där företaget med det största antalet anställda finns. Dessa principer framgår bl.a. ur två domslut av Europeiska unionens domstol, dvs. C-440/00, Kühne & Nagel och C-349/04, ADS Anker. I bägge fallen låg huvudkontoret i Schweiz. Sådana företag som inleder sin EWC-verksamhet och som har sitt huvudkontor i länder utanför EU/EES-området definieras numera i allmänhet själva vilket företag som ska agera som verkställande organ med ansvar för den centrala ledningen. Således uppstår inga större problem angående detta. Samma sak gäller i tillämpliga delar även för 17 § i EWC-lagen, se nedan.

I och för sig finns det bestämmelser om vilket företag som utövar bestämmande inflytande i 4 §, vilket redan framställdes ovan, men i denna paragraf finns det bestämmelser om vilken lag som skall tillämpas vid fastställande av bestämmande inflytande. Om lagarna i de olika medlemsländerna dock står i konflikt med varandra i fråga om slutresultatet, ska man följa 4.5 § i lagen. I sådana fall där det kan anses att två eller flera företag i en företagsgrupp utövar bestämmande inflytande, kan man enligt denna paragraf anse att kontrollen i främsta hand innehas av det företag som kan utse över hälften av ledamöterna i det andra företagets styrelse eller i något motsvarande organ. På grund av (det finländska) tillämpningsområdet för denna lag är detta emellertid endast en syn på saken och således kan lagstiftningen i det så kallade konkurrerande landet i sin tur föranleda ett annat slutresultat.

Dessutom handlar det även enligt den finländska lagen enbart om ett antagande som kan vederläggas genom att påvisa att det trots allt är något annat företag som utövar bestämmande inflytande (4.4 § i EWC-lagen). Vanligtvis leder dessa konfliktsituationer till att man på något annat sätt måste tillstyrka att ett visst företag utövar bestämmande inflytande. Ett sådant ärende har behandlats exempelvis i Europeiska unionens domstol (C-62/99, Bo-Frost), till vilken tvister i sista hand kan förvisas.

17 § Central ledning

De skyldigheter som föreskrivs i detta kapitel tillkommer i Finland registrerade företag och i Finland registrerade gemenskapsföretag som utövar bestämmande inflytande över en grupp av gemenskapsföretag (central ledning).

Om en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag har sin centrala ledning utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, tillkommer de skyldigheter som föreskrivs i detta kapitel ett av företagsgruppen kontrollerat företag som är beläget i Finland eller en verksamhetsenhet som gemenskapsföretaget har i Finland, om företagsgruppens eller gemenskapsföretagets centrala ledning har angett det.

Om den centrala ledningen för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag finns utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och inte har angett vilket av dess kontrollerade företag eller verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som ansvarar för skyldigheterna enligt detta kapitel, ansvarar för dem ett finskt kontrollerat företag eller en finsk verksamhetsenhet, om företaget eller verksamhetsenheten har det största antalet arbetstagare av de företag eller verksamhetsenheter som gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget kontrollerar inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Bestämmelserna i 3 kap. av EWC-lagen tillämpas på grupper av gemenskapsföretag eller företag som utövar bestämmande inflytande över en företagsgrupp enbart om vederbörande grupp eller företag är registrerat i Finland.

I denna paragraf nämns även begreppet ”den centrala ledningen”. I de förberedande handlingarna till denna lag (regeringens proposition 254/2006) har detta förklarats så att villkoret för att en företagsgrupp eller ett företag ska kunna registreras är att det berörda företagens centrala ledning finns i Finland. Motiveringarna till denna lag är som gjorda för att skapa ovisshet, eftersom registreringskyldigheten (skyldigheten att göra en grundanmälan i handelsregistret) emellertid även gäller sådana utländska bolag som kontinuerligt utövar affärs- eller yrkesverksamhet i Finland från ett permanent kontor i utlandet.

Hur som helst har det lagstiftande organet uppenbarligen ändå avsett att bestämmelserna i 3 kap. ska tillämpas enbart om en grupp av gemenskapsföretag eller ett företag som kontrollerar denna grupp av gemenskapsföretag har registrerats i Finland och även i sådana fall med tilläggsvillkoret att företagens eller företagsgruppens centrala ledning också ska finnas i Finland. Med central ledning avses enligt artikel 2, punkt 1e i direktivet om företagsråd den centrala ledningen i gemenskapsföretaget eller, om det handlar om en grupp av gemenskapsföretag, den centrala ledningen i det kontrollerande företaget.

Bestämmelserna i 3 kap. i EWC-lagen tillämpas även om den centrala ledningen för ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag ligger utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och om denna centrala ledning har angett eller fastställt att kontrollen ska innehas av ett företag (dvs. ett verkställande organ med ansvar för den centrala ledningen) som är beläget i Finland och som kontrolleras av gemenskapsföretaget (dvs. att företaget ifråga ligger under gemenskapsföretagets kontroll). Den centrala ledningen i det företag eller den företagsgrupp som avses i detta moment har således möjligheten att bestämma att det är den finländska lagen som ska efterlevas.

Om den centrala ledningen i företaget eller företagsgruppen inte vill utfärda en sådan bestämmelse, är parten som ansvarar för skyldigheterna i 3 kap. ett sådant finländskt företag vilket kontrolleras av moderbolaget och vilket har fler anställda än de övriga företagen eller verksamhetsenheterna vilka är belägna inom det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, och vilka likaså kontrolleras av ovannämnda gemenskapsföretag eller ovannämnda grupp av gemenskapsföretag som ligger utanför det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

18 § Förberedande åtgärder

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag skall tillsammans med företrädarna för arbetstagarna ta initiativ till inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av ett motsvarande informations- och samrådsförfarande.

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag samt ledningen för ett företag i Finland som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och ledningen för en verksamhetsenhet i Finland inom ett gemenskapsföretag är skyldiga att se till att de parter som bereder inrättandet av ett informations- och samrådsförfarande får tillgång till den information som är nödvändig för att inleda förhandlingar enligt 22 §. Med sådan information avses särskilt information som gäller företagsgruppens eller företagets struktur och arbetskraft samt de i 13 § avsedda antalen arbetstagare.

I denna paragraf fastställs skyldigheten för den ovannämnda centrala ledningen eller det verkställande organet med ansvar för den centrala ledningen att antingen på eget initiativ eller på begäran från personalrepresentanterna tillsända dem den information som behövs för att förhandlingarna gällande informations- och samrådsförfarandet ska kunna inledas.

Informationen ska översändas i sådan form att arbetstagarna på grundval av denna information kan fastställa om företaget eller företagsgruppen är gemenskaplig. Samtidigt kan arbetstagarna skapa de kontakter som behövs för att kunna inleda förhandlingarna avseende inrättandet av informations- och samrådsförfarandet. Denna paragraf motsvarar artikel 4.4 i direktivet. Den berörda artikeln grundar sig på två domslut av Europeiska unionens domstol.

Domsluten som det hänvisas till här är de domslut som redan omnämnts tidigare, C-440, Kühne & Nagel och C-349, ADS Anker. Enligt dessa domslut ska det berörda företaget antingen på eget initiativ eller på begäran överlämna sådan information som gäller inrättandet av ett företagsråd och som är nödvändig för att inleda förhandlingar, enligt följande:

1. Genomsnittligt antal anställda som arbetar för de olika företagen som ingår i företagsgruppen.
2. Fördelningen av dessa anställda per medlemsstat, per företag och per verksamhetsställe.
3. Uppgifter gällande företagets eller företagsgruppens struktur.
4. Namn och adresser på sådana organ som representerar personalen i de företag som är belägna i de olika medlemsstaterna där företagsgruppen bedriver verksamhet. Dessa organ har möjlighet eller ska kunna ha möjligheten att delta i grundandet av ett särskilt förhandlingsorgan eller inrättandet av ett europeiskt företagsråd.

Om moderbolagets centrala ledning exempelvis finns utanför Europeiska unionen och om vederbörande ledning inte överlämnar den ovannämnda informationen till det verkställande organ som uppfattas som central ledning, måste det verkställande organet som uppfattas som central ledning begära in denna information av de övriga företagen som tillhör denna företagsgrupp och som är belägna i EU:s medlemsstater. Det berörda företaget har enligt denna paragraf i EWC-lagen även rätt att få denna information av de övriga företagen.

I vart och ett av de andra företagen vilka ingår i denna grupp och vilka är belägna i någon annan medlemsstat är ledningen dessutom skyldig att tillsända den centrala ledningen eller det verkställande organ som uppfattas som central ledning sådan information som förstnämnda ledning innehar eller som denna förstnämnda ledning lyckas få fram (även om man förstås bör säkerställa att konfidentiella uppgifter skyddas på vederbörligt sätt). Även detta har uttryckligen fastställts i ovannämnda paragraf i EWC-lagen.

19 § Inrättande av ett förhandlingsorgan för arbetstagarna

Arbetstagarna skall välja ett förhandlingsorgan

1) när den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag föreslår förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av motsvarande informations- och samrådsförfarande, eller

2) när sammanlagt minst 100 arbetstagare eller deras företrädare från minst två företag eller verksamhetsenheter som är belägna i minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet begär att sådana förhandlingar skall inledas.

För att inrätta ett EWC eller för att införa ett samråds- och informationsförfarande ska ett förhandlingsorgan för arbetstagarna grundas. Arbetstagarna ska välja eller utse sina representanter till förhandlingsorganet. Denna fråga behandlas mer ingående i denna handbok i kapitel 2.3 HUR SER FÖRHANDLINGSORGANET FÖR ETT EWC UT? och 2.4 HUR VÄLJS FÖRHANDLARNNA, DVS. MEDLEMMARNA I SNB?

Förfarandet för att nominera representanterna ska inledas omedelbart då den centrala ledningen i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag föreslår förhandlingar om ett EWC-samarbete.

Kandidater ska nomineras även i sådana fall där sammanlagt minst 100 arbetstagare eller deras företrädare från minst två företag eller verksamhetsenheter skriftligen begär att sådana förhandlingar ska inledas. Ett ytterligare villkor är att dessa företag eller verksamhetsenheter ska vara belägna i minst två olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

20 § Förhandlingsorganets sammansättning och experter

Medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan väljs i proportion till det antal arbetstagare som i varje medlemsstat arbetar vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag så att det för varje medlemsstat finns en företrädare för varje sådan grupp av i den medlemsstaten arbetande arbetstagare som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet arbetstagare som arbetar i samtliga medlemsstater.

Förhandlingsorganet ska meddela sin sammansättning till den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller för gemenskapsföretaget, ledningen för de företag som kontrolleras av gruppen av gemenskapsföretag eller ledningen för verksamhetsenheterna vid ett gemenskapsföretag och till behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå.

Förhandlingsorganet kan begära att vid förhandlingarna få biträdas av experter som det självt utser, till exempel av företrädare för behöriga arbetstagarorganisationer på europeisk nivå. Sådana experter och företrädare för arbetstagarorganisationer får på förhandlingsorganets begäran i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingarna.

Enligt denna paragraf väljer arbetstagarna in en medlem i förhandlingsorganet från varje sådan medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag har ett företag eller en verksamhetsenhet. Dessa medlemmar blir arbetstagarnas representanter i förhandlingsorganet. Dessutom får varje medlemsstat en ytterligare representant för varje nytt tiotal procent anställda jämfört med det sammanlagda antalet anställda i alla medlemsländer. Antalet representanter i förhandlingsgruppen har inte begränsats. Det totala antalet definieras enligt beräkningsformeln i lagen i varje enskilt fall.

Dessutom föreskrivs i lagen att förhandlingsorganet har rätt att förlita sig på stöd av experter och att förhandlingsorganet kan begära att sådana experter som definierats i lagen deltar i förhandlingarna.

21 § Antal medlemmar i förhandlingsorganet och val av medlemmar

Arbetstagarernas förhandlingsorgan har minst tre och högst 18 medlemmar, om inte tillämpningen av första meningen i 20 § leder till ett större antal medlemmar.

Arbetstagarerna i företag eller verksamhetsenheter i Finland som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljer sina företrädare till förhandlingsorganet genom överenskommelse eller val. Om arbetstagarerna inte kommer överens om förfarandet för val av sina företrädare, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagets eller verksamhetsenheternas två största personalgrupper tillsammans ordna val eller något annat förfarande för val av medlemmar till förhandlingsorganet. Samtliga arbetstagare i företagen eller verksamhetsenheterna har rätt att delta i det val som arbetarskyddsfullmäktige ordnar.

Företrädare för arbetstagarerna i företag eller verksamhetsenheter i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljs med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller praxis.

Arbetstagarernas förhandlingsorgan skall meddela både den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget och ledningarna för företagsgruppens kontrollerade företag eller gemenskapsföretagets verksamhetsenheter sin sammansättning.

I denna paragraf i den aktuella lagen begränsas inte storleken på förhandlingsorganet. Innan lagen 620/2011 trädde i kraft innebar däremot bestämmelsen i 21 § 1 mom. att det inte gick att välja in så kallade extraordinarie medlemmar i förhandlingsorganet i en situation där antalet medlemmar i förhandlingsorganet var minst 18 redan på grundval av antalet medlemsstater. Förbudet mot val av extraordinarie medlemmar grundade sig på 20 §, punkterna 1-3. Eftersom antalet medlemmar nu beräknas på ett annorlunda sätt än tidigare i samband med att förhandlingsorganet väljs, är 21 §, 1 mom. nu betydelselöst.

Enligt 2 mom. i denna paragraf ska arbetstagarerna i sådana företag eller verksamhetsenheter i Finland som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag välja sina företrädare till förhandlingsorganet genom överenskommelse eller val.

Enligt 29 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ska en arbetarskyddsfullmäktig utses till en arbetsplats där minst tio arbetstagare arbetar regelbundet. Arbetstagare i tjänstemannaställning på en arbetsplats har rätt att bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktig till företrädare för sig. Därför har man i allmänhet utsett en eller flera arbetarskyddsfullmäktige på arbetsplatserna. Om arbetstagarerna således inte kan komma överens om förfarandet för val av sina företrädare, ska de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagets eller företagets två största personalgrupper, alternativt verksamhetsenhetens eller verksamhetsenheternas två största personalgrupper tillsammans anordna val eller något annat förfarande för val av medlemmar till förhandlingsorganet. Alla som ingår i personalen vid företaget eller företagen, alternativt vid verksamhetsenheten eller verksamhetsenheterna, har rätt att delta i de val som anordnas av arbetarskyddsfullmäktige, oavsett om de berörda arbetarskyddsfullmäktige som anordnar valet företräder dessa personalmedlemmar och oavsett vilken personalgrupp dessa arbetstagare tillhör.

Enligt 3 mom. i denna paragraf väljer man in företrädare för arbetstagarerna i arbetstagarernas förhandlingsorgan från sådana företag eller verksamhetsenheter som är belägna i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller praxis.

Enligt 4 mom. i denna paragraf ska förhandlingsorganet meddela vilka företrädare som valts in i arbetstagarernas förhandlingsorgan både till den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget och till de lokala ledningsgrupperna för företagen eller verksamhetsenheterna. Avsikten är att säkerställa att de berörda personalrepresentanternas respektive arbetsgivare har kännedom om att dessa personer har blivit invalda.

22 § Förhandlingar om ordnande av samarbete

Den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan skall förhandla i en anda av samarbete och i syfte att uppnå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett motsvarande informations- och samrådsförfarande.

Den centrala ledningen kallar arbetstagarnas förhandlingsorgan till ett möte där de avtalsförhandlingar som avses i 1 mom. inleds. Den centrala ledningen skall underrätta ledningen för de andra företagen inom en grupp av gemenskapsföretag eller ledningarna för ett gemenskapsföretags verksamhetsenheter om kallelsen till förhandlingar.

Den centrala ledningen ska även underrätta behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå om kallelsen till förhandlingar.

Före och efter varje möte med den centrala ledningen har förhandlingsorganet rätt att sammanträda, med hjälp av alla behövliga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande.

I denna paragraf har 1 mom. stadgats i syfte att framhäva att den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan ska förhandla i en anda av samarbete och i syfte att uppnå ett avtalsbaserat europeiskt företagsråd eller ett avtal om något motsvarande förfarande för information till arbetstagarna och för samråd med dem.

Enligt 2 mom. i denna paragraf kallas arbetstagarnas förhandlingsorgan till ett möte av den centrala ledningen. Vid detta möte inleds de avtalsförhandlingar som avses i 1 mom. Inför detta möte ska den centrala ledningen underrätta ledningsgrupperna för de andra företagen eller verksamhetsenheterna i ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag om kallelsen till förhandlingar.

Tack vare denna underrättelseskyldighet kan man även säkerställa bl.a. att de rätta personerna garanterat är med och förhandlar å personalens vägnar, eftersom informationen också översänds till arbetstagarorganisationerna.

I och med att förhandlingsorganet har rätt att sammanträda före och efter mötet med representanterna för företagets ledning får förhandlingsorganet bättre möjligheter att lyckas i själva förhandlingarna.

Förhandlingsorganet ska även sammanställa kontaktuppgifterna för deltagarna och skapa ett eget informationsnätverk för internt informationsutbyte.

23 § Ansvar för förhandlingsorganets kostnader

Den centrala ledningen ansvarar för de skäliga kostnaderna för valet av medlemmar till arbetstagarnas förhandlingsorgan, förhandlingsorganets avtalsförhandlingar enligt 22 § samt sakkunniga som förhandlingsorganet anlitar vid dessa förhandlingar.

Då förhandlingar pågår om utarbetande av ett EWC-avtal, ansvarar den centrala ledningen för de kostnader som uppstår under förhandlingarna. Den centrala ledningen ansvarar för kostnaderna oavsett om parterna förhandlar uttryckligen om ett EWC-avtal eller om ett motsvarande samråds- och informationsförfarande. De kostnader som ersätts kan vara sådana utgifter som uppstår då arbetstagarnas förhandlingsorgan har gjort sina förberedelser eller kostnader som uppstår då sakkunniga anlitas.

Kostnaderna för att anlita sådana sakkunniga som kommer från arbetstagarorganisationer är i allmänhet skäliga och således godtagbara. Det är ändå bra om förhandlingsorganet kontrollerar detta i förväg.

24 § Förhandlingsorganets avstående från avtalsförhandlingar

Arbetstagarnas förhandlingsorgan kan med minst två tredjedels majoritet besluta att inte inleda förhandlingar enligt 22 § eller att avbryta redan påbörjade förhandlingar. För att på nytt inleda förhandlingar kan arbetstagarnas förhandlingsorgan sammankallas tidigast två år efter beslutet, om inte den centrala ledningen och förhandlingsorganet har kommit överens om eller kommer överens om en kortare tidsfrist.

Om arbetstagarnas förhandlingsorgan i enlighet med 1 mom. har beslutat att avstå från förhandlingar, tillämpas inte de sekundära bestämmelserna om samarbetsförfarande i 27–37 § i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget.

Det är i sista hand arbetstagarnas förhandlingsorgan som fattar beslutet om att inrätta ett EWC eller att genomföra något motsvarande samråds- och informationsförfarande. Förhandlingsorganet kan med minst två tredjedels majoritet besluta att förhandlingar enligt 22 § inte ska inledas eller att redan påbörjade förhandlingar ska avbrytas.

För att förhandlingarna ska kunna inledas på nytt, får förhandlingsorganet inte sammankallas förrän tidigast två år efter beslutet. Detta gäller även om det är arbetstagarna själva eller deras företrädare som begär att förhandlingar ska inledas. Då det handlar om att inleda förhandlingar på nytt kan man emellertid avtala om något annat med den centrala ledningen, antingen i samband med att man fattar beslutet om att avstå från att förhandla under den första omgången, eller i ett senare skede. Det lönar sig dock inte att lita på att det kommer att bli så.

Om förhandlingsorganet beslutar att avstå från förhandlingar, leder detta till att man i ett sådant gemenskapsföretag eller en sådan grupp av gemenskapsföretag inte heller behöver tillämpa de sekundära bestämmelser som gäller lagstadgat samarbete och som behandlas nedan.

Det förekommer sällan och endast i undantagsfall att förhandlingsorganet vägrar att förhandla. Om ni inom ert företag står inför en sådan situation, är det bra om ni än en gång försäkrar er om att alla medlemmar i förhandlingsorganet verkligen representerar personalen och inte företaget.

Om medlemmarna i förhandlingsorganet är missnöjda med hur förhandlingarna fortskrider eller med förhandlingarnas innehåll kan förhandlingsorganet vänta tills tidsfristen på tre år av förhandlingar löper ut så att de sekundära bestämmelserna träder i kraft. Villkoret för detta förfarande är inte att förhandlingsorganet ska vägra att förhandla, utan enbart att det ska förkasta de förslag som har lagts fram.

25 § Beslut om samarbetsavtal i förhandlingsorganet

Arbetstagarnas förhandlingsorgan kan ingå avtal med den centrala ledningen om ett eller flera europeiska företagsråd eller ett eller flera andra informations- och samrådsförfaranden, om mera än hälften av förhandlingsorganets medlemmar understöder det.

Arbetstagarnas förhandlingsorgan kan ingå avtal med den centrala ledningen om ett europeiskt företagsråd eller om något annat förfarande som gäller information till arbetstagarna och samråd med dem.

Man kan också inrätta fler än ett Europeiskt företagsråd eller flera motsvarande förfaranden. Förutom det EWC som grundas på den högsta nivån inom koncernen kan man dessutom skapa EWC-grupper exempelvis för varje dotterbolag eller affärsenhet. Om man skapar flera EWC-grupper, får det inte vara landsgränserna som ligger till grund för gruppindelningen. EWC-verksamheten handlar om multinationellt samarbete mellan personalrepresentanterna och företagets ledning. Om det vore möjligt att inrätta landsvisa EWC-grupper inom ett företag, skulle verksamheten inte längre vara multinationell och således skulle det inte överhuvudtaget handla om EWC-verksamhet längre.

För att ett avtal ska kunna ingås är villkoret att över hälften av medlemmarna i arbetstagarnas förhandlingsorgan understöder avtalet.

Under förhandlingarna måste man ändå se till att utforma ett sådant förfarande där det är möjligt att utbyta information mellan de olika EWC-grupperna och där de olika EWC-grupperna har tillgång till sådana uppgifter att de kan skapa sig en helhetsbild av händelserna i företaget.

26 § Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande

I ett skriftligt avtal om ett europeiskt företagsråd ska, om inte något annat överenskoms, bestämmas

- 1) vilka företag eller verksamhetsenheter som hör till avtalets tillämpningsområde,*
- 2) företagsrådets sammansättning, antal medlemmar och fördelning av platser på ett sätt som i den mån det är möjligt beaktar att arbetstagarrepresentationen är jämnt fördelad mellan olika verksamheter, kategorier av arbetstagare och kön, samt företagsrådets mandatperiod,*
- 3) företagsrådets uppgifter och förfarandet för information och samråd samt dess förhållande till motsvarande förfarande på nationell nivå,*
- 4) platsen eller platserna för företagsrådets möten, mötesfrekvensen och mötenas längd,*
- 5) sammansättning, utnämning, uppgifter och förfaringsregler för företagsrådets arbetsutskott,*
- 6) vilka ekonomiska och andra materiella resurser som ska anvisas företagsrådet, samt*
- 7) tidpunkten då avtalet träder i kraft, avtalets löptid samt förfarandet för ändring, uppsägning och omförhandling av avtalet samt förfarandet vid omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.*

Den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan kan i stället för att inrätta ett europeiskt företagsråd skriftligen avtala om ett eller flera informations- och samrådsförfaranden. I avtalet skall anges de ärenden som arbetstagarnas företrädare har rätt att få information om och att bli hörda om. Till dem hör i synnerhet övernationella frågor som berör gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget och som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. I avtalet skall också anges detaljerade regler för hur företrädarna för arbetstagarna har rätt att sammanträda för att dryfta den information de fått.

Ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande åsidosätter de i 27–37 § avsedda sekundära bestämmelserna om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag, om inte något annat följer av avtalet.

Förhandlingsorganet ska i främsta hand ha som målsättning att upprätta ett EWC-avtal. De punkter som finns i lagen ska slås fast i avtalet åtminstone på den nivå som angetts i lagen. I annat fall finns det inga förutsättningar för att upprätta ett EWC-avtal, och då är det istället förnuftigt att börja tillämpa de sekundära bestämmelserna i lagen.

Det bör noteras att definitionerna i lagen i huvudsak är bindande och det finns ingen anledning att frångå dessa definitioner ens i sådana fall där det skulle vara tillåtet enligt lagen. Definitionerna och olika åsikter gällande tolkningen av dessa definitioner är typiska tvistefrön inom EWC-verksamheten. Om man följer de definitioner som finns i lagen kan man på ett enklare sätt och i mer omfattande utsträckning stödja sig på allmän rättspraxis.

26 a § Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning

Om inget har avtalats om de förfaranden som avses i 26 § 1 mom. 3 punkten, ska såväl i det europeiska företagsrådet som i enlighet med lagen om samarbete inom företag, information och samråd genomföras när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena.

I EWC-lagen är 26 a § den enda paragrafen som kommer att tillämpas oavsett när EWC-avtalet har undertecknats.

Enligt den nya lagen är utgångspunkten att samråds- och informationsförfarandet inom ramen för EWC-verksamheten ska kopplas samman med förfarandena på nationell nivå genom att man avtalar om detta i EWC-avtalet. Om man i EWC-avtalet inte har fastställt något om förhållandet mellan informations- och samrådsförfarandet å ena sidan och de nationella förfarandena å andra sidan, ska informationen och samrådet genomföras både i EWC och i arbetstagarnas nationella representationsorgan redan i det skede då man planerar sådana beslut som kan leda till betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena. EWC-gruppen bör underrättas antingen i förväg eller samtidigt som informationen vidarebefordras till de nationella organ som representerar arbetstagarna.

Man kan inte skjuta upp eller låta bli att genomföra ett informations- och samrådsförfarande för ett EWC på grund av att ett nationellt samrådsförfarande genomförs i enlighet med andra regler på något annat håll. Vid behov kan informationen ges till EWC-gruppen samtidigt som informationen lämnas på lokalt plan.

I vilket fall som helst måste man reservera tillräckligt med tid för samrådet. Detta innebär, om så behövs, att både informationen till EWC-gruppen och informationen på lokal nivå ska lämnas i rätt tid, dvs. i tillräckligt god tid.

26 b § Anpassning av informations- och samrådsförfarandet

Om det sker väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och det inte finns några avtalsbestämmelser om sådana eller om bestämmelserna i två eller flera avtal är sinsemellan motstridiga, ska den centrala ledningen inleda de förhandlingar som avses i 22 § på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst ett hundra arbetstagare eller deras företrädare vid minst två företag eller verksamhetsenheter i olika medlemsstater.

Vid de förhandlingar som avses i 1 mom. ska minst tre av medlemmarna i vart och ett av de befintliga europeiska företagsråden ingå i arbetstagarnas förhandlingsorgan utöver de medlemmar som väljs enligt 20 §.

Medan de förhandlingar som avses i 1 mom. pågår ska de europeiska företagsråden fortsätta sin verksamhet i enlighet med eventuella arrangemang som anpassats genom avtal mellan medlemmarna i företagsrådet eller företagsråden och den centrala ledningen.

Här avses att informations- och samrådsförfarandet ska anpassas till sådana strukturförändringar som sker till följd av att ett företag eller en företagsgrupp på gemenskapsnivå exempelvis fusionerats, gjort ett företagsförvärv eller delats upp. Denna anpassning ska i främsta hand göras på grundval av EWC-avtalet. Därför är det tillrådligt att slå fast detta i avtalet. I avtalet kan man exempelvis fastställa att företagsråden fortsätter att existera parallellt, att de slås samman med varandra (och i så fall bör man fastställa hur förfarandet ska se ut), eller att man i förekommande fall inleder nya förhandlingar.

Om detta inte har fastställs i EWC-avtalet eller om bestämmelserna i två olika EWC-avtal är sinsemellan motstridiga, ska den centrala ledningen inleda nya avtalsförhandlingar. Förhandlingar skulle även kunna inledas på begäran av sammanlagt minst 100 anställda som arbetar i minst två olika företag eller verksamhetsenheter som är belägna i två olika medlemsstater, vilket även gäller för sedvanliga EWC-förhandlingar. Dessutom skulle i så fall tre (3) av ledamöterna i var och en av de befintliga EWC-grupperna medverka direkt i SNB vid sidan om de medlemmar som valts in i det berörda organet enligt 20 § i lagen.

Samtidigt skulle de befintliga EWC-grupperna fortsätta med sin verksamhet i sedvanlig ordning medan de berörda förhandlingarna pågår.

27 § Sekundära bestämmelser om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna om europeiska företagsråd i 28–38 § ska tillämpas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag

- 1) när den centrala ledningen och arbetstagarernas förhandlingsorgan har avtalat om det,*
- 2) om den centrala ledningen inte har inlett förhandlingar med arbetstagarernas förhandlingsorgan inom sex månader efter begäran om förhandlingar enligt 19 § 2 punkten från arbetstagarerna eller deras företrädare, eller*
- 3) om den centrala ledningen och arbetstagarernas förhandlingsorgan i sina förhandlingar inte har uppnått avtal om samarbete enligt detta kapitel inom tre år från de tidpunkter som avses i 19 §, utom när detta har berott på arbetstagarernas förhandlingsorgans beslut enligt 24 § att avstå från avtalsförhandlingar.*

Om det i en grupp av gemenskapsföretag finns flera kontrollerande företag än ett, inrättas ett europeiskt företagsråd bara på det högsta kontrollerande företags nivå, om inte något annat följer av ett avtal enligt 26 §.

Om avtalsparterna inte lyckats utarbeta ett EWC-avtal som de är nöjda med, finns det anledning att inleda EWC-verksamheten utgående från de sekundära bestämmelserna. Så bör man göra även då tidsfristen på tre år av förhandlingar har löpt ut. Parterna kan fortsätta med förhandlingarna om ett EWC-avtal även efter att de sekundära bestämmelserna har trätt i kraft och då EWC-verksamheten i själva verket har börjat.

28 § Europeiska företagsråds sammansättning

Medlemmarna av europeiska företagsråd väljs i proportion till det antal arbetstagare som i varje medlemsstat arbetar vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag så att det för varje medlemsstat finns en företrädare för varje sådan grupp av i den medlemsstaten arbetande arbetstagare som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet arbetstagare som arbetar i samtliga medlemsstater.

För att EWC-verksamheten ska vara framgångsrik är det önskvärt att man i mån av möjlighet väljer arbetstagarrepresentanter från olika personalgrupper, personer av olika ålder och olika kön.

29 § Val av medlemmar i europeiska företagsråd

Arbetstagarerna i företag eller verksamhetsenheter i Finland som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljer bland sig medlemmar som företräder dem i det europeiska företagsrådet genom överenskommelse eller val. Om personalen inte kommer överens om förfarandet för val av sina företrädare, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar företagets eller verksamhetsenheternas två största personalgrupper tillsammans ordna val eller något annat förfarande för val av medlemmar i företagsrådet. Alla som hör till personalen i företagen eller verksamhetsenheterna har rätt att delta i det val av medlemmar i det europeiska företagsrådet som arbetarskyddsfullmäktige ordnar.

Företrädare för arbetstagarna i företag eller verksamhetsenheter i andra medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som hör till en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag väljs med iakttagande av respektive stats nationella lagstiftning eller praxis.

I denna paragraf fastställs alltså hur EWC-medlemmarna väljs. Denna bestämmelse motsvarar de bestämmelser som kommenterats ovan och som gäller valet av medlemmar till arbetstagarnas förhandlingsorgan. Skillnaden är att man tidigare omnämnt endast arbetstagare och arbetstagarrepresentanter, medan man i denna paragraf talar om både arbetstagare och personal. Ibland används ordet personal för att framhäva att det inte bara handlar om kollektivanställda, utan också om tjänstemän. Ur förarbetena till denna lag framgår inte att man skulle ha avsett att behandla kollektivanställda och tjänstemän på olika sätt beroende på deras personalstatus. Således ska bägge punkter i lagen tolkas på så sätt att man med arbetstagare även avser tjänstemän.

För att EWC-verksamheten ska vara framgångsrik är det viktigt att de personer som väljs in företräder personalen i det berörda landet med så bred representation som möjligt. I sådana fall där det är möjligt att välja flera representanter från en medlemsstat, är det bra om man väljer arbetstagarrepresentanter från olika personalgrupper, personer av olika ålder och olika kön så att gruppen kan arbeta på ett framgångsrikt sätt.

30 § Meddelande om europeiska företagsråds sammansättning

Företagsrådet skall meddela den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller en av den centrala ledningen anvisad annan behörig ledning för företagsgruppen eller företaget sin sammansättning och eventuella förändringar i den.

Enligt 30 § ska EWC-gruppen meddela den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller en av den centrala ledningen anvisad annan behörig ledning för företagsgruppen eller företaget sin sammansättning och förändringar i den. Om den centrala ledningen inte känner till sammansättningen för företagsrådet eller är medveten om ändringar i dess sammansättning, kan ledningen inte på tillbörligt sätt uppfylla sina skyldigheter avseende kommunikation och samråd i enlighet med avtalet eller lagen.

31 § Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott

Företagsrådet fastställer självt sin arbetsordning.

Företagsrådet väljer inom sig ett arbetsutskott med högst fem medlemmar. Arbetsutskottet fastställer sin arbetsordning och ska ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

Företagsrådet består av representanter för företagets personal. Du hittar information om vem som kan vara medlem i företagsrådet i denna handbok under kapitel 4.2 VEM KAN FUNGERA SOM REPRESENTANT I ETT FÖRETAGSRÅD? I denna handbok finns det också mer information om konstituering av ett företagsråd och inrättande av ett arbetsutskott under kapitlen 4.4 ARBETSUTSKOTTET OCH DESS SAMMANSÄTTNING samt 4.5 ÖVRIGA ARBETSGRUPPER.

Ledamöterna i företagsrådet väljer själva ett arbetsutskott från sin egen krets och fastställer självständigt dess sammansättning och storlek. Det maximala antalet medlemmar är 5 personer, om inget annat avtalats med företagsledningen. Företagsledningen kan inte bestämma att arbetsutskottet ska vara mindre till storleken än vad ledamöterna i företagsrådet har beslutat.

För att EWC-verksamheten ska vara framgångsrik bör ledamöterna i företagsrådet välja ett arbetsutskott vars medlemmar har möjlighet att verka på denna post och är villiga att sköta dessa arbetsuppgifter. Arbetet i arbetsutskottet är krävande och ställer även krav på bl.a. medlemmarnas tidsanvändning och deras interaktions- och kommunikationsförmåga.

Arbetsgivaren bör se till att arbetsutskottet klarar av att sköta EWC-verksamheten på det sätt som krävs i lagen.

32 § Rätt att få uppgifter och bli hörd

Det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott har rätt att få uppgifter och bli hört om sådana frågor som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller minst två av företagsgruppens företag eller gemenskapsföretagets verksamhetsenheter, som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. På motsvarande sätt behandlas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag enligt 17 § 2 och 3 mom. enbart ärenden som gäller antingen alla företag eller verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller minst två företag eller verksamhetsenheter som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

I denna paragraf framhävs att den information som delges och behandlas inom ramen för det europeiska företagsrådet ska vara gränsöverskridande till sin natur, vilket redan har tagits upp tidigare. EWC-gruppen har enligt denna paragraf rätt att få uppgifter och bli hörd gällande sådana gränsöverskridande frågor som kan medföra betydande konsekvenser för personalen i en eller flera medlemsstater.

På motsvarande sätt ska man vid EWC-mötena behandla endast sådana ärenden som gäller antingen samtliga företag eller verksamhetsenheter inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, eller minst två företag eller verksamhetsenheter som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, eller alternativt sådana frågor som kan medföra betydande konsekvenser för personalen. Platsen där beslutet fattas räknas också som en verksamhetsenhet. I vissa situationer har beslutet eventuellt fattats i samma land (där även huvudkontoret ligger) som åtgärderna är inriktade på (dvs. landet där huvudkontoret ligger). Trots detta kan beslutet och åtgärderna ha betydande konsekvenser för personalen och i så fall blir frågan ett ärende för EWC att ta upp.

EWC-verksamheten gäller enbart sådana företag som verkar inom det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Företag utanför det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet kan inbegripas i EWC-verksamheten endast genom att avtala om detta.

33 § Ordinarie möten och ärenden som behandlas på dem

Det europeiska företagsrådet har rätt att sammanträda minst en gång om året tillsammans med företrädarna för den finska centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget för att få uppgifter och bli hört om företagsgruppens eller företagets affärsverksamhet och framtidsutsikter.

Före mötet skall den centrala ledningen lämna en skriftlig redogörelse för de ärenden som kommer att behandlas på mötet.

Det europeiska företagsrådet ska särskilt informeras om gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation samt utvecklingsutsikterna för dess verksamhet, produktion och försäljning.

Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och utvecklingsutsikterna för det, investeringar, betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, inskränkning eller nedläggning av produktionen i företag, verksamhetsenheter eller betydande delar av dessa samt sådana minskningar av antalet arbetstagare som avses i rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas

lagstiftning om kollektiva uppsägningar, i enlighet med vad som bestäms i den nationella lagstiftningen i etableringsstaten för respektive företag som hör till gruppen av gemenskapsföretag eller för respektive verksamhetsenhet vid gemenskapsföretaget.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för företrädarna för arbetstagarna att sammanträda med den centrala ledningen och att få motiverade svar på alla sina yttranden.

Före ett ordinarie möte har medlemmarna i det europeiska företagsrådet rätt att sammanträda för sig.

De exempel som framförts i lagen avseende ärenden som ska behandlas vid ordinarie möten får inte inskränka möjligheterna att behandla även sådana ärenden som är betydelsefulla med tanke på företagets verksamhet och personalen. Om dessa frågor slås fast i ett EWC-avtal, får förteckningen inte heller vara uttömmande.

Man bör fästa särskild uppmärksamhet vid att informationen och samrådet ska genomföras i rätt tid. I fråga om informationen och samrådet bör man dessutom särskilt beakta kvaliteten, innehållet och mängden.

34 § Extra möten i exceptionella situationer

Den centrala ledningen ska i rätt tid med tanke på utbytet av åsikter lämna arbetsutskottet en redogörelse för exceptionella omständigheter eller beslut som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. Sådana omständigheter är i synnerhet omplacering av verksamheten, nedläggning av ett företag eller en verksamhetsenhet samt uppsägningar enligt 33 § 4 mom.

På begäran av arbetsutskottet skall den centrala ledningen eller någon annan sådan företagsledning som har beslutanderätt i de ärenden som behandlas, ordna ett möte där den informerar om de ärenden som avses i 1 mom. och utbyter åsikter om dem med arbetsutskottet. Också de medlemmar av det europeiska företagsrådet som inte hör till arbetsutskottet men som företräder arbetstagare som direkt berörs av de ärenden som avses i 1 mom. har rätt att delta i mötet.

Ett extra möte skall ordnas så snart som möjligt efter att utredningen givits. För mötet utarbetar den i 2 mom. avsedda ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget en berättelse om vilken arbetsutskottet kan avge utlåtande när mötet avslutas eller inom en rimlig tid efter att mötet avslutats.

Arbetsutskottet, vid behov kompletterat på det sätt som avses i 2 mom., har rätt att samlas utan att ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller för gemenskapsföretaget är närvarande.

Vad som ovan bestäms om arbetsutskottet gäller det europeiska företagsrådet, om det inte har valt något arbetsutskott inom sig.

På arbetstagarnas tystnadsplikt i situationer som avses i 1 mom. tillämpas 43 §.

Exceptionella situationer har definierats i lagen och här bör man lägga särskilt stor vikt vid att informationen delges i rätt tid, att den är av rätt natur, och att den är tillräcklig. Detta har behandlats mer ingående i denna handbok i kapitel 3.5 EXCEPTIONELLA SITUATIONER OCH EXTRA MÖTEN.

35 § Rätt att anlita sakkunniga

Det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott har rätt, i den mån det är nödvändigt, att anlita sakkunniga som det själv valt när det förbereder sig för möten som avses i 33 och 34 §.

EWC-gruppen och dess arbetsutskott har rätt, i den mån det är nödvändigt, att anlita sådana sakkunniga som de själva valt när de förbereder sig inför ordinarie eller extra möten i EWC. Det är arbetsgivaren som ansvarar för kostnader i samband med att sakkunniga anlitas. Dessutom är det bra att avtala separat om detta också i EWC-avtalet.

I lagen finns det inga bestämmelser om behörighetskrav för de sakkunniga. Till exempel en funktionär från fackförbundet kan fungera som sakkunnig. Då det handlar om sakkunniga är det ändå bra att ta kontakt med TP:s samarbetsgrupp.

36 § Informationsskyldighet för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar

På informationsskyldigheten för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar tillämpas 40 a §.

Ledamöterna i företagsrådet har informationsskyldighet. Arbetsgivarrepresentanterna kan försöka begränsa informationen genom att obefogat utvidga tystnadsplikten. Om informationsskyldigheten eventuellt begränsas helt eller delvis måste detta utvärderas särskilt noggrant och motiveras väl. Dessutom är det befogat att göra detta separat varje gång. I EWC-avtalet ska man inte ge något allomfattande samtycke till detta eller fastslå sådana inskränkningar. Om informationen inskränks på obefogade grunder kan detta leda till ett sanktionsförfarande. Ifall personalrepresentanterna misstänker att arbetsgivaren inskränker möjligheterna att verkställa informationsskyldigheten, kan de vända sig till samarbetsombudet för att lösa frågan.

37 § Ansvar för samarbetskostnaderna

Den centrala ledningen svarar för kostnaderna för det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts verksamhet. Sådana kostnader är åtminstone kostnaderna för mötesarrangemang och tolkning samt rese- och inkvarteringskostnader för medlemmarna i det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet, om inte något annat har avtalats.

Den centrala ledningen skall anvisa det europeiska företagsrådets och dess arbetsutskotts medlemmar tillräckliga ekonomiska och andra materiella resurser så att de kan sköta sina uppgifter på lämpligt sätt.

Den centrala ledningen svarar för rese- och inkvarteringskostnaderna för en (1) sakkunnig som det europeiska företagsrådet och dess arbetsutskott anlitar i fall som avses i 33 och 34 §, om inte något annat avtalas.

Enligt 1 mom. är den centrala ledningen skyldig att svara för kostnaderna för verksamheten i EWC och dess arbetsutskott. Den centrala ledningen ansvarar i synnerhet för kostnaderna för mötesarrangemang och tolkning under mötena samt rese- och inkvarteringskostnaderna för medlemmarna i EWC och dess arbetsutskott. Detta kan man även avtala på något annat sätt, men det är inte tillrådligt. Syftet med EWC-verksamheten är dock inte att man skulle välja enbart sådana EWC-representanter som är språkkunniga och som därför klarar sig utan tolktjänster. Kostnaderna för tolkning ska betalas av den centrala ledningen och i allmänhet finns det inte heller någon anledning att avtala om något annat på denna punkt. I ett sådant avtal där tillämpningen av 27–37 § utesluts är det befogat att skriva in bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att finansiera tolkning mellan alla de språk som talas av EWC-representanterna från de olika länderna. Då man utarbetar avtalet lönar det sig att beakta att företaget senare kan utvidgas till nya länder och att det finns flera officiella språk även i många andra länder än i Finland.

Enligt 2 mom. i denna paragraf ska den centrala ledningen anvisa EWC och dess arbetsutskotts medlemmar tillräckliga ekonomiska och materiella resurser så att de kan sköta sina uppgifter på lämpligt sätt. Sådana resurser är bland annat utrymmen och annan teknisk beredskap för att medlemmarna ska kunna samlas till interna möten, förvaringsutrymmen för dokument, samt rätten att i den omfattning det behövs för att sköta dessa uppgifter använda sådana sedvanliga kontorsmaterial och kommunikationsverktyg som i allmänhet är tillgängliga på arbetsplatsen.

Enligt 3 mom. i denna paragraf svarar den centrala ledningen för rese- och inkvarteringskostnaderna för en sakkunnig som EWC och dess arbetsutskott anlitar i sådana fall som avses ovan i 33 och 34 §. Man kan även avtala om något annat i fråga om detta, men det är inte tillrådligt att avstå från ersättning av rese- och inkvarteringskostnader för åtminstone en sakkunnig.

38 § Det europeiska företagsrådets bedömning av avtalsförhandlingarna

Företagsrådet bedömer senast fyra år efter att det inrättats huruvida förhandlingar om ett avtal enligt 26 § borde inledas med den centrala ledningen.

Om företagsrådet med enkel majoritet beslutar att föreslå förhandlingar för den centrala ledningen, skall företagsrådet föra förhandlingarna i stället för arbetstagarnas förhandlingsorgan. Vid förhandlingarna iakttas i övrigt i tillämpliga delar vad som bestäms i 22–26 §.

På grundval av den nya 26 § 3 mom. i EWC-lagen ingår 38 § i de sekundära bestämmelserna, dvs. denna paragraf följs endast i sådana situationer där inget EWC-avtal har upprättats. På grundval av denna bestämmelse har personalrepresentanterna möjlighet att göra en bedömning av möjligheterna till ett avtalsbaserat samarbete istället för ett lagstiftningsbaserat samarbete.

Enligt 2 mom. i denna paragraf kan ledamöterna i företagsrådet med enkel majoritet besluta om de ska föreslå förhandlingar för den centrala ledningen. Om man beslutar att inleda förhandlingar, är det företagsrådet som ska föra nämnda förhandlingar och då behöver man inte separat utse ett förhandlingsorgan för arbetstagarna i detta syfte. Vid förhandlingarna iakttas i övrigt i tillämpliga delar vad som bestäms i 22–26 § om kostnader, organisering av samarbetet, rätten att tillfälligt avstå från att förhandla om ett avtal, beslutet om ett avtal och bestämmelserna i själva avtalet eller om något annat informations- och samrådsförfarande.

39 § Inverkan av en minskning av antalet arbetstagare

Även om antalet arbetstagare i en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag minskar så att det understiger det som föreskrivs i 13 §, skall ett i Finland ingånget avtal enligt 26 § om ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande tillämpas ytterligare sex månader från det att antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget inte längre uppfyller antalet enligt 13 §, om inte något annat följer av avtalet.

På motsvarande sätt behåller arbetstagarnas förhandlingsorgan enligt 19 § och det europeiska företagsrådet enligt 28 § sin ställning och sina uppgifter sex månader från det har antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget har minskat så att det understiger det som föreskrivs i 13 §.

Antalet anställda vid företaget hålls inte konstant och kan öka eller minska på så sätt att siffran inverkar på tillämpningen av bestämmelserna i 3 kap.

Därför föreskrivs det i denna paragraf att även om antalet arbetstagare i en grupp av gemenskapsföretag eller ett gemenskapsföretag minskar så att det understiger det som föreskrivs i 13 §, ska EWC-avtalet tillämpas ytterligare sex månader från den tidpunkt då antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget inte längre når upp till det antal som fastställs i 13 §. Om man i EWC-avtalet har slagit fast något annat avseende detta, ska man emellertid följa detta avtal.

Arbetstagarnas förhandlingsorgan och även EWC i övrigt behåller på motsvarande sätt sin ställning och ska fortsätta med sina arbetsuppgifter i sex månader från den tidpunkt då antalet arbetstagare i företagsgruppen eller företaget har minskat så att det understiger det som föreskrivs i 13 §.

4 kapitlet Särskilda bestämmelser

40 § Rättigheter för företrädare för arbetstagarna

De europeiska företagsrådets medlemmar ska ha tillräckliga möjligheter att utöva sina rättigheter som följer av denna lag för att gemensamt kunna företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan och av de europeiska företagsråden ska ges utbildning i den utsträckning som behövs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som företrädare i ett internationellt sammanhang.

De företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag har rätt att få tillräckligt med befrielse från sitt arbete för att sköta sina uppgifter och för utbildning. Arbetsgivaren ska betala ersättning för inkomstbortfall till följd av detta. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för arbetstagarna samt arbetsgivaren.

Om en företrädare för arbetstagarna utom sin arbetstid deltar i ett samarbetsförfarande enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, ska arbetsgivaren för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

Syftet med den reviderade lagen har varit att stärka arbetstagarrepresentanternas rättigheter, så att de fullt ut kan sköta sin uppgift som EWC-representanter. EWC-representanterna ska ha möjligheter att utöva dessa rättigheter. Med möjligheter avses i detta fall även sådana möjligheter som behövs om arbetstagarnas rättigheter gällande information och samråd kränks. Med begreppet möjligheter kan man även syfta på exempelvis en dator och en anslutning till ett datanät.

Dessutom har EWC-representanterna rätt till utbildning. Utbildningen kan handla om till exempel språkutbildning samt annan utbildning som behövs för att representanten ifråga ska kunna utföra sin uppgift i ett internationellt sammanhang. Utbildningen kan också gälla bara en del av EWC-representanterna.

Arbetstagarrepresentanterna har emellertid olika rättigheter på varierande nivåer i olika länder. I vissa länder uppfattas EWC-representanterna inte som traditionella personalrepresentanter och deras rättigheter kan vara sämre än för övriga personalrepresentanter på nationell nivå.

Då man utarbetar ett EWC-avtal med ett företag som har sitt huvudkontor i Finland är det lönt att i avtalet skriva in att alla EWC-representanter ska ha åtminstone samma rättigheter som de finländska personalrepresentanterna på nationell nivå. Detta gäller bland annat såväl utbildning som tidsanvändning och anställningsskydd.

40 a § Informationsskyldighet för arbetstagarnas företrädare

Företrädarna för arbetstagarna ska informera arbetstagarnas övriga företrädare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller, om inga företrädare har valts, arbetstagarna direkt om innehållet i och utgången av de informations- och samrådsförfaranden som avses i 3 kap., om inte något annat följer av tystnadsplikten enligt 43 §.

Ledamöterna i företagsrådet har informationsskyldighet. Detta innebär att de förväntas rapportera vidare om de frågor som de har fått ta del av till de personer som de företräder, eller till deras företrädare. Arbetsgivarrepresentanterna kan försöka begränsa informationen genom att obefogat utvidga

tystnadsplikten. Om informationsskyldigheten eventuellt begränsas helt eller delvis måste detta utvärderas särskilt noggrant och motiveras väl. Dessutom är det befogat att göra detta separat varje gång. I EWC-avtalet ska man inte ge något allomfattande samtycke till detta eller fastslå sådana inskränkningar. Om informationen inskränks på obefogade grunder kan detta leda till ett sanktionsförfarande. Om personalrepresentanterna misstänker att möjligheterna att verkställa informationsskyldigheten har inskränkts på obefogade grunder, har de möjlighet att vända sig till samarbetsombudet för att lösa frågan.

Då bör de dock beskriva i huvuddrag vilken information som är sekretessbelagd och separat motivera varför. Om det finns sekretessbelagda frågor, bör ledningen även tydligt meddela eller avtala med motparten när informationen kan vidarebefordras och vilka skälen till fördröjningen är.

41 § Uppsägningsskydd för företrädare för arbetstagarna

*I fråga om uppsägningsskyddet för de företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001)
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055> bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud.*

Uppsägningsskyddet för en företrädare för arbetstagarna som valts i någon annan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet bestäms enligt den nationella lagstiftningen i staten i fråga.

EWC-representanter omfattas av samma uppsägningsskydd som förtroendemän eller förtroendeombud har. Således får arbetsgivaren säga upp en EWC-representant endast om arbetet tar slut helt och hållet i företaget och om arbetsgivaren inte kan organisera något sådant arbete åt den berörda representanten som motsvarar dennes yrkesskicklighet eller något arbete som annars är lämpligt för denna person, eller inte kan omskola honom eller henne för annat arbete. Alternativt kan EWC-representanten sägas upp om majoriteten av de arbetstagare som personen ifråga representerar ger sitt samtycke till detta.

Det berörda uppsägningsskyddet grundar sig på direktivet, men jämfört med Finland är skyddet av personalrepresentanter är ändå inte lika starkt i alla länder. Därför är det lönt att i avtalet slå fast en modell som ger tillräckligt med skydd för alla representanter och dessutom är det bra att fastställa att arbetsgivaren till exempel är skyldig att underrätta arbetsutskottet om uppsägningar innan de verkställs.

42 § Avtalsrätt

Ledningen för en finsk företagsgrupp eller ett finskt företag som avses i 7 § och de företrädare för arbetstagarna som avses i 8 eller 10 § samt den i 17 § avsedda centrala ledningen för en företagsgrupp eller ett företag som avses 13 § och de finska företrädarna för arbetstagarna i detta företag får utan hinder av vad som bestäms ovan skriftligen avtala om sammanförande av innehållet i och förfarandet för de nationella samarbetsförfarandena och samarbetsförfarandena på gemenskapsnivå.

Syftet med denna paragraf är att göra det möjligt att kombinera samarbetet på nationell nivå med samarbetet i gruppen av gemenskapsföretag, förutsatt att detta kan avtalas i enlighet med denna lag och att denna överenskommelse kan ingås mellan ledningen och alla personalrepresentanter som deltar i både det nationella samarbetet och samarbetet i gruppen av gemenskapsföretag.

43 § Tystnadsplikt

En arbetstagare som är medlem av arbetstagarnas förhandlingsorgan enligt 8 eller 20 § och en företrädare för arbetstagarna vilken deltar i samarbetsförfarandet samt en i denna lag avsedd

sakkunnig som bistår företrädarna för arbetstagarna skall hemlighålla i samband med samarbetsförfarandet erhållna

- 1) uppgifter om företagsgruppens eller företags affärs- och yrkeshemligheter,*
- 2) sådana uppgifter om företagsgruppens eller företags ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent, samt*
- 3) uppgifter om företagsgruppens eller företags företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent.*

Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte den som har tystnadsplikt, efter att ha informerats om tystnadsplikten, från att röja sekretessbelagda uppgifter för andra i nämnda moment avsedda arbetstagare eller företrädare för arbetstagarna eller sakkunniga som bistår dem, om det är nödvändigt för skötseln av samarbetsuppgifterna.

Tystnadsplikten förutsätter att

- 1) företagsgruppens eller företags ledning har visat dem som har tystnadsplikt enligt 1 mom. vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten,*
- 2) företagsgruppens eller företags ledning har meddelat dem som har tystnadsplikt enligt 1 mom. att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och*
- 3) den som har tystnadsplikt enligt 1 mom. har underrättat de i 2 mom. avsedda arbetstagarna eller företrädarna för arbetstagarna eller sakkunniga som bistår dem om tystnadsplikten.*

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för en arbetstagare enligt 1 mom. och dennes företrädare är i kraft och tystnadsplikten för en sakkunnig efter att sakkunniguppdraget fullgjorts.

Medlemmarna i arbetstagarnas förhandlingsorgan samt EWC-representanterna ska hemlighålla i samband med samarbetsförfarandet erhållna uppgifter om företagsgruppens eller företags affärs- och yrkeshemligheter, uppgifter om företagsgruppens eller företags ekonomiska ställning, samt arrangemang avseende företagssäkerheten eller motsvarande säkerhetsarrangemang. Tystnadsplikten gäller även de sakkunniga som bistår arbetstagarrepresentanterna. Uppgifterna ska ändå vara av sådan natur att ifall de sprids, vore de ägnade att skada företagsgruppen eller företaget eller deras kompanjon eller kontrahent.

Den som har tystnadsplikt får behandla de sekretessbelagda uppgifterna med de arbetstagare han eller hon företräder eller med företrädare för arbetstagarna eller med sakkunniga som bistår dem, förutsatt att det är nödvändigt för den berörda personen att behandla dessa uppgifter för att denne ska kunna sköta sina samarbetsuppgifter.

Villkoret för tystnadsplikten är emellertid att företagsgruppens eller företags ledning uttryckligen har visat dem som har tystnadsplikt vilka uppgifter som omfattas av affärs- och yrkeshemligheten. Det är ofta svårt att göra en bedömning av räckvidden för konfidentiella affärs- och yrkeshemligheter och det kan vara särskilt svårt för en sådan arbetstagare och personalgruppsföreträdare som inte själv arbetar med sådana arbetsuppgifter där man behandlar dylika ärenden. I olika länder finns det eventuellt också olika bestämmelser om affärs- och yrkeshemligheter. Detta är skälet till att företagsgruppens eller företags ledning ska visa arbetstagarna vilka uppgifter ledningen just då anser omfattas av det skydd som berör affärs- och yrkeshemligheten.

Ett ytterligare villkor för tystnadsplikten är att företagsgruppens eller företags ledning på motsvarande sätt har meddelat dem som har tystnadsplikt att de berörda uppgifterna är sekretessbelagda.

Dessutom krävs det att arbetstagaren eller arbetstagarrepresentanten meddelar om denna tystnadsplikt även till de arbetstagare, arbetstagarrepresentanter eller sakkunniga med vilka denne enligt lagen har rätt att

behandla sådana uppgifter som omfattas av konfidentialitet. Detta ska denna person göra redan innan tystnadsplikten börjar gälla dem.

Tystnadsplikten tillämpas under hela den tid då arbetsavtalet gäller för den arbetstagare som berörs av tystnadsplikten. Således kan tystnadsplikten fortsätta ännu efter att den berörda personen har slutat arbeta på sin post som representant. Tystnadsplikten för en sakkunnig fortsätter även efter att sakkunniguppdraget fullgjorts.

Det bör noteras att man i EWC-avtalet inte ska avtala om tystnadsplikten på ett sätt som skiljer sig från detta och på ett sätt som exempelvis inskränker EWC-representanternas rättigheter.

44 § Undantag från informationsskyldigheten

Ledningen och den centrala ledningen för en företagsgrupp är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller deras företrädare sådana uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företagsgruppen, företaget eller dess verksamhet.

Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna arbetstagarna eller deras företrädare sådana uppgifter vilkas utlämnande enligt en objektiv bedömning skulle orsaka betydande olägenhet eller skada för företaget eller dess verksamhet. Denna bestämmelse är en särskild undantagsbestämmelse som ska tolkas snävt. Det är möjligt att tillämpa denna bestämmelse närmast i sådana situationer där det exempelvis i börsnoterade bolag föreligger en allvarlig risk för skyddet av sådana uppgifter som omfattas av lagstadgade bestämmelser om konfidentialitet. Även i sådana fall ska arbetsgivaren hålla i åtanke att medlemmarna i förhandlingsorganet och EWC-representanterna har tystnadsplikt. Arbetsgivaren har alltså inte automatiskt rätt att låta bli att röja sådana uppgifter för arbetstagarrepresentanterna som till exempel i börsnoterade bolag omfattas av lagstadgade bestämmelser om konfidentialitet, eftersom detta med tanke på arbetstagarrepresentanternas tystnadsplikt inte nödvändigtvis leder till sådan skada för arbetsgivaren som avses i denna bestämmelse.

45 § Det kontrollerande företagens informationsskyldighet

När det företag som utövar bestämmande inflytande över en företagsgrupp eller när ett gemenskapsföretag enligt 7 § 3 mom. eller 13 § 2 punkten förbereder ekonomiska beslut eller produktionsbeslut, som leder till att ett företag eller en verksamhetsenhet som det kontrollerar sannolikt måste överväga att minska användningen av arbetskraft på det sätt som avses i rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar av arbetstagare, skall det ge det kontrollerade företaget eller den kontrollerade verksamhetsenheten tillräckliga uppgifter om de avgöranden som är under beredning och alternativen till dem så att det sistnämnda företaget eller verksamhetsenheten kan fullgöra sin samarbetskyldighet på korrekt sätt.

Denna bestämmelse grundar sig på artikel 2, punkt 4 i direktivet om kollektiva uppsägningar av arbetstagare (Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar).

46 § Straffbestämmelser

En företrädare för den centrala ledningen, ett kontrollerat företag eller ett företag enligt 2 § 2 mom. eller ett sådant företags verksamhetsenhet, som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä eller bryter mot vad som bestäms i 11 eller 12 §, 18 § 2 mom., 22 § 2 mom., 32–35, 39, 40 eller 47 §, med undantag för vad som i 40 § bestäms om arbetsgivarens betalningsskyldighet,

eller som väsentligt försummar att iaktta vad som överenskommits i ett avtal enligt 8 eller 26 §, skall för brott mot samarbetskyldigheten inom företagsgrupper dömas till böter.

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en samarbetsföreträdare enligt 41 § bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889)

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001> och om straff för hindrande av arbetstagarna från att välja företrädare i förhandlings- eller samarbetsorgan enligt denna lag bestäms i 47 kap. 5 § i strafflagen <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001>.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 43 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001>, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001>.

Det som är straffbart är alltså försummelse gällande information och samråd, underlåtenhet att lämna ovanstående uppgifter om företaget och dess arbetstagare, försummelse eller brott mot bestämmelserna i fråga om att sammankalla förhandlingsorganet eller genomföra någon annan form av lagstadgat samarbete (dvs. om företaget inte sammankallar några möten och så vidare). Dessutom är det också straffbart att i situationer med omställningar av affärsverksamheten i företaget bryta mot det lagstadgade förfarandet om minskning av antalet arbetstagare samt att försumma skyldigheten att framlägga denna lag till påseende. På grundval av denna punkt finns det inget straffbart i att arbetsgivaren eventuellt låter bli att ersätta inkomstförluster som uppstått på grund av att arbetstagaren deltagit i EWC-verksamhet utanför sin arbetstid. Detta ärende kan man dock visserligen lämna till samarbetsombudet för att få ett avgörande och samarbetsombudsmannen kan ålägga arbetsgivaren med vite för att göra betalningsskyldigheten mer verkningfull.

Straffbestämmelserna gäller även sådana situationer där arbetsgivaren låter bli att följa ett sådant avtal som upprättats på grundval av EWC-lagen samt bestämmelserna i detta avtal. I och för sig kan man fritt ingå avtal, men straffbarheten av att bryta mot ett sådant avtal beror på att man enligt lagen inte kan fastslå något annat i nämnda avtal om denna straffbestämmelse.

Det är också straffbart att kränka mot de rättigheter som tillkommer en samarbetsföreträdare och att hindra arbetstagarna från att välja företrädare för de organ som avses i denna lag.

Enligt denna paragraf utdöms ett straff även om tystnadsplikten bryts, vilket alltså också gäller arbetstagarrepresentanterna. Om arbetstagarna emellertid inte fastslår något som är striktare i avtalet än i lagen och om de följer bestämmelsen om tystnadsplikt i EWC-lagen, finns det ingen risk för att denna punkt om straffbarhet blir aktuell.

I 2 mom. av denna paragraf finns det en informativ bestämmelse om att straffet för kränkning av de rättigheter som tillkommer en samarbetsföreträdare enligt 41 § bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen och om straff för hindrande av arbetstagarna från att välja företrädare i förhandlings- eller samarbetsorgan enligt denna lag bestäms i 47 kap. 5 § i strafflagen.

Enligt 3 mom. av denna paragraf utdöms straff enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen för brott mot tystnadsplikten enligt 43 § i EWC-lagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

47 § Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen.

Med tanke på efterlevnaden och tillsynen av lagen är det viktigt att lagen finns till arbetstagarnas påseende på arbetsplatserna. Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet enligt 47 § genom att placera lagtexten på ett sådant ställe där arbetstagarna fritt kan läsa den. Med tanke på framläggningen av lagen till påseende räcker det också med att lagen finns tillgänglig i elektronisk form. I sådana fall är villkoret dock att alla arbetstagare på arbetsplatsen har en reell möjlighet att få information om innehållet i lagen i elektronisk form.

48 § Tillsyn

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden och om tillämpningen av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen <http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2010/20100216>. Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal (<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1946/19460436>).

I Finland har lagen om samarbetsombudsmannen nyligen trätt i kraft. I sådana situationer där det finns anledning att misstänka att samarbetet gällande EWC-frågor inte uppfyller de krav som ställs på detta samarbete eller de avtalsenliga kraven, kan man vända sig till samarbetsombudsmannen gällande detta. Både personalrepresentanterna och företrädarna för företagsledningen kan vända sig till samarbetsombudsmannen. Dessutom kan även personalmedlemmar eller en företrädare för någon av de ovannämnda grupperna vända sig till samarbetsombudsmannen. Det finns mer information om samarbetsombudsmannen i denna handbok under kapitel 5.10 TVISTLÖSNING.

Hur skiljer sig direktivet och lagen från varandra?

Direktiv

Ett direktiv är http://sv.wikipedia.org/wiki/Europeiska_unionens_direktiv en anvisning för lagstiftning till medlemsstaterna. Direktivet innebär inte att lagstiftningen i en medlemsstat ändras direkt, utan direktivet ger det nationella lagstiftande organet (i Finland http://sv.wikipedia.org/wiki/Finlands_riksdag) instruktioner.

Det är det lagstiftande organets skyldighet att införliva direktivets innehåll i landets lagstiftning, men i varje medlemsstat kan man välja vilken form lagstiftningen ska anta och på vilket sätt detta verkställs. Om lagstiftningen i det berörda landet uppfyller kraven i direktivet sedan tidigare, behövs inga lagstiftningsåtgärder.

Institutioner som utfärdar direktiv

Direktiv utfärdas antingen av http://sv.wikipedia.org/wiki/Europeiska_unionens_r%C3%A5d/ Europeiska unionens råd och <http://sv.wikipedia.org/wiki/Europaparlamentet>/Europaparlamentet gemensamt eller enbart av rådet.

I synnerhet då den inre marknaden skapades tillämpade man direktiv för att förenhetliga bestämmelserna om kvaliteten och säkerheten på produkter. I fråga om syftet är direktivet bindande för medlemsstaterna antingen på den dag som meddelas i direktivet eller på den 20:e dagen efter att direktivet offentliggjorts, se http://sv.wikipedia.org/wiki/Europeiska_unionens_officiella_tidning/Europeiska unionens officiella tidning.

Verkställandet på nationellt plan övervakas av http://sv.wikipedia.org/wiki/Europeiska_kommissionen/Europeiska kommissionen. Om kommissionen upptäcker en försummelse kan den väcka åtal i http://sv.wikipedia.org/wiki/Europeiska_unionens_domstol/Europeiska unionens domstol.

I direktivet fastställs att medlemsstaterna ska inlämna de nationella bestämmelserna till kommissionen i skriftlig form. En sådan anmälan (jfr http://ec.europa.eu/eu_law/directives/directives_transposition_sv.htm) utarbetas av det berörda ministeriet.

Verkställande av direktivet

För att förenhetliga lagstiftningen i medlemsstaterna ska de berörda medlemsstaterna inom utsatt tid utfärda en förordning som är förenlig med respektive lands rättssystem (I Finland: lagar eller förordningar, se http://ec.europa.eu/civiljustice/legal_order/legal_order_fin_sv.htm, <http://sv.wikipedia.org/wiki/Finlex> och <http://valtioneuvosto.fi/eu/tietoa/direktiivi/sv.jsp>). Med hjälp av dessa förordningar blir målsättningarna i direktivet en del av den nationella lagstiftningen.

Om texten i direktivet i oförändrad form införlivas i nationell lag, kallas detta inkorporering. Om direktivet medger manöverutrymme åt medlemsstaterna, kan direktivet omformuleras. I så fall kan man förtydliga ordalydelsen och man kan också gå längre i den nationella lagstiftningen än vad som krävs enligt direktivet. Ibland kan man i den nationella lagstiftningen hänvisa till direktivet och bifoga texten i en bilaga till rättsakten.

När tillämpas direktivet i EWC-verksamheten?

I den dagliga EWC-verksamheten följer man den nationella lagstiftningen. EWC-verksamheten grundar sig på den finländska lagstiftningen om företagets huvudkontor finns i Finland eller om en enhet som ligger i Finland har bestämmande inflytande (en beslutsfattande ställning) inom EES-området.

I företagets EWC-verksamhet behöver man inte stöda sig på själva direktivet och i normala fall hänvisar man inte heller till direktivet. Direktivet äger inte samma laga kraft som själva lagen. Direktivet kan ändå i vissa fall hjälpa oss att förstå varför det finns någon viss bestämmelse i lagen. Om det dessutom står något i direktivet som statsmakten inte har tagit ställning till i den finländska lagstiftningen, kan direktivet komma att tillämpas i vårt land i oförändrad form.

Eftersom det oundvikligen uppstår små skillnader i lagstiftningen i de olika länderna på grundval av direktivet, är det viktigt att veta vilket lands lagstiftning som tillämpas på det berörda företagets EWC-verksamhet. Även här kan det finnas olika delområden där man tillämpar annan nationell lagstiftning, till exempel vid valet av personalrepresentanter och avseende personalrepresentanternas rättigheter. Dessutom finns det gott om annan lagstiftning som har anknytning till EWC-lagstiftningen i de olika länderna. Även detta bör beaktas.

Bilaga 2

Lag om EWC-verksamheten – ändringar som trädde i kraft den 15.6.2011

(Hela EWC-lagen finns på adressen <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2007/20070335>).

Utfärdad i Helsingfors den 10 juni 2011

Lag om ändring av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) 18 och 20 §, 26 § 1 och 3 mom., 27 § 1 mom., 28 §, 31 § 2 mom., 33 § 3 mom., 34 § 1 mom., 36 och 40 § samt 46 § 1 mom. och

fogas till lagen nya 13 a–13 c §, till 22 § nya 3 och 4 mom., till lagen nya 26 a och 26 b §, till 33 § nya 4 och 5 mom., varvid det nuvarande 4 mom. blir 6 mom., till 34 § ett nytt 6 mom. och till lagen en ny 40 a §, som följer:

13 a §

Gränsöverskridande fråga

Med *gränsöverskridande fråga* avses en fråga som berör hela gruppen av gemenskapsföretag eller hela gemenskapsföretaget eller minst två företag inom företagsgruppen eller minst två verksamhetsenheter inom gemenskapsföretaget som är belägna i olika medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Gränsöverskridande är också en fråga som oberoende av antalet medlemsstater har en betydande konsekvens för arbetstagarnas ställning eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

13 b §

Arbetstagarnas rätt till information och samråd

I grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag ska information till och samråd med arbetstagare i en gränsöverskridande fråga ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant.

13 c §

Genomförande av information och samråd

Informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att företrädarna för arbetstagarna ges den information som behövs för behandlingen av frågan och att de tillräckligt väl kan sätta sig in i frågan och förbereda samråd med ett behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

Samrådet ska genomföras så att det upprättas en dialog mellan arbetstagarföreträdarna och den centrala ledningen eller någon annan lämplig företagsledningsnivå. Samrådet ska ske vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att företrädarna för arbetstagarna på grundval av de uppgifter de fått kan avge ett yttrande, vilket kan beaktas när saken avgörs inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar ledningens ansvar.

18 §

Förberedande åtgärder

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag ska tillsammans med företrädarna för arbetstagarna ta initiativ till inrättandet av ett

europiskt företagsråd eller införandet av ett motsvarande informations- och samrådsförfarande.

Den centrala ledningen enligt 17 § för en grupp av gemenskapsföretag eller för ett gemenskapsföretag samt ledningen för ett företag i Finland som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och ledningen för en verksamhetsenhet i Finland inom ett gemenskapsföretag är skyldiga att se till att de parter som bereder inrättandet av ett informations- och samrådsförfarande får tillgång till den information som är nödvändig för att inleda förhandlingar enligt 22 §. Med sådan information avses särskilt information som gäller företagsgruppens eller företagets struktur och arbetskraft samt de i 13 § avsedda antalen arbetstagare.

20 §

Förhandlingsorganets sammansättning och experter

Medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan väljs i proportion till det antal arbetstagare som i varje medlemsstat arbetar vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag så att det för varje medlemsstat finns en företrädare för varje sådan grupp av i den medlemsstaten arbetande arbetstagare som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet arbetstagare som arbetar i samtliga medlemsstater.

Förhandlingsorganet ska meddela sin sammansättning till den centrala ledningen för gruppen av gemenskapsföretag eller för gemenskapsföretaget, ledningen för de företag som kontrolleras av gruppen av gemenskapsföretag eller ledningen för verksamhetsenheterna vid ett gemenskapsföretag och till behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå.

Förhandlingsorganet kan begära att vid förhandlingarna få biträdas av experter som det självt utser, till exempel av företrädare för behöriga arbetstagarorganisationer på europeisk nivå. Sådana experter och företrädare för arbetstagarorganisationer får på förhandlingsorganets begäran i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingarna.

22 §

Förhandlingar om ordnande av samarbete

Den centrala ledningen ska även underrätta behöriga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på europeisk nivå om kallelsen till förhandlingar.

Före och efter varje möte med den centrala ledningen har förhandlingsorganet rätt att sammanträda, med hjälp av alla behövliga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande.

26 §

Avtal om europeiskt företagsråd eller annat informations- och samrådsförfarande

I ett skriftligt avtal om ett europeiskt företagsråd ska, om inte något annat överenskomts, bestämmas

- 1) vilka företag eller verksamhetsenheter som hör till avtalets tillämpningsområde,
- 2) företagsrådets sammansättning, antal medlemmar och fördelning av platser på ett sätt som i den mån det är möjligt beaktar att arbetstagarrepresentationen är jämnt fördelad mellan olika verksamheter, kategorier av arbetstagare och kön, samt företagsrådets mandatperiod,
- 3) företagsrådets uppgifter och förfarandet för information och samråd samt dess förhållande till motsvarande förfarande på nationell nivå,
- 4) platsen eller platserna för företagsrådets möten, mötesfrekvensen och mötenas längd,
- 5) sammansättning, utnämning, uppgifter och förfaringsregler för företagsrådets arbetsutskott,
- 6) vilka ekonomiska och andra materiella resurser som ska anvisas företagsrådet, samt
- 7) tidpunkten då avtalet träder i kraft, avtalets löptid samt förfarandet för ändring, uppsägning och omförhandling av avtalet samt förfarandet vid omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

Ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande åsidosätter de i 27—37 § avsedda sekundära bestämmelserna om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag, om inte något annat följer av avtalet.

26 a §

Informations- och samrådsförfarandets förhållande till annan samarbetslagstiftning

Om inget har avtalats om de förfaranden som avses i 26 § 1 mom. 3 punkten, ska såväl i det europeiska företagsrådet som i enlighet med lagen om samarbete inom företag, information och samråd genomföras när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena.

26 b §

Anpassning av informations- och samrådsförfarandet

Om det sker väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och det inte finns några avtalsbestämmelser om sådana eller om bestämmelserna i två eller flera avtal är sinsemellan motstridiga, ska den centrala ledningen inleda de förhandlingar som avses i 22 § på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst etthundra arbetstagare eller deras företrädare vid minst två företag eller verksamhetsenheter i olika medlemsstater.

Vid de förhandlingar som avses i 1 mom. ska minst tre av medlemmarna i vart och ett av de befintliga europeiska företagsråden ingå i arbetstagarnas förhandlingsorgan utöver de medlemmar som väljs enligt 20 §.

Medan de förhandlingar som avses i 1 mom. pågår ska de europeiska företagsråden fortsätta sin verksamhet i enlighet med eventuella arrangemang som anpassats genom avtal mellan medlemmarna i företagsrådet eller företagsråden och den centrala ledningen.

27 §

Sekundära bestämmelser om samarbete inom grupper av gemenskapsföretag och gemenskapsföretag

Bestämmelserna om europeiska företagsråd i 28–38 § ska tillämpas i grupper av gemenskapsföretag och i gemenskapsföretag

1) när den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan har avtalat om det,

2) om den centrala ledningen inte har inlett förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsorgan inom sex månader efter begäran om förhandlingar enligt 19 § 2 punkten från arbetstagarna eller deras företrädare, eller

3) om den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsorgan i sina förhandlingar inte har uppnått avtal om samarbete enligt detta kapitel inom tre år från de tidpunkter som avses i 19 §, utom när detta har berott på arbetstagarnas förhandlingsorgans beslut enligt 24 § att avstå från avtalsförhandlingar.

28 §

Europeiska företagsråds sammansättning

Medlemmarna av europeiska företagsråd väljs i proportion till det antal arbetstagare som i varje medlemsstat arbetar vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag så att det för varje medlemsstat finns en företrädare för varje sådan grupp av i den medlemsstaten arbetande arbetstagare som utgör tio procent, eller en andel därav, av antalet arbetstagare som arbetar i samtliga medlemsstater.

31 §

Europeiska företagsråds arbetsordning och arbetsutskott

Företagsrådet väljer inom sig ett arbetsutskott med högst fem medlemmar. Arbetsutskottet fastställer sin arbetsordning och ska ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

33 §

Ordinarie möten och ärenden som behandlas på dem

Det europeiska företagsrådet ska särskilt informeras om gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation samt utvecklingsutsikterna för dess verksamhet, produktion och försäljning.

Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och utvecklingsutsikterna för det, investeringar, betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, inskränkning eller nedläggning av produktionen i företag, verksamhetsenheter eller betydande delar av dessa samt sådana minskningar av antalet arbetstagare som avses i rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, i enlighet med vad som bestäms i den nationella lagstiftningen i etableringsstaten för respektive företag som hör till gruppen av gemenskapsföretag eller för respektive verksamhetsenhet vid gemenskapsföretaget.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för företrädarna för arbetstagarna att sammanträda med den centrala ledningen och att få motiverade svar på alla sina yttranden.

34 §

Extra möten i exceptionella situationer

Den centrala ledningen ska i rätt tid med tanke på utbytet av åsikter lämna arbetsutskottet en redogörelse för exceptionella omständigheter eller beslut som har en betydande inverkan på arbetstagarnas ställning. Sådana omständigheter är i synnerhet omplacering av verksamheten, nedläggning av ett företag eller en verksamhetsenhet samt uppsägningar enligt 33 § 4 mom.

På arbetstagarnas tystnadsplikt i situationer som avses i 1 mom. tillämpas 43 §.

36 §

Informationsskyldighet för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar

På informationsskyldigheten för företagsrådets och arbetsutskottets medlemmar tillämpas 40 a §.

40 §

Rättigheter för arbetstagarnas företrädare

De europeiska företagsrådets medlemmar ska ha tillräckliga möjligheter att utöva sina rättigheter som följer av denna lag för att gemensamt kunna företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Medlemmarna av arbetstagarnas förhandlingsorgan och av de europeiska företagsråden ska ges utbildning i den utsträckning som behövs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som företrädare i ett internationellt sammanhang.

De företrädare för arbetstagarna som avses i denna lag har rätt att få tillräckligt med befrielse från sitt arbete för att sköta sina uppgifter och för utbildning. Arbetsgivaren ska betala ersättning för inkomstbortfall till följd av detta. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan den behöriga företrädaren för arbetstagarna samt arbetsgivaren.

Om en företrädare för arbetstagarna utom sin arbetstid deltar i ett samarbetsförfarande enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, ska arbetsgivaren för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

40 a §

Informationsskyldighet för arbetstagarnas företrädare

Företrädarna för arbetstagarna ska informera arbetstagarnas övriga företrädare i gruppen av gemenskapsföretag eller gemenskapsföretaget eller, om inga företrädare har valts, arbetstagarna direkt om innehållet i och utgången av de informations- och samrådsförfaranden som avses i 3 kap., om inte något annat följer av tystnadsplikten enligt 43 §.

46 §

Straffbestämmelser

En företrädare för den centrala ledningen eller för ett kontrollerat företag eller en företrädare för ett företag enligt 2 § 2 mom. eller för ett sådant företags verksamhetsenhet, som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 11, 12 eller 13 c §, 18 § 2 mom., 22 § 2 mom. eller 32–35, 39, 40 eller 47 §, med undantag för vad som i 40 § bestäms om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller som väsentligt försummar att iaktta vad som överenskommit i ett avtal enligt 8 eller 26 §, ska för brott mot samarbetskyldigheten inom företagsgrupper dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 15 juni 2011.

Med undantag av 26 b § tillämpas denna lag inte på de gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där det, i enlighet med artikel 13.1 i 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 eller artikel 3.1 i rådets direktiv 97/74/EG 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, har ingåtts ett eller flera avtal som omfattar hela personalen om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna, eller där sådana avtal ändras på grund av omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen.

RP 1/2011 (<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2011/20110001>/Länk till regeringens proposition på Riksdagens webbplats)

AjUB 1/2011

RSv 1/2011

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG; nr L 122, 6.5.2009, s. 28

Helsingfors den 10 juni 2011

Republikens President
TARJA HALONEN

Arbetsminister
Anni Sinnemäki

På gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där det mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011, i enlighet med artikel 6 i 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, har undertecknats ett avtal eller setts över ett tidigare avtal, tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet av denna lag samt 26 b § i denna lag.

När giltighetstiden för avtal som avses i 2 och 3 mom. löper ut, kan avtalsparterna komma överens om att avtalets giltighetstid ska förlängas och att avtalet ska gälla i antingen i oförändrad form eller att det ska ses över. På avtalet ska i sådana fall de bestämmelser som avses i 2 och 3 mom. alljämt tillämpas. Om inte något annat har avtalats, är uppsägningstiden för ett avtal som avses i 2 mom. sex månader.

Bilaga 3

Direktivet

L 122/28

SV

Europeiska unionens officiella tidning

16.5.2009

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-
tens 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 inrät-
tandet 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 par-
ter 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 arbetsmarkna-
dens parter på europeisk nivå har kommissionen den
4 april 2000 inför Europaparlamentet och rådet lagt
fram en rapport om genomförandet av direkti-
v 94/45/EG.

(4) I enlighet med artikel 138.2 i fördraget har kommis-
sionen samrått med arbetsmarknadens parter på gemen-
skapsnivå om de eventuella riktlinjerna för en gemen-
skapsinsats på området.

(5) Kommissionen har efter detta samråd funnit att en ge-
menskapsinsats är önskvärd och har på nytt samrått med
arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om innehål-
let 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 gemenskapslagstif-
ningen på området gränsöverskridande information till
och samråd med arbetstagarna, för att säkerställa ett ef-
fektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gräns-
överskridande information och samråd, att öka andelen
europeiska företagsråd som inrättas och samtidigt möj-
liggöra 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 av-
saknaden av sådana, samt att bättre samordna gemen-
skapens 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 mel-
lan 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, samti-
digt som ett effektivt utövande av de tillerkända rättighe-
terna 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 arbetstagare som omfattas av medlemsstaternas lagsättning 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 verkamma i två eller fler medlemsstater måste omfatta ett företags alla driftsställen 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 rättssäkerheten 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 förändringen 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 företagsrådet 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.

⁽¹⁾ EGT L 80, 21.3.2002, s. 29.

⁽²⁾ EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁽³⁾ EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁽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).

- (44) Man måste klargöra innehållet i de tillägsföreskrifter 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 iaktar 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 förärande 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 samrådsförärande 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 samrådsföräranden som fastställes 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 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.

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

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 arbetstagare 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 deltidanställda, 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 omfatta de rättigheter som tillkommer varje annat styrt företag eller varje person eller organ som uppträder i eget namn men på det kontrollerande företagets 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 förnämnda 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 företagets 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 företagets 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 utnämnas 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 erhålla 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 gränsoverskridande 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 befrielse.

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 meningssyftningar, 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 arbetstagarerna 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 innehåller i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförs 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 arbetstagarerna.

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 förutses.

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 försäkra den nuvarande situationen i medlemsstaterna i fråga om arbetstagarernas 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*.

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 sammanställs 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 sammanställs 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 föse 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 1
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

Bilaga 4

Vilken lag ska tillämpas inom EWC-verksamheten?

Lagen som tillämpas fastställs på grundval av när EWC-avtalet i det berörda företaget har ingåtts.
Det avtal som ingåtts ska följas - inte lagen

	22.9.1996	30.6.2007 1.7.	4.6.2009 10.6.	5.6.2011 6.6.
Det avtal som ingåtts ska följas - inte lagen				
		Den gamla samarbetslagen		
			Hela EWC-lagen (förutom om avtalet har reviderats under perioden 5.6.2009-10.6.2011 och i så fall tillämpas endast den del av lagen som trädde i kraft år 2007)	
			Den gamla EWC-lagen	
				Hela EWC-lagen

Den gamla samarbetslagen = Lag om samarbete inom företag (725/1978)

Den gamla EWC-lagen = Lag om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) i den form som gällde innan ändringarna trädde i kraft den 10.6.2011 (620/2011)

Hela EWC-lagen = Lag om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) efter de ändringar som trädde i kraft den 15.6.2011 (620/2011)

Bilaga 5

Register

A

Arbetsutskott 21, 22, 23, 24, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 65, 68, 71,
72, 75, 81, 82, 83

D

Definition för EWC 12, 13

Delaktighet i samrådet 33, 69

E

Europeiska federationer 16, 18, 45, 50

EWC-avtalet 12, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 34, 35, 37, 38, 39, 48, 49, 50, 63, 65, 66, 67, 71, 72, 73, 74,
76, 102

EWC-direktivet 12, 13, 14, 38, 54, 55, 56, 58, 60, 69, 75, 79, 83, 85

EWC-förhandlingar 16, 18, 19, 66

EWC-lagen 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 57, 59,
60, 61, 66, 73, 78, 79, 80, 102

EWC-lagens räckvidd 13, 41, 53, 55

EWC-lagens tillämpningsområde 14, 41, 46

EWC-mötet 20, 22, 23, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 51, 57, 63, 65, 69, 71, 72,
81

EWC-representant 14, 19, 38, 41, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 74, 75, 76

EWC-representanternas interna möten 23, 29, 35, 43, 44, 45, 69, 46,

EWC-samordnaren 15, 17, 18, 23, 24, 29, 31, 43, 45, 46, 50, 51

Exceptionella situationer 13, 22, 23, 33, 34, 35, 36, 44, 57, 71, 83

Extra möte 22, 23, 33, 34, 35, 44, 57, 71, 83

F

Företagsgrupp 12, 13, 14, 18, 21, 34, 47, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67,
68, 69, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 80, 81, 82, 83, 84

Förhandlingsorgan, se -> SNB

G

Gränsöverskridande fråga 14, 15, 33, 34, 35, 56, 65, 69, 80, 84

I

Information 13, 15, 22, 23, 33, 34, 36, 42, 44, 46, 47, 49, 51, 52, 53, 56, 57, 60, 61, 63, 64, 65,
66, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 80, 81, 82, 83, 84

Informationsskyldighet 46, 47, 72, 74, 77, 83

K

Kontrollerande företag (med bestämmande inflytande) 13, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 67, 77

L

Lagen om samarbete 12, 14, 25, 33, 38, 39, 46, 48, 49, 52-79, 80-84

M

Mallavtal (på engelska) 27-32

Mallavtal (på svenska) 21-26

Minneslista för arbetsutskottet 43-44

Minneslista för EWC-representanter 43

Minneslista för EWC-samordnare 50,51

Minneslista för företagets ledning 44

N

Nationella personalrepresentanter 15, 16, 18, 38, 41, 46

O

Ombud (ansvarigt) 45, 50, 51

Ordinarie möte 23, 35, 42, 43 46, 51, 69, 71, 82

P

Personalrepresentanter 15, 16, 17, 18, 33, 38, 41, 42, 43, 46, 49, 72, 75, 78

R

Regelbundna möten se -> ordinarie möte

Rätt till information 13, 46, 56, 61 65, 68, 69, 80

Rätt till medbestämmande 17, 21, 23, 34, 35, 45, 62, 63, 65, 67, 69, 71, 81

S

Sakkunnig, expert 17, 18, 20,23, 24, 37, 38, 39, 40, 41, 45, 47, 50, 51, 61, 71, 72, 75, 76, 81

Samarbetsombudsman 49, 72, 75, 78

Samman kallande av ett EWC-möte 45, 49

Samordnare -> se EWC-samordnare

Samråd 13, 15, 22, 33, 34, 36, 42, 44, 46, 53, 56, 57, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 73, 73,

Sekundära bestämmelser 12, 16, 19, 20, 35, 35, 38, 39, 40, 42, 64, 65, 67, 73, 81, 82

SNB 16, 17, 18, 19, 20, 38, 39, 46, 47, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 73, 74, 75, 76, 77, 81, 82,
83

Special Negotiation Body -> se SNB

Straffbestämmelser 47, 77, 78, 82
77, 80, 81, 82, 83, 84

T

Tolkning, se -> Översättning och tolkning

Trygga villkor för EWC-representanter 24, 30, 38

Twistlösning 49, 78

Tystnadsplikt 23, 24, 38, 45, 46, 47, 49, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 83

U

Utbildning 22, 24, 33, 36, 37, 38, 43, 48, 50, 74, 75, 83

Ä

Ändringar av antalet representanter 48

Ö

Övergångstid 14, 39

Översättning och tolkning 19, 20, 23, 24, 33, 35, 36, 37, 43, 44, 47, 48, 72