Europeiska unionens
officiella tidning

SV
L-serien

2025/2450

11.12.2025

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2025/2450

av den 26 november 2025

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

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

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

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ([2]), och

av följande skäl:

(1) Enligt artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) ska arbetstagarna eller deras representanter på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell rätt och praxis. I princip 8 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bekräftas arbetstagarnas eller deras företrädares rätt att i god bli informerade och hörda i frågor som är relevanta för dem.

(2) När det gäller gränsöverskridande frågor syftar Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG ([3]) till att omsätta dessa grundläggande principer i praktiken genom att fastställa minimikrav för information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.

(3) I sin utvärdering av direktiv 2009/38/EG av den 15 maj 2018 bekräftade kommissionen mervärdet och den principiella relevansen av det direktivet. Kommissionen konstaterade att många av direktivets bestämmelser är tillräckligt flexibla för att ta hänsyn till den föränderliga tekniska och ekonomiska verkligheten och till ett stort antal olika typer av företag eller grupper. Det är exempelvis tillämpligt på alla grupper av gemenskapsföretag, oavsett vilken typ av juridisk form som gör det möjligt att utöva det bestämmande inflytandet mellan de kontrollerande och de kontrollerade företag som ingår i sådana grupper. Följaktligen kan företag som är knutna till varandra genom exempelvis franchise- eller licensavtal omfattas av definitionen av grupp av gemenskapsföretag, förutsatt att ett bestämmande inflytande har fastställts.

(4) I kommissionens utvärdering identifierades dock även brister i fråga om till exempel samrådsprocessens effektivitet, tillgång till rättslig prövning, sanktioner och tolkningen av vissa begrepp.

(5) Den 2 februari 2023 antog Europaparlamentet, i enlighet med artikel 225 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), en lagstiftningsresolution på eget initiativ med rekommendationer om en översyn av direktiv 2009/38/EG. Därefter genomförde kommissionen ett samråd i två steg med arbetsmarknadens parter, i enlighet med artikel 154 i EUF-fördraget, om behovet av och möjligt innehåll i åtgärder för att avhjälpa bristerna i direktiv 2009/38/EG. Kommissionen samlade också in underlag genom en studie som omfattade en riktad webbenkät, intervjuer med berörda parter, workshoppar och en analys av nationell rättspraxis och relevanta bestämmelser i nationell rätt.

([1]) EUT C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.
([2]) Europaparlamentets ståndpunkt av den 9 oktober 2025 (ännu inte offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 27 oktober 2025.
([3]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Det finns belägg för att rättsosäkerhet i fråga om begreppet gränsöverskridande frågor har lett till tolkningsdiskrepanser och tvister. För att förbättra rättssäkerheten och minska risken för sådana tvister är det nödvändigt att klargöra begreppet gränsöverskridande frågor. I detta syfte är det lämpligt att klargöra att direktiv 2009/38/EG inte bara omfattar fall där åtgärder som en företagsledning eller ledningen för en grupp av företag överväger rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i detta företag eller denna grupp, eller arbetstagare vid något driftsställe som tillhör detta företag eller denna grupp, i fler än en medlemsstat, utan även fall där sådana åtgärder rimligen kan förväntas påverka sådana arbetstagare i endast en medlemsstat och konsekvenserna av dessa åtgärder rimligen kan förväntas påverka sådana arbetstagare i åtminstone en annan medlemsstat. Ett sådant klargörande är nödvändigt med tanke på fall där ett företag planerar åtgärder, såsom permitteringar, uppsägningar på grund av arbetsbrist, fördelning av produktionsverksamhet eller utkontraktering av verksamhet, vilka uttryckligen riktar sig till driftsställen i endast en medlemsstat, men som rimligen kan förväntas få konsekvenser för arbetstagare i detta företag eller denna grupp, eller arbetstagare vid något driftsställe som tillhör detta företag eller denna grupp, i en annan medlemsstat, till exempel på grund av förändringar i den gränsöverskridande leveranskedjan eller i produktionsverksamheten. Begreppet gränsöverskridande frågor omfattar åtgärder som skulle kunna påverka arbetstagare på ett betydande, och inte enbart obetydligt, sätt och som inte bara berör enskilda arbetstagare eller vanliga operativa beslut. Det bör därför klargöras att omfattningen av gränsöverskridande frågors potentiella effekter på den berörda arbetsstyrkan och den ledningsnivå som är involverad ska beaktas för att avgöra om en fråga omfattas av ett europeiskt företagsråds behörighet.

(7) Definitionerna av information och samråd i direktiv 2009/38/EG omfattar normativa krav. För enhetlighetens och den rättsliga klarhetens skull är det lämpligt att flytta dessa normativa bestämmelser till artikeln om det europeiska företagsrådets arbetssätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagare.

(8) Valet och utnämningen av arbetstagarrepresentanter regleras av nationell rätt och praxis. De nationella systemen för val och utnämning av arbetstagarrepresentanter varierar mellan medlemsstaterna. Arbetstagarrepresentanter kan vara fackliga företrädare, om detta föreskrivs i en medlemsstats nationella rätt eller praxis.

(9) I syfte att ingå ett avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd krävs det att den centrala ledningen förhandlar med ett särskilt förhandlingsorgan som företräder arbetstagarna. För att öka rättssäkerheten i detta avseende bör det klargöras att den centrala ledningen är skyldig att kalla till ett tillräckligt antal möten med det särskilda förhandlingsorganet för att båda parter ska kunna nå ett sådant avtal.

(10) Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan kan behöva juridisk rådgivning för att utföra sina uppgifter enligt direktiv 2009/38/EG. Det är dock inte tillräckligt tydligt att de har rätt att få de åtföljande rättsliga avgifterna ersatta. Det bör därför klargöras att den centrala ledningen ska stå för sådana utgifter som uppstår för ledamöter i särskilda förhandlingsorgan. Särskilda förhandlingsorgan bör i förväg meddela den centrala ledningen om sådana utgifter. Om det exakta utgiftsbeloppet inte är känt i förväg bör en uppskattning av utgifterna, inklusive information om deras art, meddelas den centrala ledningen. Det är lämpligt att begränsa den centrala ledningens skyldighet att stå för sådana utgifter till rimliga juridiska kostnader för att säkerställa att den centrala ledningen inte bär ansvaret för uppenbart oproportionerliga kostnader, kostnader utan en motiverad koppling till tillhandahållandet av relevant juridisk rådgivning, eller kostnader som uppstår till följd av uppenbart ogrundade eller överdrivna yrkanden, eller okynnestalan. Direktiv 2009/38/EG ger dessutom medlemsstaterna utrymme för skönsmässig bedömning att fastställa budgetregler för de särskilda förhandlingsorganens och de europeiska företagsrådens verksamhet på grundval av tilläggsföreskrifter, med beaktande av principen att kostnaderna för ett korrekt genomförande av det särskilda förhandlingsorganets uppgifter ska bäras av den centrala ledningen. Bestämmelserna i direktiv 2009/38/EG om hur många experter som ska finansieras av den centrala ledningen är därför överflödiga och bör utgå.

(11) Enligt direktiv 2009/38/EG ska parterna i ett avtal om europeiska företagsråd fastställa platsen för det europeiska företagsrådets möten. Dessa parter bör också fastställa formatet för sådana möten, dvs. om de är fysiska möten, onlinemöten eller hybridmöten, bland annat för att undvika alla tvivel om parternas frihet att komma överens om att, å ena sidan, hålla vissa eller alla möten i en virtuell miljö, med hjälp av verktyg för onlinemöten, vilket minskar mötenas miljöavtryck i linje med unionens, medlemsstaternas och företagens utsläppsminskningsmål, samtidigt som ett meningsfullt och effektivt informationsutbyte och samråd säkerställs till lägre miljömässiga och finansiella kostnader och, å andra sidan, anordna fysiska möten som kan erbjuda en konfidentiell miljö som skapar tillit och ger möjlighet att träffas fysiskt och diskutera.

(12) Osäkerhet och tvister kan också uppstå när det gäller täckningen av vissa utgifter och tillgången till vissa resurser under de europeiska företagsrådens verksamhet. I enlighet med principen om parternas självbestämmanderätt är det lämpligt att kräva att vissa typer av ekonomiska och materiella resurser fastställs särskilt i avtalen om europeiska företagsråd, närmare bestämt möjligheten att anlita experter såsom företrädare för erkända fackliga organisationer på unionsnivå, experter i tekniska frågor eller juridiska experter, täckning av expertarvoden och experternas eventuella deltagande i möten. Avtalen bör också omfatta tillhandahållande av relevant utbildning för ledamöterna i det europeiska företagsrådet och täckning av därmed sammanhängande utgifter, utan att det påverkar kravet på att tillhandahålla nödvändig utbildning enligt direktiv 2009/38/EG.

(13) Kravet i direktiv 2009/38/EG på att när så är möjligt ta hänsyn till behovet av en jämn könsfördelning bland arbetstagarna vid fastställandet av de europeiska företagsrådens sammansättning har visat sig vara otillräckligt för att främja en jämn könsfördelning. Kvinnor är fortfarande underrepresenterade i de flesta europeiska företagsråd. Det är därför nödvändigt att fastställa effektivare och mer specifika mål för en jämn könsfördelning, som ska genomföras av företagsledningen och arbetstagarrepresentanterna när de förhandlar om eller omförhandlar sina avtal. För att uppnå dessa mål kan det i vissa fall vara nödvändigt att prioritera det underrepresenterade könet vid sammansättningen av europeiska företagsråd eller deras särskilda kommittéer. I enlighet med rättspraxis från Europeiska unionens domstol ([4]) är sådan positiv särbehandling möjlig, i enlighet med principen om likabehandling av kvinnor och män, under förutsättning att de åtgärder som vidtas för att uppnå målet om en jämn könsfördelning inte automatiskt och ovillkorligt ger företräde åt personer av ett visst kön, utan gör det möjligt att beakta andra kriterier, såsom meriter och kvalifikationer samt det valförfarande som fastställs i relevant nationell rätt. Parterna i avtal om europeiska företagsråd bör därför ges den flexibilitet som krävs för att respektera de rättsliga och faktiska begränsningarna av positiv särbehandling. För liknande överväganden är det också lämpligt att sträva efter att uppnå en jämn könsfördelning i de särskilda förhandlingsorganen, så att en jämn könsfördelning redan främjas under förhandlingsfasen.

(14) Det finns belägg för att inledandet av förhandlingar ibland försenas utöver den sexmånadersperiod som fastställs i direktiv 2009/38/EG. I vissa fall vidtar ledningen inte några åtgärder eller vägrar uttryckligen att inleda förhandlingar efter en begäran om att inrätta ett europeiskt företagsråd. Det bör därför preciseras att de tilläggsföreskrifter som fastställs i direktiv 2009/38/EG är tillämpliga när det särskilda förhandlingsorganets första möte inte sammankallas inom sex månader efter en begäran om inrättande av ett europeiskt företagsråd, oavsett om den centrala ledningen uttryckligen vägrar att inleda förhandlingar.

(15) När ledningen utbyter känslig information med ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, ledamöter i europeiska företagsråd eller arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett förfarande för information och samråd har den centrala ledningen möjlighet att kräva att sådan information delas i förtroende och förbjuda att den lämnas ut. För att förhindra överdriven användning av sådana sekretessbegränsningar och för att anpassa de relevanta bestämmelserna i direktiv 2009/38/EG till motsvarande bestämmelser i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG ([5]) bör sekretessbegränsningar endast vara möjliga för att skydda det berörda företagets legitima intressen. Förekomsten av ett sådant legitimt intresse bör bedömas på grundval av objektiva kriterier som ska fastställas i nationell rätt. När information utbyts i förtroende bör den centrala ledningen dessutom vara skyldig att samtidigt motivera varför sekretess krävs. Sekretessbegränsningarna bör endast tillämpas så länge sekretesskälen kvarstår. Inrättandet av lämpliga arrangemang för att skydda sekretessen för känslig information kan skapa förtroende och underlätta utbytet av sådan information, samtidigt som företagens och arbetstagarnas intressen skyddas, bland annat för att avvärja ökande risker såsom industrispionage.

(16) Möjligheten för den centrala ledningen att inte överlämna information till ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan, ledamöterna i europeiska företagsråd eller arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett förfarande för information och samråd, bör begränsas till fall där ett sådant överlämnande allvarligt skulle skada de berörda företagens verksamhet. Av öppenhetsskäl och för en ändamålsenlig prövning bör den centrala ledningen också vara skyldig att ange skälen till att information inte överlämnas på ett sätt som möjliggör tillfredsställande rättslig granskning, utan att skyddad information röjs.

([4]) Domstolens dom av den 28 mars 2000, Badeck m.fl., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

([5]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) För att öka den rättsliga klarheten är det lämpligt att bestämmelserna om överlämnande av information i förtroende och om att inte överlämna sådan information fastställs i två separata artiklar. Dessutom bör den bestämmelse som gör det möjligt för medlemsstaterna att fastställa särskilda regler för företag som eftersträvar ett ideologiskt inriktat mål flyttas till en artikel om förhållandet till andra nationella bestämmelser, eftersom den rör genomförandet av föreskrifterna i direktiv 2009/38/EG mer allmänt.

(18) Beslut i gränsöverskridande frågor kan få långtgående konsekvenser för de anställda, exempelvis vid uppsägningar på grund av arbetsbrist till följd av affärsplaner, sociala planer eller processinnovationer. Ett effektivt gränsöverskridande samråd kräver en verklig dialog mellan den centrala ledningen och de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Detta innebär att informations- och samrådsförfaranden måste genomföras på ett meningsfullt sätt och i god tid så att arbetstagarrepresentanterna kan yttra sig innan beslutet fattas. Det innebär också att yttranden från europeiska företagsråd eller arbetstagarrepresentanter ska få ett motiverat svar från den centrala ledningen eller en lämpligare ledningsnivå innan beslutet om den föreslagna åtgärden i fråga fattas. Uttryckliga krav med den innebörden bör fastställas i direktiv 2009/38/EG, för att säkerställa rättssäkerheten.

(19) När det gäller information och samråd i gränsöverskridande frågor är det viktigt att säkerställa att gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag kan fatta beslut på ett effektivt sätt och att information och samråd inte leder till onödiga förseningar i beslutsprocessen. Det är också mycket viktigt att arbetstagarrepresentanterna får tillräckligt med tid för att bilda sig en uppfattning samt samordna och framföra sina synpunkter i ibland komplexa gränsöverskridande frågor, med beaktande av eventuella överenskomna arrangemang för förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och nationella organ för arbetstagarrepresentation. För att göra det möjligt för parterna att förena dessa överväganden i praktiken bör minimikraven för samrådsprocessen förbli tillräckligt flexibla så att parterna kan planera processen på lämpligt sätt mot bakgrund av omständigheterna kring och innehållet i samrådet. I stället för att föreskriva en strikt tidsram för arbetstagarrepresentanterna att avge sitt yttrande och för företagsledningen att lämna ett motiverat svar är det lämpligt att föreskriva en princip om att samråd ska äga rum inom rimlig tid, med beaktande av hur brådskande frågan är. Denna princip gör det möjligt för parterna att påskynda samrådsförfarandet i brådskande situationer. Det bör också klargöras att kravet på att företagsledningen ska lämna ett motiverat svar innan ett beslut fattas gäller om arbetstagarrepresentanterna har lämnat sitt yttrande inom rimlig tid med hänsyn till alla relevanta omständigheter, såsom frågans komplexitet eller betydelse, eller företagsledningens intresse av att fatta ett beslut utan dröjsmål.

(20) Bestämmelserna i direktiv 2009/38/EG om arbetstagarrepresentanternas roll och skydd bör ändras för att öka tydligheten och exaktheten, särskilt när det gäller skyddet av ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan och ledamöterna i europeiska företagsråd mot repressalier och avskedanden med koppling till utövandet av deras uppgifter. Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, ledamöter i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande bör, då de utför dessa uppgifter, ha rätt till skydd och garantier motsvarande dem som fastställs för nationella arbetstagarrepresentanter genom den nationella rätt och praxis som är tillämplig i det land där de är anställda.

(21) För att undvika tvister bör det också anges att den centrala ledningen ska täcka de rimliga kostnaderna för utbildning, och därmed sammanhängande kostnader, av ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och ledamöterna i det europeiska företagsrådet, som är nödvändiga för att de ska kunna utföra sina uppgifter, om den centrala ledningen har informerats om dessa kostnader i förväg.

(22) I vissa medlemsstater har rättighetsinnehavare enligt direktiv 2009/38/EG svårt att väcka talan för att hävda sina rättigheter. Det är därför nödvändigt att stärka medlemsstaternas skyldigheter att säkerställa effektiva rättsmedel och tillgång till rättslig prövning och kommissionens övervakning av att medlemsstaterna fullgör dessa skyldigheter. När det gäller rättighetsinnehavare enligt det direktivet, inbegripet särskilda förhandlingsorgan och europeiska företagsråd, bör medlemsstaterna, i enlighet med den nationella rätten om rättslig ställning eller formen för juridisk representation, garantera tillgång till rättsliga förfaranden och, i förekommande fall, administrativa förfaranden för att hävda rättigheterna enligt direktiv 2009/38/EG. Dessutom bör det klargöras att de relevanta förfarandena måste möjliggöra snabb och effektiv verkställighet. Om medlemsstaterna inför obligatoriska förlikningsförfaranden utanför domstol före rättsliga förfaranden är det viktigt att säkerställa att sådana krav varken hindrar parterna från att fullt ut utöva sin rätt till domstolsprövning eller gör det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt för dem att utöva sina rättigheter enligt unionsrätten, med avseende på eventuella förseningar, påverkan på tidsfrister, kostnader och andra potentiella hinder ([6]). Det bör därför i direktiv 2009/38/EG klargöras att om medlemsstaterna gör tillgång till rättsliga förfaranden beroende av att ett förfarande för alternativ tvistlösning genomförs i förväg bör detta förfarande inte påverka eller begränsa parternas rätt att väcka talan. Med tanke på kommissionens övervakning bör medlemsstaterna dessutom vara skyldiga att underrätta kommissionen om hur och under vilka omständigheter rättighetsinnehavarna enligt direktiv 2009/38/EG kan väcka talan vid domstol och, i förekommande fall, inleda administrativa förfaranden med avseende på sina rättigheter enligt det direktivet.

(23) Kommissionens utvärdering 2018 av direktiv 2009/38/EG visade att de sanktioner som tillämpas vid bristande efterlevnad av skyldigheter som rör gränsöverskridande information och samråd ofta inte är tillräckligt effektiva, avskräckande eller proportionella. Det är därför lämpligt att fastställa en skyldighet för medlemsstaternas att föreskriva effektiva, avskräckande och proportionella sanktioner. Ekonomiska sanktioner bör föreskrivas för underlåtenhet att följa de informations- och samrådsförfaranden som anges i direktiv 2009/38/EG. Andra former av sanktioner skulle också kunna föreskrivas. För att sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella bör de fastställas med hänsyn till underlåtenhetens allvar, varaktighet, konsekvenser och huruvida underlåtenheten är avsiktlig eller har skett av försumlighet. För att sanktionerna ska vara avskräckande bör det berörda företagets eller den berörda gruppens omsättning beaktas, alternativt bör de tillämpliga sanktionerna ha en liknande avskräckande karaktär.

(24) Särskilda förhandlingsorgan, europeiska företagsråd och, på deras vägnar, deras ledamöter, bör ha nödvändiga medel för att täcka kostnaderna för juridiskt ombud och deltagande i rättsliga förfaranden och, i förekommande fall, administrativa förfaranden. Dessa kostnader kan omfatta utgifter för resor och uppehälle i samband med deltagande i sådana förfaranden för ledamöter som agerar på det berörda organets vägnar. Medlemsstaterna bör antingen föreskriva att den centrala ledningen ska bära rimliga kostnader för juridisk representation och deltagande i rättsliga förfaranden och, i förekommande fall, administrativa förfaranden, eller vidta andra likvärdiga åtgärder för att säkerställa att särskilda förhandlingsorgan och europeiska företagsråd i praktiken inte hindras från att delta i rättsliga förfaranden och, i förekommande fall, administrativa förfaranden på grund av avsaknad av ekonomiska resurser. Detta skulle till exempel kunna uppnås genom ett krav på att en lämplig driftsbudget anslås till det europeiska företagsrådet, inrättande av solidaritetsfonder på nationell nivå, tillhandahållande av försäkringar som täcker rättegångskostnader, beviljande av tillgång till rättshjälp under vissa omständigheter eller andra bestämmelser i linje med nationell rätt och praxis.

([6]) Domstolens dom av den 18 mars 2010 i de förenade målen C-317/08, C-318/08, C-319/08 och C-320/08, Alassini m.fl., ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Företag med ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som ingåtts före den 23 september 1996, det vill säga före den dag då rådets direktiv 94/45/EG ([7]) började tillämpas, är undantagna från tillämpningen av de skyldigheter som följer av direktiv 2009/38/EG. De organ för information till och samråd med anställda som inrättats inom ramen för sådana avtal har ingåtts och fortsätter att verka utanför unionsrättens tillämpningsområde. Direktiv 2009/38/EG ger inte arbetstagarna i de undantagna företagen möjlighet att begära att ett europeiskt företagsråd inrättas enligt det direktivet. För att skapa rättslig klarhet, likabehandling och effektivitet bör dock arbetstagare och deras representanter i alla gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag i princip ha rätt att begära att ett europeiskt företagsråd inrättas. Nästan 30 år efter det att en rättslig ram med minimikrav för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare infördes på unionsnivå har dessa skäl företräde framför kontinuitetshänsyn för befintliga avtal som ursprungligen motiverade undantaget. Detta undantag bör därför avskaffas, utan att det påverkar den rättsliga ställningen för sådana avtal, som fortfarande regleras genom tillämpliga nationella bestämmelser. Inledandet och genomförandet av förhandlingar om inrättandet av europeiska företagsråd i företag med sådana avtal bör omfattas av det förfarande som fastställs i direktiv 2009/38/EG, medan den period efter vilken tilläggsföreskrifterna träder i kraft bör förkortas från tre till två år, i linje med den period som gäller för anpassning av befintliga avtal om europeiska företagsråd.

(26) Av samma skäl bör dessutom samma minimikrav gälla för alla gemenskapsföretag med europeiska företagsråd som är verksamma enligt direktiv 2009/38/EG och företag i vilka ett avtal om ett europeiskt företagsråd undertecknades eller reviderades mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011. Därför bör undantaget för dessa företag från tillämpningen av direktiv 2009/38/EG också utgå.

(27) Europeiska företagsråd som verkar på grundval av de tilläggsföreskrifter som anges i bilaga I till direktiv 2009/38/EG har rätt att en gång om året sammanträda med den centrala ledningen för att bli informerade och rådfrågade om utvecklingen av verksamheten i det berörda gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och dess framtidsutsikter. För att stärka den gränsöverskridande informationen till och samrådet med dessa europeiska företagsråd är det lämpligt att öka antalet sådana ordinarie möten i tilläggsföreskrifterna till två fysiska möten.

(28) Dessutom bör vissa tekniska ändringar göras av de tilläggsföreskrifter som anges i bilaga I till direktiv 2009/38/EG för att säkerställa överensstämmelse med artikeldelen.

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

(30) Enligt artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ska personer med funktionsnedsättning kunna utöva sina arbetstagarrättigheter och fackliga rättigheter på samma villkor som andra. Eftersom unionen och medlemsstaterna är parter i den konventionen ska direktiv 2009/38/EG och relevant nationell rätt tolkas i enlighet med denna princip, till exempel när det gäller tillgänglighet och rimliga anpassningsåtgärder för ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, ledamöter i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- eller samrådsförfarande samt den centrala ledningens kostnader i samband därmed.

([7]) Rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EGT L 254, 30.9.1994, s. 64, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) Enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU ([8]), 2014/24/EU ([9]) och 2014/25/EU ([10]) ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörandet av offentliga kontrakt efterlever de tillämpliga social- och arbetsrättsliga skyldigheter som fastställts i unionsrätten. Integreringen, när så är lämpligt, av sociala hållbarhetskriterier i de tilldelningskriterier som upphandlande enheter utformar för att identifiera de ekonomiskt mest fördelaktiga anbuden kan bidra till ett effektivt genomförande av kraven i detta direktiv. Detta direktiv skapar dock inte någon ytterligare skyldighet i förhållande till de direktiven.

(32) När medlemsstaterna tillämpar unionsrätten ska de respektera de rättigheter som fastställs i stadgan och främja deras tillämpning i enlighet med artikel 51 i stadgan, inbegripet rätten till föreningsfrihet på alla nivåer, särskilt på det politiska, fackliga och medborgerliga området, vilket innebär rätten för var och en att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.

(33) För att ge arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen i gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag tillräckligt med tid för att överväga de reviderade minimikraven och förbereda tillämpningen av dem är det lämpligt att, med ett år, skjuta upp tillämpningen av de bestämmelser som medlemsstaterna antar för att följa detta direktiv.

(34) Det är möjligt att avtal om europeiska företagsråd som ingåtts enligt direktiv 94/45/EG eller 2009/38/EG före införlivandet av det här direktivet inte tar hänsyn till de krav på innehållet i dessa avtal som ändras genom det här direktivet. Det är därför lämpligt att föreskriva övergångsbestämmelser som gör det möjligt för parterna i sådana avtal att ändra sina avtal.

(35) Eftersom det övergripande målet för detta direktiv, nämligen att säkerställa att kraven i direktiv 2009/38/EG om information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag är ändamålsenliga, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, utan snarare, på grund av kravens gränsöverskridande karaktär och omfattning, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

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

1. Artikel 1 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 3 ska ersättas med följande:

”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 företagsrådens befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av detta direktiv ska därför begränsas till gränsöverskridande frågor, med beaktande av eventuella effekter på den arbetsstyrka och den ledningsnivå som är involverad.”

b) Punkt 4 ska ersättas med följande:

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

([8]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG (EUT L 94, 28.3.2014, s. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Dessa villkor ska anses vara uppfyllda om

a) de åtgärder som övervägs av ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i det företaget eller den gruppen, eller arbetstagare vid något driftsställe som tillhör det företaget eller den gruppen, i mer än en medlemsstat, eller

b) de åtgärder som övervägs av ledningen för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag rimligen kan förväntas påverka arbetstagare i det företaget eller den gruppen, eller arbetstagare vid något driftsställe som tillhör det företaget eller den gruppen, i en medlemsstat, och deras arbetstagare i minst en annan medlemsstat rimligen kan förväntas påverkas av följderna av dessa åtgärder.”.

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

”f) *information*: arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska den;

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

3. I artikel 3 ska punkt 1 ersättas med följande:

”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 och beslut som gäller för det kontrollerande företaget.”

4. Artikel 5 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 1 ska ersättas med följande:

”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, på eget initiativ eller på gemensam eller enskild skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller driftsställen som är belägna i minst två olika medlemsstater.”

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

”b) Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet ska väljas eller utnämnas på ett sätt som syftar till att uppnå en jämn könsfördelning, där kvinnor och män vardera utgör minst 40 % av det särskilda förhandlingsorganets ledamöter, och 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. Om målet om en jämn könsfördelning inte uppnås ska det särskilda förhandlingsorganet skriftligen förklara skälen till detta för arbetstagarna. Underlåtenhet att uppnå målet om en jämn könsfördelning ska inte hindra inrättandet av ett särskilt förhandlingsorgan.”

c) I punkt 4 ska första stycket ersättas med följande:

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

d) Punkt 6 ska ersättas med följande:

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

I överensstämmelse med denna princip får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det särskilda förhandlingsorganets verksamhet.”.

5. Artikel 6 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 2 ska ändras på följande sätt:

i) Leden c och d ska ersättas med följande:

”c) Det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt arrangemangen för förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och nationella organ för arbetstagarrepresentation, i enlighet med principerna och föreskrifterna i artiklarna 1.3 och 9.

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

ii) Leden f och g ska ersättas med följande:

”f) Vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande, inbegripet åtminstone med hänsyn till följande aspekter:

i) Eventuell användning och deltagande i möten av experter, inbegripet eventuell användning och deltagande i möten av juridiska experter och företrädare för erkända fackliga organisationer på gemenskapsnivå, för att bistå det europeiska företagsrådet i utförandet av dess uppgifter.

ii) Tillhandahållande av relevant utbildning till ledamöterna i det europeiska företagsrådet, utan att det påverkar artikel 10.4 första stycket.

g) Datum då avtalet träder i kraft, dess löptid, dess möjliga förlängning, regler för hur avtalet kan ändras eller sägas upp och för när avtalet måste omförhandlas, samt omförhandlingsförfarande, även vid eventuella omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag.”

b) Följande punkt ska införas:

”2a. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet ska, när de förhandlar eller omförhandlar ett avtal om ett europeiskt företagsråd, fastställa nödvändiga arrangemang och vidta alla rimliga åtgärder, utan att det påverkar tillämpningen av nationell rätt och praxis om val eller utnämning av arbetstagarrepresentanter, för att uppnå målet om en jämn könsfördelning, där kvinnor och män vardera utgör minst 40 % av ledamöterna i det europeiska företagsrådet och, i tillämpliga fall, minst 40 % av ledamöterna i den särskilda kommittén. Om målet om en jämn könsfördelning inte uppnås ska det europeiska företagsrådet skriftligen förklara skälen till detta för arbetstagarna. Underlåtenhet att uppnå målet om en jämn könsfördelning ska inte hindra inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller en särskild kommitté.”

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

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

7. Artikel 8 ska ersättas med följande:

”*Artikel 8*

Tillhandahållande av information i förtroende

1. Medlemsstaterna ska fastställa att ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, ledamöter i europeiska företagsråd, eller arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande och eventuella experter som bistår dem inte ska ha rätt att röja någon information som den centrala ledningen uttryckligen tillhandahållit dem i förtroende, i företagets legitima intresse, i enlighet med objektiva kriterier som fastställts av medlemsstaten. Dessutom får den centrala ledningen inrätta lämpliga arrangemang för överlämnande och lagring för att bidra till att skydda sekretessen hos informationen.

2. När den centrala ledningen lämnar information i förtroende i enlighet med punkt 1 ska den informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen, ledamöterna i de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar sekretessen och ska när så är möjligt fastställa konfidentialitetens varaktighet.

3. Den konfidentialitet som avses i punkt 1 ska fortsätta att gälla, oavsett var de personer som avses i den punkten befinner sig, även efter det att deras mandat har löpt ut, till dess att skälen för konfidentialiteten inte längre föreligger.”

8. Följande artikel ska införas:

”*Artikel 8a*

Underlåtenhet att överlämna information

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

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

2. När den centrala ledningen inte överlämnar information i enlighet med punkt 1 ska den informera ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen, ledamöter i de europeiska företagsråden eller arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande om de skäl som motiverar att informationen inte överlämnas.”

9. Artiklarna 9 och 10 ska ersättas med följande:

”*Artikel 9*

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

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

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

2. Informationen i gränsöverskridande frågor ska lämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma deras eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Vid lämnandet av sådan information ska även eventuella arrangemang enligt artikel 6.2 c beaktas.

3. Samrådet ska äga rum vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna kan yttra sig innan beslutet antas, på grundval av den information som lämnats i enlighet med punkt 2, utan att det påverkar ledningens ansvar, och inom rimlig tid med hänsyn till hur brådskande frågan är. Arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar från den centrala ledningen eller någon annan mer lämplig ledningsnivå innan beslutet om åtgärderna i fråga antas, förutsatt att arbetstagarrepresentanterna har yttrat sig inom rimlig tid i enlighet med denna punkt.

Artikel 10

Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

1. Utan att det påverkar övriga organs eller organisationers behörighet ska arbetstagarrepresentanterna, inbegripet ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och de europeiska företagsrådens ledamöter, förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av detta direktiv för att gemensamt företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 8 och 8a ska ledamöterna i de europeiska företagsråden ha rättigheten och nödvändiga medel för att underrätta arbetstagarrepresentanterna vid driftsställena eller vid företagen inom en grupp av gemenskapsföretag eller, om det inte finns några sådana representanter, arbetsstyrkan i sin helhet om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet, i synnerhet före och efter möten med den centrala ledningen.

3. Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter som utför sina uppgifter enligt förfarandet i artikel 6.3 ska, då de utför dessa uppgifter, ha rätt till skydd och garantier motsvarande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella rätt eller praxis som gäller i det land där de är anställda.

Detta ska gälla särskilt beträffande deltagandet i de särskilda förhandlingsorganens eller de europeiska företagsrådens möten, eller varje annan form av möten, inom ramen för avtalet i artikel 6.3, i fråga om avlöning av medlemmar som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag under den tid de måste vara borta från arbetet för att utföra sina uppgifter, och skydd mot repressalier eller uppsägning.

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

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

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

4. Ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen och i de europeiska företagsråden ska ges utbildning med bibehållen lön, i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som representanter i ett internationellt sammanhang.

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

10. Artikel 11 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 2 ska ersättas med följande:

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

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

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

Medlemsstaterna ska föreskriva avskräckande ekonomiska sanktioner för underlåtenhet att följa nationella bestämmelser som införlivar de skyldigheter som fastställs i artikel 9.2 och 9.3. Sådana sanktioner ska fastställas med beaktande av de kriterier som anges i tredje stycket i denna punkt, utan att det påverkar möjligheten att föreskriva andra typer av sanktioner utöver detta.

Vid tillämpning av led b ska medlemsstaterna, när de fastställer sanktioner, ta hänsyn till underlåtenhetens allvar, varaktighet, konsekvenser och huruvida underlåtenheten är avsiktlig eller har skett av försumlighet. När det gäller ekonomiska sanktioner ska de också beakta det berörda företagets eller den berörda gruppens årsomsättning, eller säkerställa att de tillämpliga sanktionerna har en liknande avskräckande karaktär.”

b) Punkt 3 ska ändras på följande sätt:

i) Första stycket ska ersättas med följande:

”3. Medlemsstaterna ska föreskriva rättsliga förfaranden och, i förekommande fall, administrativa förfaranden vilka ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller det europeiska företagsrådet, eller arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande, får inleda avseende tillämpningen av artikel 8 eller 8a.”

ii) Följande stycke ska läggas till:

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

c) Följande punkter ska läggas till:

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

5. Om medlemsstaterna gör tillgång till rättsliga förfaranden beroende av att ett förfarande för alternativ tvistlösning genomförs i förväg ska detta förfarande inte påverka eller begränsa de berörda parternas rätt att väcka talan.”

11. Artikel 12 ska ändras på följande sätt:

a) Punkt 2 ska ersättas med följande:

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

b) Följande punkt ska läggas till:

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

12. Artikel 14 ska utgå.

13. Följande artiklar ska införas:

”*Artikel 14a*

Övergångsbestämmelser

1. Om ett avtal om ett europeiskt företagsråd som ingåtts före den 2 januari 2029, i enlighet med artiklarna 5 och 6 i direktiv 94/45/EG eller med artiklarna 5 och 6 i det här direktivet, efter den 1 januari 2028, till följd av de ändringar som trädde i kraft den 31 december 2025, inte omfattar en eller flera av delarna eller ett eller flera av kraven i artikel 6 i det här direktivet ska den centrala ledningen, på skriftlig begäran av det europeiska företagsrådet eller av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller driftsställen som är belägna i minst två olika medlemsstater, inleda förhandlingar för att anpassa det avtalet så att det omfattar det eller dessa delar och krav i artikel 6 i det här direktivet. Den centrala ledningen får också inleda sådana förhandlingar på eget initiativ. Sådana förhandlingar får begränsas till att i avtalet inkludera de delar och krav i artikel 6 i det här direktivet som infördes den 31 december 2025.

2. Om avtalet om ett europeiskt företagsråd innehåller förfaranderegler för dess anpassning eller omförhandling, får anpassningen förhandlas fram i enlighet med dessa arrangemang. I annat fall ska anpassningen ske enligt det förfarande som anges i artikel 5 jämförd med artikel 13 andra och tredje styckena.

3. Om ett anpassningsförfarande enligt denna artikel inte leder till en överenskommelse inom två år från dagen för begäran från arbetstagarna eller deras representanter eller från det datum då förhandlingarna inleddes på eget initiativ av det europeiska företagsrådet eller av den centrala ledningen, ska de tilläggskrav som anges i bilaga I tillämpas.

4. Denna artikel ska inte medföra att parterna i avtal om europeiska företagsråd undantas från skyldigheten att respektera de tillämpliga minimikraven i detta direktiv.

Artikel 14b

Tidigare undantagna företag

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

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

Artikel 2

1. Medlemsstaterna ska senast den 1 januari 2028 anta och offentliggöra de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast överlämna texten till dessa bestämmelser till kommissionen.

De ska tillämpa dessa bestämmelser från och med den 2 januari 2029. De ska dock tillämpa de bestämmelser som införlivar artikel 1.12 och 1.13, i den mån de avser artiklarna 14, 14a.1, 14a.2 och 14a.3, från och med den 2 januari 2028.

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

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

Medlemsstaterna ska till kommissionen senast den 1 januari 2028 anmäla hur särskilda förhandlingsorgan, europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter, enligt artikel 11.2–11.5 i direktiv 2009/38/EG i dess ändrade lydelse, kan inleda rättsliga förfaranden och, i tillämpliga fall, administrativa förfaranden med avseende på alla rättigheter enligt det direktivet.

Artikel 3

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

Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 26 november 2025.

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
R. METSOLA	M. BJERRE
Ordförande	*Ordförande*

BILAGA

TILLÄGGSFÖRESKRIFTER

Bilaga I till direktiv 2009/38/EG ska ändras på följande sätt:

1. Punkt 1 ska ändras på följande sätt:

a) Inledningsfrasen ska ersättas med följande:

”1. För att uppnå målet i artikel 1.1 och i de fall som avses i artikel 7.1 och artikel 14a ska ett europeiskt företagsråd inrättas vars sammansättning och befogenheter styrs av följande regler:”

b) I led a ska andra och tredje styckena ersättas med följande:

”Informationen till det europeiska företagsrådet i gränsöverskridande frågor ska särskilt avse strukturen, den ekonomiska och finansiella situationen, sannolik utveckling samt produktion och försäljning för gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag. Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt avse situationen och den sannolika utvecklingen när det gäller sysselsättning, investeringar, kompetens- och utbildningspolitik, planering för förändringar och hantering av omstruktureringsprocesser, inbegripet sådana som är kopplade till den gröna och den digitala omställningen, väsentliga förändringar när det gäller arbetsvillkor, i synnerhet när det gäller arbetsorganisation eller avtalsförhållanden, införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, samt överlåtelse av produktion, sammanslagningar, nedskärningar eller nedläggningar av företag, verksamheter eller viktiga delar av dessa samt kollektiva uppsägningar på grund av arbetsbrist, inbegripet i kontrollerade företag.

Samråd ska ske på ett sådant sätt att arbetstagarrepresentanterna kan sammanträda med den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå. Arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt till ett motiverat skriftligt svar på varje yttrande som de kan komma att avge innan beslutet om åtgärderna i fråga antas, förutsatt att deras yttrande har avgetts inom rimlig tid.”

c) I led b ska följande stycke läggas till efter första stycket:

”I samband med detta och i möjligaste mån ska kvinnor och män vardera utgöra minst 40 % av ledamöterna i det europeiska företagsrådet och ledamöterna i den särskilda kommittén. Underlåtenhet att uppnå målet om jämn könsfördelning ska inte hindra inrättandet av det europeiska företagsrådet. Om målet om en jämn könsfördelning inte uppnås ska det europeiska företagsrådet skriftligen förklara skälen till detta för arbetstagarna.”

2. Punkt 2 ska ersättas med följande:

”2. Det europeiska företagsrådet ska ha rätt att sammanträda fysiskt med den centrala ledningen minst två gånger om året för att, på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen, erhålla information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter. De lokala ledningarna ska underrättas om detta. I undantagsfall får digitala kommunikations- och samordningsmetoder användas för att hålla sådana ordinarie möten, när så är lämpligt och överenskommet och samtidigt som meningsfull information och meningsfulla samråd säkerställs.”

3. Punkt 3 ska ändras på följande sätt:

   a) Första och andra styckena ska ersättas med följande:

   ”3. Då det uppstår exceptionella omständigheter eller då beslut fattas som rimligen kan förväntas påverka arbetstagarnas intressen i avsevärd utsträckning och det, på grund av brådska, är omöjligt att ge information eller hålla samråd vid nästa planerade möte i det europeiska företagsrådet, särskilt vid omlokaliseringar, nedläggning av driftsställen eller företag eller kollektiva uppsägningar på grund av arbetsbrist, ska den särskilda kommittén eller, om ingen sådan kommitté finns, det europeiska företagsrådet, ha rätt att få information i god tid. Den eller det ska ha rätt att på begäran sammanträda med den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå inom det gemenskapsföretag eller den grupp av gemenskapsföretag som har befogenhet att själv fatta beslut, i syfte att erhålla information och delta i samråd.

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

   b) Femte stycket ska ersättas med följande:

   ”De informations- och samrådsförfaranden som föreskrivs under de omständigheter som avses i denna punkt ska genomföras utan att det påverkar tillämpningen av artikel 1.2 och artiklarna 8 och 8a i detta direktiv.”

4. Punkt 5 ska ersättas med följande:

   ”5. Det europeiska företagsrådet eller den särskilda kommittén får biträdas av experter som de själva väljer, i den mån detta är nödvändigt för utförandet av deras uppgifter. Sådana experter kan omfatta företrädare för erkända fackliga organisationer på gemenskapsnivå. På begäran av det europeiska företagsrådet ska sådana experter ha rätt att närvara vid möten i det europeiska företagsrådet och möten med den centrala ledningen i egenskap av rådgivare. Den centrala ledningen ska informeras om detta i förväg.”

5. Punkt 6 ska ersättas med följande:

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

   Den centrala ledningen ska förse ledamöterna 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 bära kostnaderna för anordnandet av möten och tolkning och för logi och resor för ledamöterna i det europeiska företagsrådet och dess särskilda kommitté.

   Kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet ska omfatta rimliga kostnader för juridiska experter. Driftskostnaderna ska meddelas den centrala ledningen innan de uppstår.

   I överensstämmelse med de principer som anges i denna punkt får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det europeiska företagsrådets verksamhet.”