

Forslag til endringer i forskrift om europeiske samarbeidsutvalg og vedtak om å gjøre avtale mellom LO og NHO allment gjeldende

Implementering direktiv 2009/38/EF (nytt ESU-direktiv)

Arbeidsdepartementet, 23. februar 2011

1	Bakgrunn og innledning	2
2	Gjeldende rett	3
3	Endringer ved direktiv 2009/38/EF	4
3.1	Formål (artikkel 1)	5
3.2	Nye og endrede definisjoner (artikkel 2)	6
3.3	Virksomhetenes plikt til å gi ut nødvendig informasjon for oppstart av forhandlinger (artikkel 4 nytt fjerde ledd)	8
3.4	Sammensetningen av det særlige forhandlingsutvalg (SFU) (artikkel 5 punkt 2 bokstav b))	9
3.5	Informasjon om oppstart av forhandlinger og sammensetning av SFU (artikkel 5 punkt 2 bokstav c)	10
3.6	Rettigheter knyttet til SFU (artikkel 5 punkt 4)	11
3.7	Nye elementer i avtalens innhold (artikkel 6 nr. 2)	12
3.8	Rollen til arbeidstakernes representanter (artikkel 10 punkt 1, 2 og 4)	13
3.8.1	Nødvendige midler til å utøve rettighetene, og kollektivt representere arbeidstakerne (punkt 1)	14
3.8.2	ESU-medlemmenes plikt til å informere arbeidstakerne (punkt 2)	15
3.8.3	Opplæring uten tap av lønn (punkt 3)	16

3.9	Samordning med nasjonale ordninger (artikkel 12).....	16
3.10	Unntak fra reglenes virkeområde (artikkel 14)	17
3.11	Tilpasning og revisjon (artikkel 13)	18
3.12	Sanksjoner og håndheving	19
4	Økonomiske og administrative konsekvenser	20

1 Bakgrunn og innledning

Direktiv 94/45/EF om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater, med sikte på å informere og konsultere arbeidstakere av 22. september 1994 (ESU-direktivet) ble implementert i norsk rett i 1996 ved lov 23. august 1996 nr. 63 om lov om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg (ESU-loven) og ved at tariffavtale mellom LO og NHO om europeiske samarbeidsutvalg 22. desember 1996 (ESU-avtalen) ble gjort allment gjeldende med hjemmel i ESU-loven. Enkelte utfyllende regler ble fastsatt i forskrift 18. oktober 1996 nr. 992, som senere er blitt erstattet med forskrift 28. juli 2000 nr. 0797 om allmenngjøring av tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg mv (ESU-forskriften). Den allmenngjorte Tariffavtalen følger som vedlegg til forskriften.

I grove trekk gir direktivet arbeidstakere i virksomheter og konserner med flere enn 1000 arbeidstakere i to EØS-medlemsstater rett til å kreve forhandlinger om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg, eventuelt andre fremgangsmåter for informasjon og konsultasjon av arbeidstakerne om spørsmål av grenseoverskridende karakter.

Etter diverse konsultasjoner og innspill fra partene på europeisk nivå, vedtok Europaparlamentet og rådet for den europeiske union våren 2009 et nytt direktiv om europeiske samarbeidsutvalg.

Selv om reglene i direktiv 94/45/EF i stor grad videreføres i det nye direktivet, er det av tekniske årsaker utarbeidet et nytt direktiv 2009/38/EF. Det nye direktivet skal blant annet bidra til å effektivisere og klargjøre reglene i direktiv 94/45, blant annet ved å kodifisere rettspraksis fra EU-domstolen knyttet til direktivet. Et annet mål med revisjonen av direktivet var å få opprettet flere europeiske samarbeidsutvalg.

Direktivet er tatt inn i EØS-avtalen ved EØS-komiteéns beslutning nr. 54/2010 av 30. april 2010. Implementeringsfristen er 5. juni 2011.

I dette høringsnotatet foreslås det hvordan de nye direktivreglene kan innarbeides i norsk rett.

Som en del av dialogen med partene i arbeidslivet, avholdt departementet i forbindelse med utarbeidelsen av direktivet møte med de norske partene, for å informere om og få deres syn på direktivendringene og mulige implementeringsformer. Når det gjaldt selve direktivreglene, ønsket flertallet av organisasjonene ikke å uttale seg om disse, ettersom partene på europeisk nivå hadde kommet til enighet om innholdet.

Departementet ga i møtet uttrykk for at det var ønskelig å videreføre dagens metode for implementering ved allmenngjøring av tariffavtale, og at det var naturlig at LO og NHO, som er de mest representative organisasjonene på dette området, fremforhandlet en ny ESU-avtale som oppfylte direktivets krav.

LO og NHO har nå reforhandlet sin avtale om ESU i tråd med direktivendringene, og har i en felles henvendelse 15. februar 2011 begjært at avtalen gjøres allment gjeldende i medhold av ESU-loven § 2. Departementet har hatt jevnlige møter med LO og NHO i forbindelse med forhandlingene om ny avtale, og har løpende informert om arbeidet i en ekspertgruppe som Europakommisjonen opprettet for å sikre korrekt implementering av direktivet. Departementet har deltatt som observatør i gruppen. Ekspertgruppen har bestått av representanter fra samtlige EU-land, Liechtenstein og Norge og har blitt ledet av EU-Kommisjonen. Gruppen har hatt fem møter, og partene på europeisk nivå har deltatt på enkelte av møtene for å klargjøre innholdet i bestemmelser i direktivet som er blitt til etter innspill fra dem. Arbeidet i ekspertgruppen har endt opp i en rapport der endringene i direktivet blir gjennomgått, og der det er tatt stilling til en del spørsmål direktivet reiser. Rapporten er tilgjengelig på Kommisjonens hjemmesider¹.

Departementet foreslår i høringsbrevet at den nye ESU-avtalen mellom LO og NHO gjøres allment gjeldende.

Selv om endringene i direktivet først og fremst har medført behov for endringer i tariffavtalen som forelås gjort allment gjeldende, foreslår departementet også enkelte endringer i ESU-forskriften, blant annet i bestemmelsen om sanksjoner, som er utdatert på grunn av henvisningen til en forskrift som er opphevet.

2 Gjeldende rett

Reglene om europeiske samarbeidsutvalg innebærer at det kan opprettes informasjons- og samarbeidsordninger i foretak og konserner eller grupper av foretak som har flere enn 1000 ansatte innenfor EØS, og som har minst 150 ansatte i hvert av minst to forskjellige EØS-land, jf. ESU-avtalen § 2.

I disse foretakene kan ledelsen i foretaket eller konsernet/grunnen av foretak, eventuelt minst 100 ansatte eller deres representanter i minst to virksomheter i minst to land,

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>

fremsette begjæring om forhandlinger om opprettelse av europeisk samarbeidsutvalg eller andre samarbeidsordninger som sikrer informasjon til og konsultasjon med de ansatte over landegrensene, jf. § 3.

Reglene sikrer at det i første omgang opprettes et særlig forhandlingsutvalg (SFU), som kan fremforhandle en avtale om hvordan informasjons- og konsultasjonsordningene skal innrettes. Normalt opprettes det et Europeisk samarbeidsutvalg (ESU). De nærmere detaljene rundt utvalgets sammensetning og funksjon mv. skal normalt reguleres i avtale. Egne regler regulerer situasjonen dersom partene ikke kommer frem til noen avtale, og Bedriftsdemokratiet kan pålegge opprettelse av ESU dersom partene ikke kan bli enige om en avtale eller dersom ledelsen avviser å innlede forhandlinger etter begjæring fra arbeidstakerne, jf. § 9. Bedriftsdemokratiet er også tvisteløsningsorgan, og kan blant annet ilegge tvangsmulkt dersom pålegg om å opprette et europeisk samarbeidsutvalg ikke følges opp, jf. ESU-loven § 4.

Reglene om ESU kommer ikke til fortrenge andre regler eller avtaler om informasjon og konsultasjon, slik som reglene om informasjon og drøfting etter arbeidsmiljøloven kapittel 8, § 15-2 i forbindelse med masseoppsigelser, kapittel 16 om virksomhetsoverdragelser eller regler som gjelder for SE og SCE-foretak.

3 Endringer ved direktiv 2009/38/EF

Som det fremgår ovenfor har Arbeidsdepartementet deltatt i en ekspertgruppe som har gjennomgått det nye direktivet med sikte på å sikre korrekt implementering av direktivet og for å avklare tolkningsspørsmål. Partene på europeisk nivå har også deltatt på enkelte av møtene, og har bidratt med oppklaring av enkelte punkter der endringer skjedde i Europaparlamentet på bakgrunn av deres felles innspill.

Departementet har avholdt jevnlig møter med LO og NHO for å holde dem oppdatert på arbeidet i ekspertgruppen. Arbeidet i gruppen har som nevnt resultert i en rapport (se henvisning til rapporten ovenfor i fotnote 1). Etter departementets oppfatning gir rapporten et godt bidrag til fortolkningen av direktivet.

Endringene i forhold til tidligere direktiv er i hovedsak:

- Presisering av formålet med direktivet (art 1)
- Avgrensning av ESUs virkeområde til grenseoverskridende spørsmål (art 1)
- Definisjon og presisering av sentrale begreper som informasjon og konsultasjon i tråd med andre nyere direktiver om informasjon og konsultasjon (art 2)
- Krav om samordning med nasjonale ordninger for informasjon og konsultasjon (art 12)
- Understreking av ledelsens ansvar, blant annet kodifisering av ansvaret for å gi informasjon til arbeidstakerne, slik at de kan vurdere om det er grunnlag for å kreve forhandlinger om ESU (art 4)

- Større vekt på involvering av partene på europeisk nivå, blant annet skal de varsles om oppstart av forhandlinger (art 5)
- Spesifisering av avtalens innhold, herunder at det skal fastsettes bestemmelser om reforhandlinger (art 6)
- Rettigheter for arbeidstakerrepresentantene: Rett til informasjon, opplæring uten tap av lønn, krav om ressurser til ESU (art 10)
- Unntaksbestemmelse for allerede inngåtte avtaler (art 14)
- Innføring av en reforhandlingsklausul som også gjelder for "unntatte" avtaler (art 13)

3.1 Formål (artikkel 1)

Artikkel 1 i direktivet presiserer at retningslinjene for informasjon til og konsultasjon av arbeidstakerne skal utformes slik at de virker effektivt, og slik at beslutninger kan treffes på en effektiv måte (avsnitt 2).

Artikkel 1 er forelått implementer gjennom *ny § 1 andre ledd i ESU-avtalen*:

"Informasjon og konsultasjon skal tilrettelegges på en slik måte at de virker effektivt, og at de gjør det mulig for foretak og konserner å treffe beslutninger på en effektiv måte."

Det er videre presisert at informasjon og konsultasjon skal skje på rett ledelses- og representasjonsnivå, avhengig av tema som drøftes, jf. artikkel 1 punkt 3.

Dette er foreslått inntatt som *ny § 5 bokstav a) andre ledd i ESU-avtalen*:

"Informasjon og konsultasjon skal skje på et relevant ledelsesnivå ut fra hvilke emner som behandles."

Av artikkel 1 avsnitt tre og fire, fremgår det at for å oppnå at informasjon og konsultasjon skjer på relevant ledelses- og representasjonsnivå, skal ESUs ansvarsområde være begrenset til "tverrnasjonale saker", altså saker av grenseoverskridende art².

Denne avgrensningen er allerede reflektert i ESU-avtalen § 5 a) der det fremgår at avtalen skal ivareta de ansattes behov for direkte dialog med ledelsen "i saker som er av grenseoverskridende natur." Hva som menes med "grenseoverskridende" er inntatt som en definisjon i ny § 2 siste ledd:

"Saker er å anse som grenseoverskridende når de angår hele konsernet eller fellesskapsforetaket, eller minst to virksomheter eller bedrifter som ligger i forskjellige EØS-land."

² Begrepet tverrnasjonalt eller grenseoverskridende brukes i det følgende synonymt. I ESU-avtalen og i oversettelsen av direktiv 94/45/EF er begrepet "grenseoverskridende" brukt, mens den norske oversettelsen av direktiv 2009/39/EF benytter begrepet "tverrnasjonal". Dette er begrunnet i oversettelsestekniske forhold og innebærer ingen realitetsendring.

Et sentralt element ved tolkningen av denne bestemmelsen er direktivets fortale avsnitt (16), der det er presisert at det ved avgjørelsen av om et spørsmål er av tverrnasjonal art bør tas hensyn til omfanget av dets mulige virkninger og hvilket ledelses- eller representasjonsnivå spørsmålet omfatter. Saker som berører et helt foretak eller konsern eller minst to medlemsstater skal, slik det fremgår av art 1/§ 2 siste ledd, betraktes som tverrnasjonale. I fortalen er det angitt at dette omfatter saker som – *uavhengig av antall medlemsstater som berøres* – er av betydning for den europeiske arbeidsstyrken med hensyn til *omfanget av sakens mulige virkninger*, eller som innbefatter overføring av virksomhet mellom medlemsstater.

Dette innebærer etter departementets oppfatning at definisjonen av hva som er å anse som grenseoverskridende eller tverrnasjonalt ikke kan tolkes innskrenkende, og at spørsmålet om hvorvidt en sak er grenseoverskridende ikke nødvendigvis forutsetter at saken umiddelbart angår virksomhet i to forskjellige stater, men faller innefor ESUs ansvars- og virkeområde dersom det vil være av betydning for den europeiske arbeidsstyrken fremover. Det kan for eksempel være tilfelle dersom en virksomhet som utfører oppgaver av betydning for virksomheten i et annet land på sikt, planlegges nedlagt. I denne forbindelse vises også til avsnitt 12 i fortalen (som er videreført fra direktiv 94/45), der det fremgår at arbeidstakerne skal bli informert og konsultert når beslutninger som berører dem blir tatt i en annen stat enn der de er ansatt. Antallet medlemsstater som er involvert i utgangspunktet vil dermed ikke være avgjørende for om spørsmålet er å anse som grenseoverskridende.

Henvisningen til ”overføring av virksomhet mellom medlemsstater” i fortalen er ment å vise til situasjoner der produksjons- eller tjenesteytelsessted endrer tilholdssted, og ikke til virksomhetsoverdragelsessituasjoner, som jo vil være omfattet av direktivet om virksomhetsoverdragelse (jf. arbeidsmiljøloven kapittel 16). For nærmere veiledning knyttet til denne direktivbestemmelsen vises til ekspertgrupperapporten side 17 til 20.

3.2 Nye og endrede definisjoner (artikkel 2)

Der er gitt en definisjon av informasjon og en presisering av den eksisterende definisjonen av konsultasjon i artikkel 2 i direktivet. Definisjonene er utarbeidet etter modell av nyere direktiver som omhandler rett til informasjon og konsultasjon mv. i henholdsvis SE-selskaper (*Societae Europae*)³ og europeiske samvirkeforetak (SCE-foretak)⁴. I tråd med bestemmelsene i direktivet, har partene avtalt følgende definisjoner i § 2 i avtalen om europeiske samarbeidsutvalg.

³ Se forskrift 1. april 2005 nr. 273 om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske selskaper § 3 g) og h).

⁴Se forskrift 3. november 2006 nr. 1213 om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske samvirkeforetak § 3 g) og h).

- Informasjon (artikkel 2 bokstav f)

Forslag til § 2 nytt 6. ledd:

”I denne avtalen skal begrepet ”informasjon” bety de opplysninger arbeidsgiver gir arbeidstakernes representanter for at de kan sette seg inn i saken og undersøke den. Informasjonen skal gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å foreta en grundig vurdering av de mulige virkningene, og ved behov forberede konsultasjon med det relevante organ i et foretak som omfatter virksomhet i flere EØS-land.”

Det sentrale i bestemmelsen er at informasjonen skal få reell betydning for arbeidstakerne, slik at de faktisk får anledning til å vurdere informasjonen og eventuelt forberede konsultasjoner med ledelsen. Det settes på denne bakgrunn krav både med hensyn til tidspunkt, måte og innhold av informasjonen. Det sentrale er at ESU gis en reell mulighet til å sette seg ordentlig inn i saken på et tidspunkt der de har mulighet til å kunne påvirke en eventuell beslutning.

- Konsultasjon (bokstav g)

§ 2 nytt 7. ledd:

”I denne avtalen skal begrepet ”konsultasjon” bety utveksling av synspunkter mellom representanter for arbeidstakerne og ledelsen på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som gjør det mulig for arbeidstakernes representanter å uttale seg om det foreslåtte tiltaket innen rimelig tid, basert på den informasjon de har mottatt.”

Det sentrale i definisjonen er at partene skal kunne utveksle synspunkter på planlagte tiltak som er av betydning for arbeidstakerne, ref. punkt 3.1. Det er videre viktig at denne meningsutvekslingen skjer på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold at arbeidstakerne kan uttale seg om tiltaket innen rimelig tid. Det stiller visse krav, både til tidspunktet for konsultasjonene og innholdet av disse. Det sentrale er at arbeidstakerne får en reell mulighet til å påvirke ledelsens beslutning. Henvisningen til ”innen rimelig tid” innebærer at det må foretas en rimelig avveining av arbeidstakernes behov for å kunne uttale seg om et tiltak, samtidig som det tas hensyn til behovet for effektivt å kunne treffe beslutninger, jf. avtalen § 1 andre ledd.

- Grenseoverskridende saker

Definisjonen av hva som er å anse som grenseoverskridende saker, og som dermed faller inn under ESUs kompetanse er omtalt nærmere ovenfor i punkt 3.1. Det er imidlertid hensiktsmessig at partene regulerer disse spørsmålene nærmere i avtalen, jf. ESU-avtalen § bokstav b) nr. 2 om avtalens innhold.

3.3 Virksomhetenes plikt til å gi ut nødvendig informasjon for oppstart av forhandlinger (artikkel 4 nytt fjerde ledd)

Av artikkel 4 punkt 4 følger det at ledelsen i et hvert foretak og hovedadministrasjonen skal ha ansvar for å levere ut informasjon som kreves for å innlede forhandlinger, særlig informasjon om foretakets eller konsernets struktur og arbeidstakere, og da spesielt antall arbeidstakere i konsernet eller foretaket.

Formålet med bestemmelsen er å sikre at arbeidstakerne kan få tilstrekkelig informasjon til å vurdere om det er grunnlag for å kreve forhandlinger om opprettelse av ESU eller annen samarbeidsordning. Det er av denne grunn i første omgang særlig viktig at arbeidstakerne får den nødvendige informasjon om antallet arbeidstakere og deres lokalisering. Bestemmelsen kodifiserer praksis fra EU-domstolen⁵, der det er understreket at plikten gjelder samtlige enheter i foretaket eller konsernet, uavhengig av hvor hovedadministrasjonen ("ledelsen") holder til.

Det stilles ikke særlige krav til hvor mange arbeidstakere eller hvem som må stå bak en forespørsel om denne typen informasjon, utover at informasjonen skal formidles "til de parter som berøres av anvendelsen av dette direktiv". Dette innebærer etter departementets oppfatning at de forskjellige virksomhetene, for eksempel i et konsern, også vil ha en forpliktelse til å gi informasjon til hverandre som kan videreformidles til arbeidstakerne.

Artikkel 4 punkt 4 foreslås implementert i ny § 3 tredje ledd i avtalen:

"Ledelsen i hver virksomhet plikter på forespørsel fra arbeidstakernes representanter å fremlegge informasjon om foretakets eller konsernets struktur, antall ansatte og annen informasjon som er nødvendig for å kreve forhandlinger."

⁵ Sakene C-62/99 Bofrost, C-440/00 Kühne & Nagel og C-349/01 ADS Anker GmbH.

3.4 Sammensetningen av det særlige forhandlingsutvalg (SFU) (artikkel 5 punkt 2 bokstav b))

I det opprinnelige direktivet var det regulert at representanter for de ansatte i hvert land skulle være representert i det særlige forhandlingsutvalg (SFU) og det var angitt et tak for antall medlemmer som kunne utpekes ved en henvisning til antallet stater som var medlemsland da direktivet ble vedtatt. Denne bestemmelsen har senere måttet endres, ettersom EU og direktivets virkeområde har blitt utvidet med nye land.

Artikkel 5 punkt 2 bokstav b) angir at antall medlemmer til SFU skal utpekes ut i fra antall arbeidstakere i hver medlemsstat, slik at hver medlemsstat har ett medlem per gruppe av arbeidstakere som utgjør ti prosent av det samlede antall arbeidstakere i foretaket eller konsernet. I tillegg får arbeidstakerne i den aktuelle staten ett medlem per påbegynte tidel.

Dette innebærer for eksempel at i et foretak eller konsern som har 3500 ansatte i Norge, 4400 ansatte i Sverige, 2000 ansatte i Frankrike og 100 ansatte i Island (til sammen 10 000 ansatte), vil de norske ansatte ha krav på 4 representanter (3 tideler av 10 000 + en ekstra representant for en påbegynt tidel), de svenske arbeidstakerne vil ha krav på 5 representanter (4 tideler + en påbegynt tidel), mens de franske vil ha krav på 2 representanter. De Islandske arbeidstakerne ville ha krav på én representant, ettersom 100 ansatte utgjør en påbegynt tidel.

Skjematisk kan dette fremstilles som følger:

Stat	Antall arbeidstakere i staten	Andel arbeidstakere	Antall medlemmer arbeidstakerne kan velge til SFU
Norge	3500	35 prosent	4 medlemmer
Sverige	4400	44 prosent	5 medlemmer
Frankrike	2000	20 prosent	2 medlemmer
Island	100	1 prosent	1 medlem
Til sammen	10 000	100 prosent	12 medlemmer

Bestemmelsen er i tråd med tilsvarende bestemmelser slik de har blitt utformet i forbindelse med for eksempel reglene om arbeidstakernes medbestemmelse i SE- og SCE-foretak og ved forhandlinger om representasjonsordninger ved grenseoverskridende fusjoner⁶. Regelen sikrer at de ansatte i samtlige land blir representert på en

⁶ Se som eksempel forskrift 9. januar 2008 nr. 50 om arbeidstakernes rett til representasjon ved fusjon over landegrensene av selskaper med begrenset ansvar § 5 andre ledd.

forholdsmessig måte, uten at antallet stater som er omfattet behøver å angis positivt i direktivet.

Ny § 4 bokstav b) i ESU-avtalen:

”Medlemmene av det særlige forhandlingsutvalget velges eller utpekes ut fra antallet arbeidstakere i foretaket eller konsernet i hver EU-/EØS-stat. Hver stat tildeles en plass i det særlige forhandlingsutvalget per påbegynte tidel av det samlede antall arbeidstakere.”

Denne regelen vil normalt også gjelde tilsvarende for sammensetningen av ESU dersom partene ikke kommer frem til noen avtale og Bedriftsdemokratineemnda pålegger hovedadministrasjonen å opprette et samarbeidsutvalg, jf. standardbestemmelsene punkt 1 bokstav c) i direktivet og § 9 fjerde ledd og § 6 andre ledd i ESU-avtalen.

Dersom partene selv blir enige om en avtale er det denne som avgjør hvordan sammensetningen av ESU blir.

I artikkel 6 nytt punkt 2 bokstav b) oppfordres partene til å ta hensyn til behovet for likevektig representasjon av arbeidstakerne med hensyn til oppgaver, arbeidstakerkategori, kjønn og mandatperiode i ESU. Bestemmelsen fremstår ikke som bindende av karakter, og er ikke implementert i ESU-avtalen. Departementet vil likevel understreke at dette er elementer som partene bør vurdere når de inngår avtale om ESU. Departementet antar at de norske medlemmene til ESU ofte vil velges etter reglene i representasjonsforskriften⁷, der det oppfordres til valg av personer av begge kjønn, og der fagforeningene kan kreve inndeling i valgkretser, som vil kunne reflektere arbeidssted, forskjellige arbeidstakerkategorier osv.

3.5 Informasjon om oppstart av forhandlinger og sammensetning av SFU (artikkel 5 punkt 2 bokstav c)

I artikkel 5 punkt 2 bokstav c) er det angitt at hovedadministrasjonen og lokal ledelse samt ”vedkommende europeiske arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner” skal underrettes om at forhandlinger innledes og om sammensetning av det særlige forhandlingsutvalget.

Organisasjonene på europeisk nivå som det henvises til i bestemmelsen, er de organisasjoner EU-kommisjonen konsulterer i medhold av artikkel 154 i EU-traktaten (TFUE). Dette er for tiden 66 arbeidsgiverorganisasjoner og 20 arbeidstakerorganisasjoner. Kommisjonen publiserer en liste over organisasjonene på sin

⁷ Forskrift 18. desember 1998 nr. 1205 om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v. (representasjonsforskriften).

web-side⁸. For å forenkle prosessen med å informere organisasjonene, har organisasjonene på europeisk nivå meddelt at informasjonen kan sendes til følgende e-postadresser⁹:

European Trade Union Confederation, European Works Councils, 5 Bd Roi Albert II, B-1210 Brussels. E-post: ewc@etuc.org

BusinessEurope, Social affairs, European Works Councils, 168 av. De Cortenbergh, B-1000 Brussels. E-post: ewc@businesseurope.eu

I ESU-avtalen er bestemmelsen foreslått implementert gjennom en endring av § 4 bokstav d), slik at det angis at det europeiske samarbeidsutvalget skal underrette ledelsen om sammensetningen av utvalget og et nytt § 4 bokstav e) andre ledd, som sier at ”Ledelsen i de nasjonale enheter og de aktuelle arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner på europeisk nivå skal underrettes om sammensetningen av det særlige forhandlingsutvalget og at forhandlinger innledes”.

Ordlyden i avtalen angir ikke noe spesifikt pliktsubjekt for den sistnevnte oppgaven, men ut i fra sammenhengen i avtalen mener departementet det vil være naturlig at det er hovedadministrasjonen (”ledelsen”) som har ansvaret for å informere ledelsen i de nasjonale enhetene og partene på europeisk nivå. Dette vil etter departementets oppfatning i liten grad medføre noen økonomiske eller administrativ belastning for foretaket.

3.6 Rettigheter knyttet til SFU (artikkel 5 punkt 4)

I artikkel 5 punkt 4 andre ledd fremgår det at det særlige forhandlingutvalget skal ha rett til å møtes uten at representanter for hovedadministrasjonen er til stede, og at det i den forbindelse skal ha tilgang til alle nødvendige kommunikasjonsmidler.

Bestemmelsen er foreslått implementert gjennom § 4 bokstav f) første ledd i ESU avtalen:

”Før og etter hvert møte med ledelsen har det særlige forhandlingsutvalg rett til å møtes uten at representanter for ledelsen er til stede. I den sammenheng skal det ha tilgang på alle nødvendige kommunikasjonsmidler.”

Av artikkel 5 punkt 4 andre ledd fremgår det videre at SFU kan bistås av sakkyndige etter eget valg. I det nye direktivet er det presisert at disse sakkyndige kan være representanter for ”vedkommende anerkjente fagforeninger på fellesskapsplan”. Med dette menes de parter som Kommisjonen konsulterer i forbindelse med den sosiale dialog etter TFUE artikkel 154¹⁰, se nærmere om dette ovenfor under punkt 3.5. På forespørsel fra SFU kan

⁹ Felles brev fra ETUC og Business Europe 14. juni 2010.

¹⁰ Liste over organisasjonene finnes på <http://ec.Europa.eu/social/main.jsp?catId=522&lang>

slike representanter etter bestemmelsen også være til stede som rådgivere på forhandlingsmøter.

ESU-avtalen har allerede en bestemmelse i § 4 bokstav f) nåværende første ledd (andre ledd i revidert avtale), der det fremgår at ”*SFU har rett til å la seg bistå av sakkyndige etter eget valg*”. Etter departementets oppfatning er det klart at dette også må omfatte deltakelse fra representanter for partene på europeisk nivå, dersom utvalget finner det ønskelig og hensiktsmessig. Det ansees derfor ikke å være behov for å endre denne bestemmelsen.

Det vises i denne sammenheng til at ledelsen etter samme bestemmelse har plikt til å dekke utgiftene til en slik sakkyndig, men at dekning utover dette eventuelt kan avtales mellom partene.

3.7 Nye elementer i avtalens innhold (artikkel 6 nr. 2)

I det nye direktivet er det tatt inn en del nye elementer som avtalen om ESU skal inneholde.

For det første skal utvalgets virkemåte og fremgangsmåte for informasjon og konsultasjon fastsettes i avtalen. Dette følger allerede av § 5 b) nummer 2 som angir at avtalen skal fastsette ESUs ”arbeidsmåte” og er reflektert i nytt punkt 5 i § 5 i ESU-avtalen der det fremgår at utvalgets ”virkemåte og fremgangsmåte” skal angis i avtalen. Departementet antar at det materielle innholdet i disse begrepene er sammenfallende.

Det skal videre fastsettes ordninger for *koordinering eller samordning* av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå. Dette har sin bakgrunn i at det etter hvert finnes flere forskjellige regelsett som regulerer arbeidstakernes rett til informasjon og konsultasjon som kan være til dels overlappende. For eksempel kan saker som skal drøftes etter de alminnelige reglene om informasjon og konsultasjon¹¹ også ha grenseoverskridende aspekter, slik at ESU har rett på informasjon og konsultasjon. Det er hensiktsmessig at partene avklarer disse spørsmålene i avtalen. Det er viktig at en slik avklaring ikke fører til reduserte rettigheter etter annet regelverk eller avtaler, jf. ESU-avtalen § 11 siste ledd og direktivet artikkel 12 nr. 2, 4 og 5. Dette kan for eksempel innebære at informasjon eller drøftinger må gjennomføres parallelt på flere arenaer. Partene bør derfor bli enige om en samordning som både sikrer at de forskjellige reglene om informasjon og konsultasjon overholdes og at beslutninger kan tas effektivt, for eksempel ved felles informasjonsordninger.

Dette er reflektert i *ny § 5 nr. 5* i ESU-avtalen, der det fremgår at avtalen skal fastsette

¹¹ Jf. direktiv 2001/14/EF og arbeidsmiljøloven kapittel 8 om informasjon og drøfting.

”utvalgets virkemåte og fremgangsmåte ved informasjon og konsultasjon, herunder koordinering av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå.”

- Bokstav e): Regler for særskilt komité

Etter § 6 i ESU-avtalen kan det velges et arbeidsutvalg. Saksbehandlingen for opprettelse av utvalget mv. er ikke nærmere regulert. For å sikre bedre klarhet og forutsigbarhet med hensyn til utvalgets funksjon og oppgaver, skal avtalen også, i henhold til artikkel 6 nr. 2 bokstav e), fastsette sammensetning, fremgangsmåte for utnevnelse, virkemåte og saksbehandlingsregler for den særskilte komiteen (arbeidsutvalget) som opprettes innenfor det europeiske samarbeidsutvalget.

Dette er reflektert i § 5 ny nr. 6 i ESU-avtalen:

”sammensetning av, fremgangsmåte for oppnevning, virkemåte og saksbehandlingsregler for den særskilte komiteen som opprettes innen ESU, der slik oppnevnes”

- Bokstav g): Reforhandlingsklausul

Et viktig element ved revisjonen av direktivet har vært å sikre avtaler som er tilpasset en stadig skiftende virkelighet for virksomhetene og arbeidstakerne, blant annet som følge av fisjoner og fusjoner, flytting av virksomhet over landegrensene mv., som kan gjøre at ESU-avtalen ikke reflekterer de faktiske forholdene i foretaket eller konsernet/gruppen. Dette er noe av bakgrunnen for at det nye direktivet har en obligatorisk reforhandlingsbestemmelse, se nedenfor under punkt 3.11.

I tillegg er et nytt element i kravene til avtalens innhold at den skal inneholde vilkår for reforhandling av avtalen og retningslinjer for endring av avtalen, herunder ved endringer i strukturen i fellesskapsforetaket/konsernet. Slike reforhandlingsklausuler gir rom for en mer smidig reforhandlingssituasjon enn dersom § 8 om tilpasning og reforhandling kommer til anvendelse i sin helhet. Etter § 8 må man gjennomføre forhandlingene som om ESU skulle bli opprettet for første gang, se punkt 3.11.

ESU-avtalen § 5 nytt punkt 7 angir at avtalen skal angi:

”avtalens ikrafttredelse og varighet, retningslinjer for endring og oppsigelse av avtalen, vilkår for reforhandling, herunder, om nødvendig, ved endringer i strukturen i foretak med virksomhet i flere EØS-stater”

3.8 Rollen til arbeidstakernes representanter (artikkel 10 punkt 1, 2 og 4)

Det nye direktivet inneholder også enkelte regler som skal sikre at medlemmene av ESU kan utføre oppgavene sine på en hensiktsmessig måte, og for å sikre god informasjonsflyt til arbeidstakerne.

3.8.1 Nødvendige midler til å utøve rettighetene, og kollektivt representere arbeidstakerne (punkt 1)

Artikkel 10 nr. 1 og 2 i direktivet angir at arbeidstakerne skal ha de nødvendige midler til å utøve de rettigheter som følger av direktivet, til kollektivt å representere interessene til arbeidstakerne i fellesskapsforetak.

I § 6 nr. 6 i ESU-avtalen stilles det krav til at ledelsen skal stille de nødvendige ressurser til rådighet for ESU. Bestemmelsen lyder som følger:

”Utgiftene til ESUs drift dekkes av ledelsen. Det skal stilles tilstrekkelige ressurser og utstyr til rådighet for utvalget, slik at oppgavene kan bli forsvarlig ivaretatt.

Ledelsen skal særlig sørge for en forsvarlig tilrettelegging av møtene, og betale medlemmenes reise- og oppholdsutgifter.

I nødvendig omfang skal det sørges for oversettelse av dokumenter og tolking under møtene.”

Etter departementets oppfatning dekker avtalebestemmelsen kravene som stilles i artikkel 10 nr. 1.

På EU-nivå er det anerkjent at ESU har søksmålskompetanse¹², mens dette har vært uklart i enkelte medlemsstater. Formålet med artikkel 10 nr. 1 har blant annet vært å klargjøre at ESU skal ha rettslig handleevne¹³.

Etter de norske reglene er Bedriftsdemokratinemnda i utgangspunktet tvisteløsningsorgan for tvister som knytter seg til avtaler om ESU eller tilsvarende samarbeidsformer, og som gjelder slike avtalers gyldighet, forståelse eller krav som grunner seg på slike avtaler, og for tvister som knyttet seg til ESU-loven, vedtak truffet i medhold av loven, herunder de allmenngjorte tariffavtalene, jf. § 3 i ESU-forskriften.

Det særlige forhandlingsorgan, det europeiske samarbeidsutvalget eller tilsvarende organer, samt foretaket eller konsernet kan etter § 4 i forskriften bringe saker inn for nemnda. Dersom det ikke er opprettet slike organer, kan tvister bringes inn for nemnda av et flertall av de ansatte i ett EØS-land eller av fagforeninger som omfatter et flertall av de ansatte i et EØS-land. De samme partene kan bringe inn en sak for nemnda som voldgiftsrett, jf. § 6.

Etter departementets oppfatning vil disse bestemmelsene ivareta de aller fleste tilfeller der det kan tenkes at ESU har behov for en form for rettslig handleevne. I den grad ESU skulle ha behov for å reise sak for de alminnelige domstoler, vil dette være avhengig av at

¹² F.eks i sak T-77/02 Schneider Electric fra Førsteinstansdomstolen (CFI), som gjelder konkurranserettsspørsmål.

¹³ Se blant annet Impact assessment SEC(2008)2166, side 20, 37, 46 og 51.

utvalget – som kollektiv representant for arbeidstakerne i foretaket eller konsernet – har rettslig interesse i å få saken avgjort og at det har partsevne, jf. tvisteloven § 1-3, 1-4 og 2-1.

Departementet legger til grunn at ESU normalt vil kunne oppfylle kravene som stilles i tvisteloven § 2-1 andre ledd, som angir at andre sammenslutninger enn de som er positivt angitt i første ledd etter en samlet vurdering kan ha partsevne. Et av elementene i bestemmelsen er om sammenslutningen ”har egne midler”. Selv om det ikke er noen absolutt forutsetning for at ESU skal kunne ansees å ha partsevne at det har egne midler, må det etter departementets oppfatning legges til grunn at kravet i ESU-avtalen § 6 om at ESU må ha tilstrekkelige ressurser til å ivareta sine oppgaver etter forskriften, også innebærer at foretaket/konsernet må stille de nødvendige ressurser til rådighet for å dekke eventuelle sakskostnader.

3.8.2 ESU-medlemmenes plikt til å informere arbeidstakerne (punkt 2)

Med forbehold for eventuelt pålagt taushetsplikt, skal ESU-medlemmene etter artikkel 10 punkt 2, underrette arbeidstakernes representanter, eventuelt hele arbeidsstyrken, om innholdet i og utfallet av informasjon og konsultasjon etter direktivet.

Bestemmelsen understreker dermed at det er ESU-medlemmenes ansvar å sørge for å informere arbeidstakerne i foretaket om forhold av grenseoverskridende natur som de får informasjon om eller som drøftes gjennom samarbeidsordningene. Som det fremgår videre i bestemmelsen, innebærer dette ikke noen reduksjon i virksomhetenes plikt til å informere og drøfte etter annet regelverk eller avtaler. Forholdet til disse prosessene skal imidlertid reguleres i avtalen om ESU eller annen fremgangsmåte for informasjon og konsultasjon, jf. punkt 3.9. Forutsetningen for at en slik plikt eventuelt skal kunne håndheves, er selvsagt at medlemmene får tilstrekkelige midler/ressurser til å kunne videreformidle informasjonen.

Informasjonsplikten er kun begrenset dersom ESU-medlemmene har fått pålegg om taushetsplikt etter § 8 i avtalen.

Artikkel 10 punkt 2 er etter departementets oppfatning dekket opp av eksisterende § 6 nr. 4 i ESU-avtalen som lyder:

”Med forbehold om eventuell pålagt taushetsplikt skal ESUs medlemmer informere foretakets/konsernets tillitsvalgte om innholdet i og resultatet av møtene. I virksomheter der det ikke finnes tillitsvalgte, skal de ansatte informeres.”

Det har på denne bakgrunn ikke vært nødvendig å gjøre endringer i ESU-avtalen på dette punktet.

3.8.3 Opplæring uten tap av lønn (punkt 3)

Det følger av *artikkel 10 nr. 4* at medlemmene av SFU og ESU skal gis opplæring uten tap av lønn, i den grad det er nødvendig for at de skal kunne utføre sine oppgaver som representanter i et internasjonalt miljø.

Bestemmelsen innebærer i første rekke at ESU-medlemmene skal kunne delta på nødvendig opplæring i den grad det trengs for at de skal kunne utføre sine oppgaver etter ESU-direktivet, og at de skal få lønn i tiden som medgår til slik opplæring. I praksis vil det dermed bli den enkelte virksomhet der representanten er ansatt som vil dekke disse kostnadene. Hva som er nødvendig opplæring vil variere etter type virksomhet og representantenes forkunnskaper, men må være knyttet til oppgavene etter direktivet og at oppgavene skal utføres i et internasjonalt miljø. Det kan for eksempel være tale om språkkurs, opplæring som gjør det mulig for representantene å forstå strukturen og strategien til foretaket osv. Avhengig av kompetansenivået til ESU-medlemmene kan det være behov for opplæring av enkeltmedlemmer eller av ESU som kollegium. I utgangspunktet vil det være naturlig at det er ESU selv, evt. i samråd med ledelsen, som avgjør hva som er nødvendig opplæring. I utgangspunktet mener departementet det er naturlig at foretaket dekker kostnadene til denne typen opplæring, med mindre f.eks opplæring holdes i regi av de respektive medlemmenes fagforeninger. Dette er imidlertid spørsmål som med fordel kan reguleres i en ESU-avtale. Det må imidlertid være klart at ordlyden i bestemmelsen tilsier at ESU-medlemmene ikke selv skal måtte dekke kostnader relatert til opplæringen.

Artikkel 10 nr. 4 er foreslått implementert i ESU-avtalen som *ny § 6 nr. 6*:

"I den grad det er nødvendig for at de skal kunne utføre sine oppgaver som representanter i et internasjonalt miljø, skal medlemmene av det særlige forhandlingsorgan og ESU gis opplæring uten tap av lønn."

3.9 Samordning med nasjonale ordninger (artikkel 12)

Av *artikkel 12 nr. 1* følger det at informasjon til og konsultasjon av ESU skal samordnes med informasjon til og konsultasjon av de nasjonale representasjonsorganene for arbeidstakere.

Det skal tas hensyn til de enkelte organenes ansvarsområde og virkeområde, samt prinsippene om at informasjon og konsultasjon skal skje på relevant ledelses- og representasjonsnivå avhengig av tema som drøftes, samt at ESUs kompetanse skal være avgrenset til forhold av grenseoverskridende art, jf. artikkel 1 nr. 3. Retningslinjer for samordning av de forskjellige ordningene skal fastsettes i avtalen om ESU, og avtalen skal ikke berøre bestemmelsene i nasjonal lovgivning og/eller praksis med hensyn til informasjon og konsultasjon av arbeidstakerne, jf. andre og fjerde ledd i artikkel 12.

Det følger indirekte av gjeldende § 5 bokstav a) i ESU-avtalen at ordningene bare skal gjelde saker av grenseoverskridende natur. At arbeidstakerne gjennom ESU eller annen samarbeidsordning skal få informasjon om forhold av grenseoverskridende art kommer i tillegg til de rettigheter de eventuelt har etter for eksempel reglene om virksomhetsoverdragelser, masseoppsigelser eller SE/SCE-ordninger eller andre nasjonale ordninger er presisert i avtalens § 11 siste ledd.

I ny § 5 nr. 7 er det fastsatt at avtalen skal regulere koordinering av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå. Bestemmelsen lyder som følger:

”Avtalen skal fastsette utvalgets virkemåte og fremgangsmåte ved informasjon og konsultasjon, herunder koordinering av informasjon og konsultasjon på nasjonalt og internasjonalt nivå.”

3.10 Unntak fra reglenes virkeområde (artikkel 14)

Det har vært et uttalt mål med revisjonen av direktivet å få opprettet flere ESU. Samtidig har det vært et ønske om at foretak eller konserner som allerede har avtaler om ESU eller andre samarbeidsordninger ikke nødvendigvis må inngå nye avtaler på grunn av det nye direktivet. Direktivet har derfor regler som grovt sett innebærer at avtaler som er inngått eller endret før 5. juni 2011 ikke omfattes av forpliktelsene etter det nye direktivet. Dette unntaket omfatter ikke reforhandlingsbestemmelsen i artikkel 13, som følgelig gjelder for alle avtaler, uavhengig av når de er inngått.

Unntaket fra direktivet gjelder for følgende avtaler:

- Avtaler om informasjon og konsultasjon som er inngått før ikrafttredelsen av direktiv 94/45/EF eller 97/74/EF (der Storbritannia tiltrådte direktivet) og som gjelder for alle arbeidstakerne i fellesskapsforetaket/konsernet. Unntaket gjelder også dersom slike avtaler er tilpasset på grunn av endringer i strukturen i foretakene eller konsernene.
- Avtaler som er inngått eller revidert i samsvar med reglene som implementerer direktiv 94/45/EF i perioden mellom 5. juni 2009 og 5. juni 2011.

Dette innebærer at avtaler som er inngått før 5. juni 2009 i medhold av direktiv 95/45/EF eller 97/74/EF og som *ikke* er revidert i perioden 2. juni 2009 til 5. juni 2011 vil være omfattet av de nye direktivreglene i sin helhet. Tilsvarende vil gjelde dersom partene for eksempel ikke kommer til enighet om å videreføre en avtale ved avtalens utløp. I disse situasjonene vil reglene som følger av det nye direktivet komme til anvendelse¹⁴.

¹⁴ Se blant annet felles brev fra ETUC og BusinessEurope til

Etter gjeldende ESU-avtale § 11 er avtaler som er inngått før 22. september 1996 unntatt fra avtalens virkeområde. Dette unntaket videreføres i § 11 første ledd, med en noe endret ordlyd.

Avtaler som er inngått mellom 5. juni 2009 og 5. juni 2011, eller som er inngått etter 22. september 1996 og som er revidert i den samme toårsperioden, vil fortsatt være underlagt bestemmelsene i ESU-avtalen fra 1995.

Avtaler som er inngått fra og med 6. juni 2011, eller som ikke er revidert i perioden 5. juni 2009 og 5. juni 2011, vil være omfattet av den nye ESU-avtalen. Hvilke regelsett som kommer til anvendelse for de forskjellige avtaler er forslått regulert i utkastet til nytt første ledd og ved endringene i andre ledd i § 1 i ESU-forskriften.

Unntaket for eksisterende avtaler gjelder etter artikkel 13 likevel *ikke* dersom strukturen i foretaket endres vesentlig og det ikke er tilstrekkelige avtalebestemmelser som regulerer en reforhandlingsadgang, dersom hovedadministrasjonen eller arbeidstakerne krever nye forhandlinger. I disse tilfellene skal reforhandlingen av avtalen følge det nye direktivets bestemmelser. Dette følger av forslaget til nytt tredje ledd i § 1 i ESU-forskriften, som angir at unntakene fra reglene i den nye avtalen som er angitt i første ledd og andre ledd første og andre punktum *ikke* gjelder dersom man kommer i en reforhandlingssituasjon som angitt i § 8 i den nye ESU-avtalen. Dersom man blir enige om endringene vil avtalen fortsatt være regulert av 95-avtalen (eventuelt være uregulert for de eldste avtalene). I motsatt tilfelle er det reglene i den nye ESU-avtalen som kommer til anvendelse.

Nærmere bestemmelser om reforhandlingssituasjonen er forelått i avtalens § 8, se nedenfor under punkt 3.11.

3.11 Tilpasning og revisjon (artikkel 13)

Som det fremgår ovenfor, er et av de nye elementene i det nye ESU-direktivet en reforhandlingsbestemmelse i *artikkel 13*.

Bestemmelsen innebærer at dersom strukturen i foretaket eller konsernet endres vesentlig og dersom gjeldende avtaler enten mangler bestemmelser som regulerer en reforhandlingsadgang, eller dersom det er konflikt mellom bestemmelsene om reforhandling i to eller flere avtaler, skal hovedadministrasjonen innlede nye forhandlinger, enten på eget initiativ eller etter skriftlig anmodning fra de ansatte.

Anmodningen må i så fall være fremsatt av minst 100 arbeidstakere eller deres representanter i minst to foretak/virksomheter i minst to forskjellige medlemsstater. Forhandlingene skal da foregå etter de samme bestemmelser som gjelder når man forhandler om opprettelse av ESU for første gang.

I disse situasjonene følger det videre av artikkel 13 andre og tredje ledd at minst tre medlemmer av det eksisterende ESU eller tre medlemmer fra hvert av de eksisterende

ESU (dersom det finnes flere) skal være representert i det særlige forhandlingsorgan, i tillegg til de medlemmene som velges eller utpekes etter de ordinære reglene.

Det eller de eksisterende ESU skal fortsatt være i funksjon mens en ny avtale om ESU forhandles frem.

LO og NHO har tatt inn nytt andre til fjerde ledd § 8 i avtalen for å implementere artikkel 13:

”Dersom strukturen endres vesentlig, og det enten ikke er fastsatt bestemmelser i gjeldende avtale eller det er konflikt mellom to eller flere gjeldende avtaler, skal ledelsen innlede forhandlinger som omhandlet i § 4 på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra minst 100 arbeidstakere eller deres representanter i minst to foretak eller virksomheter i minst to EØS-land.

Minst tre medlemmer av det eksisterende ESU eller av hvert av de eksisterende ESU skal være medlemmer av det særlige forhandlingsorgan, i tillegg til de medlemmer som velges eller utpekes i henhold til § 4.

Under forhandlingene skal de(t) eksisterende ESU fortsatt være i virksomhet i henhold til eventuelle retningslinjer som er tilpasset gjennom avtale mellom medlemmene av de(t) europeiske samarbeidsutvalg og ledelsen.”

3.12 Sanksjoner og håndheving

Medlemsstatenes forpliktelse til å sikre en effektiv håndheving av plikter og rettigheter etter direktivet er understreket i et nytt *avsnitt 36* i fortalet. Denne plikten følger uansett av den alminnelige EU/EØS-rett, og er slik sett bare en presisering av statenes forpliktelse til en lojal gjennomføring av direktivet.

Bedriftsdemokratinemnda har etter § 9 i gjeldende avtale hjemmel til å pålegge opprettelse av ESU dersom partene ikke kommer frem til noen avtale, og nemnda har også kompetanse til å ilegge tvangsmulkt for å sikre oppfyllelse av reglene om ESU, jf. ESU-loven § 4. Nemndas kompetanse omfatter adgang til å ilegge både foretaket eller konsernet, medlemmer og observatører i utvalg opprettet etter bestemmelser gitt i eller i medhold av loven og eventuelle rådgivere for disse tvangsmulkt. Tvangsmulkt vil for eksempel kunne ilegges foretak som ikke leverer ut opplysninger til arbeidstakere som ønsker å undersøke om de har rett til å kreve forhandlinger, jf. punkt 3.3, eller ESU-medlemmer som ikke informerer arbeidstakerne om resultatet av drøftinger, se punkt 3.8.2.

Nemnda er også etter §§ 3 og 6 i forskriften tvisteløsningsorgan i spørsmål og fortolkning av avtaler om ESU, og kan opptre som voldgiftsrett. Departementet anser at de sanksjonsmulighetene som allerede finnes i og i medhold av ESU-loven i tilstrekkelig

grad sikrer en effektiv håndheving av reglene. Det er likevel behov for noen tekniske justeringer i forskriften:

I § 5 er det vist til at forskrift 3. juni 1977 nr. 9419 om ilegging av tvangsmulkt skal gjelde tilsvarende så langt det passer. Denne forskriften ble imidlertid opphevet i 2001. Departementet foreslår at Bedriftsdemokratinemndas adgang til å legge tvangsmulkt presiseres i ESU-forskriften etter modell av den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 18-7. Departementet foreslår på denne bakgrunn at § 5 i forskriften skal lyde som følger:

”Bedriftsdemokratinemnda kan fastsette løpende tvangsmulkt for hver dag, uke eller måned som går etter utløpet av den frist som er satt for oppfyllelse av pålegg i medhold av lov om europeiske samarbeidsutvalg. Tvangsmulkt kan også fastsettes som engangsmulkt.”

4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Endringene i direktivet vil først og fremst få virkning for virksomheter som ikke allerede har ESU eller en annen samarbeidsordning etter reglene som gjelder i dag. Etter det departementet er kjent med, er det ikke mer enn ca 13 ”norske” ESU-avtaler, slik at antallet virksomheter som eventuelt vil bli omfattet av de nye reglene dersom de ikke kan bli enige om noen ny avtale etter forhandlinger, trolig vil være beskjedent. I og med at virkeområdet for reglene fortsatt skal være det samme, vil det ikke være nye virksomheter eller konserner som blir omfattet av reglene, som ikke kunne fått krav om opprettelse av ESU etter de gamle reglene.

For de virksomhetene som blir omfattet av den nye avtalen, vil det trolig først og fremst være utgifter til opplæring som vil utgjøre den største utgiftsposten. Størrelse på disse kostnadene, vil variere avhengig av ESU-medlemmenes kompetanse, virksomhetens kompleksitet osv. og er av denne grunn vanskelige å anslå.

Når det gjelder plikten til å gi informasjon til arbeidstakerne slik at de kan vurdere om det er grunnlag for å kreve forhandlinger, er dette kun en kodifisering av gjeldende rett, og vil således ikke påføre virksomhetene nye kostnader.

Også plikten til å informere partene på europeisk nivå om ESUs sammensetning og oppstart av forhandlingene, vil, etter at partene har lagt opp til en såpass enkel informasjonsordning, innebære minimale økonomiske og administrative kostnader.

Vedlegg 1. Vedlegg:

- 1. Utkast til forskrift**
- 2. Avtalen mellom LO og NHO**
- 3. Direktivet i norsk (evt dansk) oversettelse**

Forskrift om endring av forskrift 28. juli 2000 nr. 797 2000

Fastsatt av Arbeidsdepartementet xx.xx.2011 med hjemmel i lov av 23. august 1996 nr. 63 om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v. § 1, § 2 jf. forskrift 28. juli 2000 nr. 797 om europeiske samarbeidsutvalg mv. § 7, og § 4, Jf. EØS-avtalens vedlegg XVIII nr. 27 (direktiv 2009/38/EF).

§ 1 skal lyde:

Tariffavtale av xx. februar 2011 mellom LO og NHO om opprettelse av europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer (ESU-avtalen) skal gjelde i alle arbeidsforhold. ESU-avtalen gjelder likevel ikke for foretak eller konserner som er omfattet av informasjons- og konsultasjonsordninger som nevnt i § 11 i avtalen.

For foretak eller konserner som er omfattet av ordninger som nevnt i § 11 andre ledd i ESU-avtalen, skal tariffavtale av 30. november 1995 mellom LO og NHO om opprettelse av europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer samt tariffavtale av 19. august 1999 mellom LO og NHO om justeringer i ovennevnte avtale (av partene kalt ”justeringer i tilleggsavtale 10 til hovedavtalen”) gjelde.

Reglene om reforhandling i § 8 i ESU-avtalen, gjelder likevel for alle avtaler om europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer.

Denne forskriften gjelder ikke for arbeidstakere i utenriks sjøfart.

§ 3 skal lyde:

Twister som knytter seg til samarbeidsavtaler som er inngått før 22. september 1996 omfattes av nemndas kompetanse dersom avtalen ikke fastsetter egne tvisteløsningsregler. Det samme gjelder twister som knytter seg til avtaler som er inngått i medhold av pkt. 3 i LO og NHOs avtale av 19. august 1999, eller som er omfattet av § 11 i ESU-avtalen.

§ 5 skal lyde:

Bedriftsdemokratinemnda kan fastsette løpende tvangsmulkt for hver dag, uke eller måned som går etter utløpet av den frist som er satt for oppfyllelse av pålegg i medhold av lov om europeiske samarbeidsutvalg. Tvangsmulkt kan også fastsettes som engangsmulkt.

§ X Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft 6. juni 2010.