



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 18.11.2013
COM(2013) 798 final

2013/0390 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

**om sjöfolk och om ändring av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG,
98/59/EG och 2001/23/EG**

(Text av betydelse för EES)

{SWD(2013) 461 final}

{SWD(2013) 462 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND

EU:s arbetsrättsliga direktiv är generellt tillämpliga på alla näringsgrenar och alla kategorier av arbetstagare. Sjöfolk är dock undantagna eller får undantas från tillämpningen av sex direktiv utan att något uttrycklig motivering behövs. Detta gäller följande direktiv:

- Direktiv 2008/94/EG om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens¹ (nedan kallat *insolvensdirektivet*).
- Direktiv 2009/38/EG om europeiska företagsråd² (nedan kallat *företagsrådsdirektivet*).
- Direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare³ (nedan kallat *samrådsdirektivet*).
- Direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar⁴ (nedan kallat *uppsägningsdirektivet*).
- Direktiv 2001/23/EG om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag⁵ (nedan kallat *överlåttelsedirektivet*).
- Direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster⁶ (nedan kallat *utstationeringsdirektivet*).

Beroende på nationella upplägg kan undantagen missgynna ett antal rättigheter som är erkända i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget (artikel 27) och rätten till rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31).

De flesta medlemsstaterna har sällan eller aldrig utnyttjat undantagen. Åtta medlemsstater⁷ har inte undantagit sjöfolk från något av direktiven, medan åtta

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (kodifierad version), EUT L 283, 28.10.2008, s. 36.

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (omarbetning), EUT L 122, 16.5.2009, s. 28. Direktivet upphäver och ersätter direktiv 94/45/EG (EGT L 254, 30.9.1994, s. 64) ändrat genom direktiv 97/74/EG (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22) och direktiv 2006/109/EG (EUT L 363, 20.12.2006, s. 416).

³ 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.

⁴ Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

⁵ Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

⁷ Österrike, Bulgarien, Tjeckien, Spanien, Frankrike, Polen, Sverige och Slovenien.

medlemsstater bara utnyttjat ett undantag. Det här kan leda till situationer där samma kategorier av arbetstagare behandlas olika i olika medlemsstater.

Som kommissionen tidigare sagt minskar dessutom antalet sjöfolk från EU-länderna stadigt, vilket kan medföra problem framöver då bl.a. erfarenhet till sjöss är en förutsättning för vissa yrken i land. Även om det kan finnas flera orsaker, kan det låga intresset för sjöfartsyrkena bli ännu lägre av intrycket att sjöfolk har sämre skydd än andra arbetstagare⁸.

Nuläget innebär alltså inte lika spelregler på den europeiska marknaden, eftersom en del företag är undantagna från vissa skyldigheter, särskilt i fråga om information och samråd, som är obligatoriska för konkurrentföretag i andra EU-länder.

Därför syftar det här förslaget till att stärka skyddet av arbetstagarnas rättigheter enligt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna i EU:s arbetsrätt och sörja för lika spelregler inom EU. Det bidrar dessutom till de allmänna politiska målen i artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, nämligen att främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor, att åstadkomma ett fullgott socialt skydd och att främja en dialog mellan arbetsmarknadens parter.

1.1. Överensstämmelse med annan EU-politik och övergripande mål

Meningen med förslaget är att ompröva räckvidden och grunderna för undantaget eller möjligheten att undanta sjöfolk från de arbetsrättsliga direktiven. Kommissionen har åtagit sig att se till att alla nya lagförslag är förenliga med EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och bedöma förslagens inverkan på rättigheterna och principerna i stadgan. I det här fallet skulle ett avskaffande av undantagen stärka rättigheterna i artiklarna 27 och 31 i stadgan.

Det överensstämmer också med EU:s integrerade havspolitik i meddelandet från 2007⁹, där kommissionen framhöll som ett mål att ”öka antalet havsrelaterade arbetstillfällen för medborgarna, liksom att förbättra kvaliteten på dessa”. Kommissionen framhöll också följande:

”För att européerna ska lockas till den här sektorn krävs bättre personalpolitik och arbetsförhållanden (t.ex. arbetsmiljö), som stöds genom gemensamma ansträngningar av alla aktörer inom havssektorn och ett effektivt regelverk som tar hänsyn till det globala sammanhanget.”

Kommissionen sade också att den för detta syfte skulle ”i nära samarbete med arbetsmarknadens parter göra en ny utvärdering av sjöfartssektorns undantag från EU:s arbetsmarknadslagstiftning”.

⁸ Se bl.a. meddelandet *En integrerad havspolitik för Europeiska unionen*, KOM(2007) 575 slutlig, 10 oktober 2007, och rapporten från arbetsgruppen för anställning till sjöss.

⁹ KOM(2007) 575 slutlig, 10 oktober 2007.

Kommissionen upprepade sitt mål att skapa fler, bättre jobb i sjöfartssektorn i sitt meddelande om blå tillväxt¹⁰, som fick stöd av de europeiska ministrarna med ansvar för den integrerade havspolitikerna i Limassoldeklarationen¹¹.

Det här förslaget överensstämmer också med strategin Europa 2020, särskilt sysselsättningsmålen. Att förbättra arbets- och levnadsvillkor, och då särskilt att se över befintlig lagstiftning och införa smartare EU-lagstiftning om sysselsättning och arbetsmiljö, är viktiga delar av *En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen – EU:s bidrag till full sysselsättning*¹².

2. SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNING

2.1. Samråd med berörda parter

Förslaget har dryftats i flera samråd, både allmänna och särskilda. Kommissionen har också anlitat externa experter under utarbetandet av förslaget.

Allmänt samråd

Under utformningen av den integrerade havspolitikerna togs frågan om undantag från arbetsrätten upp i grönboken från 2006¹³. Kommissionen drog i sitt meddelande från 2007¹⁴ några slutsatser från samrådet kring grönboken. Om arbetstillfällen i havssektorn konstaterade kommissionen att alla inte är ”ense om att det är motiverat att medge den havsrelaterade sektorn undantag från EU:s sociallagstiftning, men man är enig om att det är nödvändigt att se till att de globala spelreglerna inom sektorn är lika överallt. Man är också enig om den betydelse som EU:s lagstiftning kan ha i detta sammanhang.”

Särskilt samråd

I oktober 2007 antog kommissionen ett meddelande¹⁵ som utgjorde inledningen på ett samråd mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå enligt artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Det följdes i april 2009 av det andra steget i samrådet mellan parterna.

Samrådet visade att arbetsmarknadsparterna i sjöfartssektorn hade olika uppfattning om behovet av att avskaffa de befintliga undantagen. ETF (*European Transport Workers’ Federation*) ville avskaffa samtliga undantag, medan ECSA (*European Community Shipowners’ Associations*) ansåg att de särdrag inom sjöfarten som låg till grund för att de infördes fortfarande gällde och att undantagen därför borde vara kvar.

¹⁰ Se meddelandet *Blå tillväxt: möjligheter till hållbar tillväxt inom havs- och sjöfartssektorn*, COM(2012) 494 final, 13 september 2012.

¹¹ Limassoldeklarationen, 7 oktober 2012.

¹² KOM(2010) 682 slutlig, 23 november 2010.

¹³ KOM(2006) 275 slutlig, 7 juni 2006.

¹⁴ KOM(2007) 575 slutlig, 10 oktober 2007.

¹⁵ KOM(2007) 591 slutlig, 10 oktober 2007.

Inom fisket ansåg både arbetstagare och arbetsgivare att några av undantagen (enligt insolvensdirektivet, uppsägningsdirektivet och överlåtelsedirektivet) borde avskaffas eller likvärdiga särbestämmelser införas, särskilt i fråga om information och samråd. De hade ingen åsikt om företagsrådsdirektivet.

Ett utförligt frågeformulär skickades till alla medlemsstater, och 20 av dem svarade¹⁶. Svaren redovisas närmare i bilaga 3 till konsekvensbedömningen.

Sammanfattningsvis säger samtliga de medlemsstater som valt att tillämpa direktiven på sjöfolk att det inte förefaller medföra betydande merkostnader jämfört med tillämpningen på företag i land. Ingen av dessa medlemsstater, inte ens de med stor sjöfartssektor, känner till några negativa konsekvenser, t.ex. vid fartygsförsäljning. Tvärtom har flottan i några av de sjöfartsländer som inte utnyttjar undantagen ökat, medan den minskat i de medlemsstater som faktiskt utnyttjat dem.

Samtliga de medlemsstater som utnyttjat undantagen anför att de borde kvarstå och att tillämpningen av direktiven på sjöfartssektorn skulle medföra avsevärda merkostnader. Däremot lämnar de inga kvantitativa uppgifter om denna merkostnad.

Externa experter

Arbetsgruppen för anställning och konkurrenskraft till sjöss, som kommissionen inrättade inom den integrerade havspolitik, avgav en rapport i juli 2011¹⁷.

I frågan om undantag för sjöfolk från vissa arbetsrättsliga direktiv säger arbetsgruppen att mycket har hänt sedan bestämmelserna antogs, bl.a. inom kommunikationsteknik, vilket kan göra att informations- och samrådskraven nu är mer genomförbara. Arbetsgruppen påpekar också att avskaffande av undantagen eller tillämpning av krav som är särskilt anpassade till anställning till sjöss skulle bidra till att få bort intrycket att sjöfolk har ett sämre skydd enligt EU:s arbetsrätt än andra arbetstagare, något som kan bidra till det bristande intresset för yrken till sjöss.

Kommissionen upphandlade en studie för en konsekvensbedömning av en eventuell översyn av de gällande undantagen för sjöfolk från EU:s arbetsrätt. Studien utfördes av ett konsortium under ledning av MRAG Limited. Slutrapporten¹⁸ lämnades i december 2010.

2.2. Konsekvensbedömning

Vid diskussioner och samråd med de berörda parterna framkom följande alternativ som kunde granskas i konsekvensbedömningen:

Alternativ 1: ingen EU-åtgärd

Enligt det här alternativet vidtar EU inga nya åtgärder, varken lagstiftning eller andra slag. De nuvarande direktiven kvarstår i befintligt skick.

¹⁶ Österrike, Bulgarien, Cypern, Tjeckien, Tyskland, Danmark, Estland, Grekland, Spanien, Finland, Frankrike, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Sverige, Slovenien, Storbritannien.

¹⁷ <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/seafarers/doc/2011-06-09-tfmec.pdf>.

¹⁸ MRAG, *Preparatory study for an impact assessment concerning a possible revision of the current exclusions of seafaring workers from the scope of EU social legislation*, december 2010.

Tendensen tyder på att antalet europeiskt sjöfolk sannolikt fortsätter att minska, och alltfler platser på europeiska fartyg besätts med personal från länder utanför EU.

Alternativ 2: undantag på villkor att likvärdig skyddsnivå garanteras

Det här alternativet innebär att de heltäckande undantagen ersätts med en bestämmelse som medger att medlemsstaterna avviker från ett direktiv för sjöfolk, på villkor att arbetstagarna tillförsäkras ett skydd som är likvärdigt med skyddet i direktivet och att det garanteras att de faktiskt åtnjuter skyddet.

Alternativet gör det möjligt att anpassa reglerna till sjöfartens särdrag, bl.a. att arbetstagarna under lång tid befinner sig långt från huvudkontoret, men medlemsstaterna är fortfarande skyldiga att garantera skyddet i sak om än inte formerna för hur det ska tillämpas i praktiken.

Alternativ 3: undantagen utgår i alla direktiven

Det här alternativet bygger på antagandet att alla direktiven ursprungligen var avsedda att omfatta alla verksamheter, och att undantagen för sjöfolk är omotiverade.

Alternativ 4: reglerna anpassas till sektorns särdrag

Det här alternativet innebär att materiella krav införs för att anpassa rättsakterna till sjöfartens särdrag. Det är t.ex. väldigt vanligt att fartyg köps och säljs. På denna starkt konkurrensutsatta marknad bör införandet av krav inte medföra konkurrenssnackdelar för EU-baserade säljare av fartyg.

Beroende på det enskilda direktivet kan det behövas särskilda regler om valbarhet som arbetstagarrepresentant eller tillämpning av allmänna regler på försäljning av ett fartyg.

Alternativen har rangordnats för varje enskilt direktiv, eftersom den bästa lösningen ofta skilde sig åt mellan direktiven. Den bästa lösningen enligt detta förslag är ofta en kombination av de fyra alternativen, beroende på vad som är lämpligast för det aktuella direktivet:

- Alternativ 3 (undantagen utgår) för insolvensdirektivet.
- Alternativ 3 (undantagen utgår) för företagsrådsdirektivet.
- Alternativ 2 (likvärdigt skydd) för samrådsdirektivet.
- Alternativ 4 (särskilda bestämmelser) för uppsägningsdirektivet.
- Alternativ 4 (särskilda bestämmelser) för överlåtelsedirektivet.
- Alternativ 1 (ingen åtgärd) för utstationeringsdirektivet.

Förslaget överensstämmer med slutsatserna i konsekvensbedömningen när det gäller rangordningen av alternativen.

Förslagets inverkan på små och medelstora företag, främst småföretag och mikroföretag, är begränsad då småföretag och mikroföretag redan är undantagna från de flesta direktiven.

3. FÖRSLAGETS RÄTTSLIGA UTFORMNING

Förslaget innebär att fem gällande direktiv ändras. Framför allt tillerkänns sjöfarande arbetstagare en ovillkorlig rätt till information och samråd i alla de direktiv som tidigare medgav undantag från denna rättighet (företagsrådsdirektivet, samrådsdirektivet, uppsägningsdirektivet och överlåtelsedirektivet).

Rutiner för information till och samråd med arbetstagare bidrar till att förbättra styrningen av företagen och minska de negativa följderna av plötsliga omstruktureringar. Företagen gynnas av bättre kommunikation om företagets strategi och grunderna för vissa beslut till de anställda, särskilt i tider som präglas av förändring, utan att det kostar särskilt mycket för arbetsgivaren.

I förslaget erkänns dessutom andra rättigheter med hänsyn tagen till branschens särdrag (i några särskilda fall avskaffas vänteperioder i uppsägningsdirektivet och övergång av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet enligt överlåtelsedirektivet).

Med tanke på ändringarnas karaktär och sektoriella räckvidd och för enkelhetens skull bör direktiven ändras genom ett enda direktiv.

Rättslig grund

Genom förslaget ändras fem befintliga direktiv: direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG och 2001/23/EG. Tre av direktiven antogs med artikel 153 i EUF-fördraget (f.d. artikel 137 i EG-fördraget) som rättslig grund: 2009/38/EG, 2002/14/EG och 2008/94/EG. Direktiven 98/59/EG och 2001/23/EG antogs med artikel 100 respektive artikel 94 i EG-fördraget som grund, vilket motsvarar den nuvarande artikel 115 i EUF-fördraget.

Trots de olika rättsliga grunderna för de direktiv som ska ändras är det med ledning av deras sakinhåll uppenbart att de alla tjänar till att stödja och komplettera medlemsstaternas insatser på de områden som förtecknas i artikel 153.1 i EUF-fördraget och främja unionens socialpolitiska mål.

Därför är artikel 153.2 i EUF-fördraget den lämpligaste rättsliga grunden för ett samlat förslag om ändring av de fem direktiven.

Subsidiaritet och proportionalitet

Det är fråga om att se över fem direktiv. Det kan bara göras på EU-nivå genom ett eller flera direktiv om ändring av de befintliga rättsakterna.

Förslaget rör en bransch som är utsatt för stark internationell konkurrens, och en stor andel av arbetskraften som är anställd på fartyg från en medlemsstat kommer från andra medlemsstater eller tredjeländer. Alternativen har därför bedömts noggrant med avseende på konsekvenserna för branschens konkurrenskraft och kostnader.

Eftersom det rådande rättsläget medför att samma kategori av arbetstagare behandlas olika i olika medlemsstater, beroende på huruvida medlemsstaten tillämpar de undantag som den nuvarande lagstiftningen tillåter, skulle ett EU-initiativ skapa rättvisare spelregler, åtminstone för fartyg som är flaggade i någon medlemsstat.

Med den föreslagna lösningen är tanken att orimligt höga kostnader ska undvikas, och den bygger på en noggrann proportionalitetsbedömning.

Regleringsform

Ett direktiv har valts. Ingen annan regleringsform hade varit lämplig, eftersom det är fråga om att ändra fem gällande direktiv och det bara kan göras med hjälp av ett direktiv.

Närmare redovisning av de enskilda artiklarna

Nedanstående val av alternativ överensstämmer med slutsatserna från den konsekvensbedömning¹⁹ som kommissionen gjort för vart och ett av direktiven (se avsnitt 2.2).

¹⁹ Konsekvensbedömningen: SEC [...].

Artikel 1

Artikel 1.3 b i direktiv 2008/94/EG utgår, vilket innebär att det inte längre blir möjligt att undanta fiskare som avlönas separat från insolvensdirektivet.

Artikel 2

Artikel 1.7 i direktiv 2009/38/EG utgår, så att besättningar i handelsflottan omfattas av företagsrådsdirektivet.

Artikel 3

Artikel 3.3 i direktiv 2002/14/EG ändras så att det blir tydligt att medlemsstaterna endast får avvika från direktivets generella bestämmelser om ett likvärdigt skydd och verkningsfullt utövande av de berörda arbetstagarna garanteras.

Artikel 4

Här införs fyra ändringar av direktiv 98/59/EG.

Den första ändringen är en ny definition av *överlåtelse* genom hänvisning till direktiv 2001/23/EG.

Den andra ändringen är att artikel 1.2 c utgår, vilket innebär att besättningen på sjögående fartyg förs in under uppsägningsdirektivets tillämpningsområde.

Enligt den tredje ändringen ska den anmälan som avses i artikel 3.1 i direktivet alltid lämnas in till den behöriga myndigheten i flaggstaten. Detta förtydligande krävs eftersom det kan förekomma flera olika anställningskontrakt samtidigt som regleras i olika länders lagstiftning.

Den fjärde ändringen är en ny bestämmelse som stadgar att medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att helt eller delvis avvika från bestämmelserna om vänteperioden när den planerade kollektiva uppsägningen beror på en överlåtelse som enbart avser ett eller flera fartyg eller när arbetsgivaren använder enbart ett fartyg. Om medlemsstaterna vill utnyttja denna avvikelse måste de samråda med arbetsmarknadens parter när de införlivar denna bestämmelse i sin lagstiftning. Denna ändring är utformad med tanke på sjöfartens särdrag. Att tillämpa vänteperioden på den mycket konkurrensutsatta marknaden för köp och försäljning av fartyg skulle ge en säljare i EU en konkurrensnackdel. Dessutom föreskrivs åtgärder för att begränsa konsekvenserna för företag som använder enbart ett fartyg.

Det bör betonas att vid försäljning av enbart ett eller flera fartyg eller när det gäller en arbetsgivare som använder enbart ett fartyg är informations- och samrådsskyldigheten i artikel 2 fortsatt tillämplig.

Direktivet förblir helt tillämpligt i alla andra situationer när kollektiv uppsägning av besättningsmedlemmar på ett fartyg planeras.

Artikel 5

Den nuvarande artikel 1.3 i direktiv 2001/23/EG ska upphöra att gälla, vilket innebär att direktivet blir helt tillämpligt på sjögående fartyg som är registrerade i eller flaggade hos en medlemsstat, oavsett var de befinner sig. Med tanke på sjöfartssektorns särdrag får dock

medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, avvika från bestämmelserna i kapitel II i direktivet i fråga om överlåtelser som enbart avser ett eller flera sjögående fartyg eller om företaget eller verksamheten som överlåts använder enbart ett sjögående fartyg. Följaktligen ska vid överlåtelser som enbart avser fartyg eller om företaget använder enbart ett fartyg åtminstone direktivets bestämmelser om information och samråd tillämpas.

Fartyg omfattas helt av direktivets tillämpningsområde när de utgör en av de tillgångar som överlåts.

Artikel 6

Artikel 6 är en skyddsklausul vars syfte är att garantera rättigheterna för de arbetstagare som omfattas av förslaget så att de rättigheter som medlemsstaterna tillerkänner dem inte försämras av att direktivet träder i kraft.

Artikel 7

Artikel 7 är en översynsklausul. Syftet med översynen är att övervaka genomförandet och tillämpningen av artiklarna 4 och 5 i direktivet i medlemsstaterna, särskilt vad beträffar två frågor: utflaggning och sysselsättning för sjöfolk från EU-länder.

Artikel 8

På grund av skillnaderna mellan medlemsstaternas sjöfartsnäringar och skillnader i hur hög grad sjöfolk omfattas av nationell arbetsrätt föreskrivs här en övergångsperiod på fem år.

Artiklarna 9–10

Standardbestämmelser om direktivets ikraftträdande och adressater.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget påverkar inte unionens budget.

5. ÖVRIGT

JÄMFÖRELSETABELL

Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de nationella bestämmelserna om införlivande av direktivet, men de behöver inte lämna en jämförelsetabell.

EUROPEISKA EKONOMISKA SAMARBETSOMRÅDET

Förslaget rör en fråga av betydelse för Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) och bör därför omfatta det.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om sjöfolk och om ändring av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG och 2001/23/EG

(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,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande²⁰,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²¹,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt får Europaparlamentet och rådet i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, i syfte att förbättra arbetsvillkor, skydd för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla, information till och samråd med arbetstagarna samt arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. I dessa direktiv ska sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.
- (2) I Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens²², 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 arbetstagare²³, Europaparlamentets och rådets direktiv

²⁰ EUT, , s. .

²¹ EUT, , s. .

²² EUT L 283, 28.10.2008, s. 36.

²³ EUT L 122, 16.5.2009, s. 28.

2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen²⁴, rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar²⁵ och rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter²⁶ är sjöfarande arbetstagare antingen undantagna från tillämpningsområdet eller så ges medlemsstaterna möjlighet att undanta dem.

- (3) I den utsträckning som undantag eller möjligheter att införa undantag inte är objektivt motiverade bör de avskaffas.
- (4) Detta direktiv står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget (artikel 27) och rätten till rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), vilka omnämns i artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen. Detta direktiv måste genomföras i enlighet med de rättigheterna och principerna. Undantag och möjligheter att införa undantag kan dock hindra eller begränsa sjöfolks möjligheter att helt åtnjuta sin rätt till information och samråd eller sin rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, som bägge fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.
- (5) Det rådande rättsläget medför att samma kategori arbetstagare behandlas olika av olika medlemsstater, beroende på huruvida de tillämpar de undantag som den gällande lagstiftningen medger. Ett betydande antal medlemsstater har utnyttjat undantagen i begränsad mån.
- (6) Den 10 oktober 2007 lade kommissionen fram sin syn på en integrerad havspolitik för Europeiska unionen²⁷. Kommissionen framhåller här att alla frågor som rör de europeiska haven hänger samman med varandra, och att havsrelaterade politiska insatser måste utvecklas med en helhetssyn för att nå önskat resultat.
- (7) I meddelandet²⁸ betonas att det krävs fler och bättre arbetstillfällen för EU-medborgare och att arbetsförhållandena ombord på fartyg måste förbättras.
- (8) I enlighet med artikel 154.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt har kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om den möjliga inriktningen av en unionsåtgärd på detta område.
- (9) På grund av de senaste årens tekniska utveckling, särskilt inom kommunikationstekniken, bör kraven på information och samråd uppdateras.
- (10) Sjöfolks rättigheter enligt det här direktivet, och som erkänns av medlemsstaterna i nationell lagstiftning om genomförande av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG eller 2001/23/EG, bör respekteras.

²⁴ EUT L 80, 23.3.2002, s. 29.

²⁵ EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

²⁶ EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

²⁷ KOM(2007) 575.

²⁸ KOM(2007) 575.

- (11) Detta direktiv bidrar till uppnåendet av målen i artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.
- (12) Därför bör man ändra de arbetsrättsliga direktiv från vilkas tillämpningsområde sjöfolk är undantagna eller får undantas, om detta inte är objektivt motiverat.
- (13) Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och de därför, på grund av direktivets omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Ändring av direktiv 2008/94/EG

Direktiv 2008/94/EG ska ändras på följande sätt:

Artikel 1.3 ska ersättas med följande:

”3. Medlemsstaterna får, om en sådan bestämmelse redan finns i deras nationella lagstiftning, fortsätta att utesluta arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person från tillämpningsområdet för detta direktiv.”

Artikel 2

Ändring av direktiv 2009/38/EG

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

Artikel 1.7 ska utgå.

Artikel 3

Ändringar av direktiv 2002/14/EG

Direktiv 2002/14/EG ska ändras på följande sätt:

Artikel 3.3 ska ersättas med följande:

”3. Medlemsstaterna får göra undantag från detta direktiv genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav, förutsatt att sådana särskilda bestämmelser garanterar en likvärdig skyddsnivå för rätten till information och samråd och det verkningfulla utövandet av denna rätt av de berörda arbetstagarna.”

Artikel 4

Ändringar av direktiv 98/59/EG

Direktiv 98/59/EG ska ändras på följande sätt:

1. Artikel 1 ska ändras på följande sätt:

a) I punkt 1 ska följande led läggas till som led c:

”c) *överlåtelse* ska tolkas på det sätt som avses i direktiv 2001/23/EG.”

b) I artikel 1.2 ska led c utgå.

2. I artikel 3.1 ska följande stycke läggas till som andra stycket:

”Om den planerade kollektiva uppsägningen rör medlemmar av besättningen på sjögående fartyg ska anmälan lämnas till den behöriga myndigheten i den stat vars flagga fartyget för.”

3. I artikel 4 ska följande punkt läggas till som punkt 1a:

”1a. Om planerade kollektiva uppsägningar av besättningsmedlemmar genomförs i samband med eller beror på överlåtelse av ett sjögående fartyg, får medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, ge den behöriga myndigheten rätt att helt eller delvis avvika från den period som avses i punkt 1 i följande fall:

a) Om föremålet för överlåtelsen enbart utgörs av ett eller flera sjögående fartyg.

b) Om arbetsgivaren använder enbart ett sjögående fartyg.”

Artikel 5

Ändringar av direktiv 2001/23/EG

Direktiv 2001/23/EG ska ändras på följande sätt:

Artikel 1 ska ändras på följande sätt:

1. Punkt 2 ska ersättas med följande:

”2. Detta direktiv ska tillämpas, utan att det påverkar tillämpningen av punkt 3, om och i den mån företaget, verksamheten eller den del av företaget eller verksamheten som ska överlåtas ligger inom fördragets territoriella tillämpningsområde.”

2. Punkt 3 ska ersättas med följande:

”3. Detta direktiv ska tillämpas på överlåtelse av sjögående fartyg som är registrerat i en medlemsstat eller för den medlemsstatens flagga och utgör ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet enligt detta direktiv, även om det inte är beläget inom fördragets territoriella tillämpningsområde.”

3. Följande punkt ska läggas till som punkt 4:

”4. Medlemsstaterna får, efter samråd med arbetsmarknadens parter, föreskriva att kapitel II i detta direktiv inte ska tillämpas i följande fall:

a) Om föremålet för överlåtelsen enbart utgörs av ett eller flera sjögående fartyg.

- b) Om företaget eller verksamheten som ska överlåtas använder enbart ett sjögående fartyg.”

Artikel 6

Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter föranleda någon minskning av den allmänna skyddsnivå för de personer som omfattas av det här direktivet och som de redan tillerkänts av medlemsstaterna på de områden som omfattas av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG eller 2001/23/EG.

Artikel 7

Kommissionen ska, i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå, överlämna en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet och tillämpningen av artiklarna 4 och 5 i detta direktiv senast två år efter den dag som föreskrivs i artikel 8.

Artikel 8

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast fem år efter dagen för detta direktivs ikraftträdande. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser.

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 till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 9

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

Artikel 10

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande