

Ny lag om europeiska företagsråd

Ur KB:s samlingar

Digitaliserad år 2015



SOU
1995:115

Delbetänkande av 1995 års Arbetsrättskommission

Ny lag om europeiska företagsråd

SOU
1995:115

Delbetänkande av 1995 års Arbetsrättskommission

A: Ref KB
Occ SOL
55



Statens offentliga utredningar
1995:115
Arbetsmarknadsdepartementet

Ny lag om europeiska företagsråd

Delbetänkande av 1995 års Arbetsrättskommission
Stockholm 1995

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 90 90

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen. 1993.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Regeringskansliets förvaltningskontor
Arkiv- och informationsenheten
103 33 Stockholm
Fax: 08-790 09 86
Telefon: 08-405 24 81

Till statsrådet Leif Blomberg

Regeringen bemyndigade den 16 mars 1995 statsrådet Leif Blomberg att tillkalla en kommission med uppdrag att söka lösningar på de problem som arbetsmarknadens parter anser finns på arbetsrättens område.

Med stöd av bemyndigandet förordnades den dagen direktören Tony Hagström att vara ordförande i kommissionen. Till ledamöter förordnades samma dag 1:e ombudsmannen Jack Elfving, förhandlingschefen Kjell Eriksson, förhandlingschefen Markus Gustafsson, direktören Anders Hagman, direktören Gunnar Högberg, avtalssekreteraren Hans Karlsson, bitr. förbundsordföranden Göte Larsson, riksdagsledamoten Carina Moberg, förhandlingsdirektören Iréne Nilsson Carlsson, förhandlingschefen Isa Skoog och direktören Göran Trogen. Den 22 maj 1995 förordnades dåvarande kanslichefen, numera utvecklingskonsulten, Marita Norlin som ledamot i kommissionen. Till experter förordnades den 16 mars 1995 direktören Åke Berggren, hovrättsassessorn Gösta Ihrfelt och politiskt sakkunnige Staffan Kellerborg. Som sekreterare anställdes den 12 juni 1995 jur.kand. Anna Ekström.

Kommissionen har antagit namnet 1995 års Arbetsrättskommission.

Kommissionen överlämnar nu ett delbetänkande med förslag till ny lag om europeiska företagsråd. Kommissionen har konstaterat att den är enig om stora delar av det föreliggande förslaget, även om det föreligger åsiktsskillnader i några sakfrågor. Mot denna bakgrund har kommissionen beslutat att ställa sig bakom förslagets huvudinriktning.

Kommissionens arbete fortsätter.

Stockholm den 1 november 1995

Tony Hagström

/Anna Ekström

Innehåll

Förkortningar m.m.	7
Sammanfattning	9
Författningsförslag	13
1 Utredningsarbetet	27
2 Direktivet om inrättande av ett europeiskt företagsråd . .	29
3 Införlivandet av rådsdirektivet i svensk rätt	31
3.1 Allmänna utgångspunkter för vårt arbete	31
3.2 Vissa speciella begrepp i direktivet	32
3.2.1 Parternas självbestämmanderätt	32
3.2.2 Handelsflottan	32
3.2.3 Företaget eller ”den centrala ledningen”	33
3.2.4 Begreppet samråd	33
3.2.5 Avtalet om europeiskt företagsråd eller motsvarande förfarande	34
3.2.6 Stupstocksreglerna	35
3.2.7 Sanktionerna i lagen	35
4 Konsekvenser av våra förslag	37
5 Specialmotivering	39
Bilaga 1 Kommittédirektiv 1995:30	
Bilaga 2 Direktivet om inrättande av ett europeiskt företagsråd (94/45/EG); preliminär version	

Förkortningar m.m.

Anställningsskyddslagen	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Arbetstvistlagen	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
Direktivet	Rådets direktiv 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 (94/45/EG)
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EGT	Europeiska gemenskapernas officiella tidning
EU	Europeiska Unionen
Förtroendemannalagen	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LO	Landsorganisationen i Sverige
Medbestämmandelagen	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PTK	Privattjänstemannakartellen
Styrelserepresentationslagen	Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda
Överlåtelsedirektivet	Rådets direktiv av den 14 februari 1977 om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (77/187/EEG)

Sammanfattning

I detta delbetänkande lämnar 1995 års Arbetsrättskommission sitt förslag till en helt ny lag om europeiska företagsråd. Lagförslaget bygger på ett EG-direktiv om rätt till samråd med och information till anställda i stora företag och koncerner som har etablerats i flera EES-länder. Samrådet och informationen skall ske mellan företaget och det europeiska företagsrådet, som består av representanter för de anställda. Om det rör sig om en koncern, skall företagets skyldigheter fullgöras av det kontrollerande företaget, dvs. i normalfallet koncernens moderbolag.

Syftet med direktivet är att förbättra arbetstagarnas rätt till samråd och information i sådana företag och koncerner.

En utgångspunkt för vårt arbete har varit att i så stor utsträckning som möjligt använda oss av det invanda arbetsrättsliga svenska systemet. Ett exempel på detta är att vi har låtit de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna bära en del rättigheter som de inte har enligt direktivet.

Många bestämmelser i direktivet är sådana att direktivets syfte inte kan uppnås, om de inte införs på ett förhållandevis likartat sätt i de olika EES-länderna. En annan utgångspunkt för vårt arbete har därför varit att låta lagförslaget ligga så nära direktivet som möjligt, när det gäller bestämmelser av gränsöverskridande natur.

Lagens uppbyggnad

Lagen är liksom direktivet uppbyggd på följande sätt.

Om företaget eller koncernen har träffat ett avtal om samråd och information redan innan lagen träder i kraft, gäller inte lagen över huvud taget för företaget eller koncernen.

Om det inte finns något sådant avtal, gäller bestämmelserna i 1 – 19 §§ och 31 – 37 §§ för de förhandlingar som arbetstagarnas förhandlingsdelegation och företaget eller det kontrollerande företaget kan föra om ett avtal om samråd och information.

Om ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande träffas, gäller bestämmelserna i 31 – 37 §§ för detta avtal.

Om arbetstagarna begär ett avtal om europeiskt företagsråd, men företaget eller det kontrollerande företaget inte går med på denna begäran inom en viss tid, skall de s.k. stupstocksreglerna i 20 – 30 §§ börja gälla. Dessutom gäller i sådana fall bestämmelserna i 31 – 37 §§.

Slutligen skall nämnas att bestämmelserna i 13 § om hur arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall utses troligen kommer att tillämpas i betydligt större utsträckning än övriga bestämmelser i lagen. Detta hänger samman med att bestämmelserna i den svenska lagen skall tillämpas när det gäller hur de svenska ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall utses, oavsett om företaget eller koncernen är svensk eller utländsk.

Lagens bestämmelser

I de *inledande bestämmelserna* anges att lagen gäller för företag eller koncerner som har verksamhet i minst två EES-länder. Företaget eller koncernen skall vara så stora att det finns sammanlagt minst 1 000 arbetstagare, varav minst 150 arbetstagare i vart och ett av minst två EES-länder. Med EES-länderna menas alla stater som är bundna av EES-avtalet utom Storbritannien.

Om det redan finns ett avtal om gränsöverskridande samråd och information i företaget eller koncernen, när lagen träder i kraft, gäller lagen inte alls.

Företagets ansvar

En viktig bestämmelse finns i 11 § och anger att företaget (i en koncern det kontrollerande företaget eller moderbolaget) aktivt skall verka för att ett europeiskt företagsråd eller liknande inrättas. Detta *ansvar* har vi valt att lägga hos företaget och inte – som det sägs i direktivet – på den centrala ledningen. I en koncern skall ansvaret fullgöras av det företag som är kontrollerande i förhållande till andra företag inom koncernen, vanligtvis moderbolaget. Flera bestämmelser i lagen handlar om hur det skall avgöras om ett företag kan utöva ett bestämmande inflytande över andra företag och därmed vara ett s.k. kontrollerande företag.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

I lagen ges bestämmelser för hur arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall utses. Vi har valt att i så stor utsträckning som möjligt använda oss av det system som har utvecklats i lagstiftningen om styrelsrepresentation för de anställda. Reglerna skall användas så fort svenska arbetstagare utses, oavsett om företaget eller koncernen är svensk eller utländsk. Skäliga kostnader för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna utföra sina uppgifter skall ersättas av företaget.

Förhandlingar och avtal om europeiskt företagsråd

Företaget eller det kontrollerande företaget (moderbolaget) skall påkalla förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att träffa ett avtal om europeiskt företagsråd. Parterna är fria att ingå vilka avtal de vill, men vissa frågor måste behandlas, t.ex. vilka företag eller verksamheter som omfattas av avtalet. Parterna kan också komma överens om ett annat förfarande för samråd och information.

Stupstocksreglerna

Om parterna inte kommer fram till ett avtal, slår lagens stupstocksregler till. I dem ges detaljerade föreskrifter om hur arbetstagarnas europeiska företagsråd skall se ut, vilka frågor som företagsrådet skall ha rätt till samråd och information om osv.

Övriga bestämmelser

Avslutningsvis ges flera bestämmelser om rättskapacitet, skydd för arbetstagarrepresentanter, tystnadsplikt, rättegång m.m.

Lagen föreslås träda i kraft den 22 september 1996. Avsikten är att direktivet skall införlivas i alla EES-länder samtidigt den dagen.

Författningsförslag

Förslag till
Lag (1996:000) om europeiska företagsråd

Härmed föreskrivs följande

Inledande bestämmelser

Lagens innehåll

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för samråd och information i företag eller koncerner som har etablerats i minst två EES-länder. Syftet är att ge arbetstagarna i sådana företag en förbättrad rätt till information och samråd.

Med *EES-länder* avses i denna lag

- *dels* staterna i Europeiska Unionen med undantag för Förenade Kungariket Storbritannien och Nordirland,
- *dels* de övriga stater som omfattas av EES-avtalet.

2 § *Arbetstagarnas förhandlingsdelegation* bildas enligt bestämmelserna i 12 – 13 §§. Arbetstagarnas förhandlingsdelegation har till uppgift att tillsammans med företaget, eller det kontrollerande företaget i en koncern, träffa ett avtal om *europeiskt företagsråd* eller om ett annat förfarande för samråd och information.

Lagens tillämpningsområde

3 § Denna lag gäller för företag och koncerner som

- *dels* bedriver verksamhet i minst två EES-länder,

– *dels* har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, varav minst 150 arbetstagare finns i vart och ett av minst två EES-länder.

Antalet arbetstagare beräknas som ett medeltal av antalet helårs heltidsanställda under de två närmast föregående verksamhetsåren.

4 § Denna lag gäller inte för företag eller koncerner där det vid tiden för lagens ikraftträdande finns gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, som omfattar alla arbetstagare i EES-länderna.

Sådana avtal får förnyas utan att lagen därmed blir tillämplig.

5 § Företags eller koncerners verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

Vissa definitioner

6 § I denna lag avses med

- *företag* en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,
- *kontrollerande företag* ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, *det kontrollerade företaget*,
- *koncern* en grupp av företag där minst ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår.

7 § Om inte annat visas, skall ett företag anses utöva *ett bestämmande inflytande* över ett annat företag, om det i eget eller annans namn

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags styrelse,
2. kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till det andra företags aktiekapital eller

3. äger majoriteten av det andra företags aktiekapital.

8 § Om flera företag inom en koncern anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, skall i första hand det företag som avses i 7 § 1 och i andra hand det företag som avses i 7 § 2 anses som kontrollerande företag, om det inte visas att ett annat företag kan utöva ett bestämmande inflytande.

9 § Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer skall inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktieinnehav, även om kraven i 7 § är uppfyllda.

10 § En konkursförvaltare, god man eller likvidator som vidtar åtgärder enligt bestämmelserna i konkurslagen (1987:672), aktiebolagslagen (1975:1385) eller motsvarande lagstiftning skall vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

Företagets ansvar

11 § Företaget eller det kontrollerande företaget skall aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller förfarande för information och samråd.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

Bildandet av arbetstagarnas förhandlingsdelegation

12 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall bildas

1. när företaget eller ett kontrollerande företag tar initiativ till förhandlingar om ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för samråd och information,

2. när minst 100 arbetstagare, eller behöriga representanter för dem, vid minst två företag eller verksamheter i minst två EES-länder begär sådana förhandlingar.

Företaget eller det kontrollerande företaget skall tillhandahålla uppgifter om antalet anställda i olika EES-länder.

Sammansättning

13 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall bestå av minst tre och högst 17 ledamöter eller det högre antal som företaget eller det kontrollerande företaget medger. Av ledamöterna skall minst en företräda arbetstagarna i varje EES-land där företaget har verksamhet. När det gäller koncerner skall minst en ledamot företräda arbetstagarna i varje EES-land där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag finns.

Sedan minst en företrädare för arbetstagarna i varje EES-land har utsetts, skall de återstående platserna fördelas proportionellt i förhållande till antalet anställda i varje EES-land.

Om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat, skall den svenska ledamoten utses av den lokala arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget och som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget. Om det är fråga om att utse flera ledamöter och det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer, skall den ordning för utseende av arbetstagarrepresentanter som finns angiven i 8 § andra, tredje och femte styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda gälla i tillämpliga delar.

Om företaget inte är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest anställda, om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat.

Vid tillämpningen av tredje och fjärde styckena skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall underrätta företaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning.

Kostnader

14 § Kostnaderna för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna utföra sina uppgifter skall bäras av företaget eller det kontrollerande företaget, i den mån kostnaderna är skäligen.

Förhandlingar om europeiskt företagsråd

15 § Företaget eller det kontrollerande företaget skall påkalla förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för information och samråd.

Förhandlingarna skall syfta till att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för ett europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för information och samråd.

Vid förhandlingarna kan arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträdas av experter som den själv utser.

16 § För att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna ingå ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för samråd och information till arbetstagarna, måste mer än hälften av ledamöterna i delegationen enas om det.

17 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation kan, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda sådana förhandlingar som avses i 15 § eller att, med syfte att inte ingå något avtal, avbryta pågående förhandlingar.

En ny begäran om att sammankalla en förhandlingsdelegation kan göras tidigast två år efter ett sådant beslut, om inte parterna kommer överens om något annat.

Avtal om europeiskt företagsråd

18 § I ett avtal om europeiskt företagsråd skall, utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt, fastställas

1. vilka företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet,
2. det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser och mandatperiod,
3. det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarandet för information och samråd,
4. platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd,
5. vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till det europeiska företagsrådets förfogande samt
6. avtalets löptid och omförhandlingsförfarande.

19 § I stället för ett avtal om företagsråd kan parterna avtala om riktlinjerna för inrättandet av *ett annat förfarande för samråd och information*. Sådana riktlinjer skall omfatta *dels* information till arbetstagarnas representanter, särskilt om gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen, *dels* hur arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Stupstocksreglerna

När stupstocksreglerna skall tillämpas

20 § Bestämmelserna i 21 – 30 §§ om inrättande av ett europeiskt företagsråd skall tillämpas om

1. företaget eller det kontrollerande företaget och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. företaget eller det kontrollerande företaget vägrar att inleda förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom sex månader från den begäran som avses i 12 §,

3. företaget eller det kontrollerande företaget och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om europeiskt företagsråd inom tre år från den begäran som avses i 12 § eller

4. ett avtal som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet

21 § Ett europeiskt företagsråd för samråd med och information till arbetstagarna skall inrättas.

Det europeiska företagsrådet skall bestå av minst tre och högst 30 ledamöter. Företagsrådet skall själv fastställa sin arbetsordning.

Det europeiska företagsrådet kan inom sig utse ett *arbetsutskott* som består av högst tre ledamöter.

Det europeiska företagsrådets sammansättning

22 § I det europeiska företagsrådet skall finnas minst en företrädare för arbetstagarna i varje EES-land där företaget, det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag har verksamhet.

Därefter skall platserna i företagsrådet fördelas så att

1. en ytterligare ledamot utses för varje medlemsstat där minst 25 % men mindre än 50 % av företagets eller koncernens anställda finns,

2. två ytterligare ledamöter utses för varje medlemsstat där minst 50 % men mindre än 75 % av företagets eller koncernens anställda finns eller

3. tre ytterligare ledamöter utses för den medlemsstat där minst 75 % av företagets eller koncernens anställda finns.

Om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat, skall den svenska ledamoten utses av den lokala arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till

företaget och som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget. Om det är fråga om att utse flera ledamöter och det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer, skall den ordning för utseende av arbetstagarrepresentanter som finns angiven i 8 § andra, tredje och femte styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda gälla i tillämpliga delar.

Om företaget inte är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest anställda, om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat.

Vid tillämpningen av tredje och fjärde styckena skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

Det europeiska företagsrådets uppgifter

23 § Det europeiska företagsrådet skall ha rätt till samråd och information endast i frågor som berör

- hela företaget,
- koncernen eller
- minst två av dessas verksamheter eller företag som är belägna i olika medlemsstater.

När det gäller sådana företag eller koncerner som avses i 34 §, skall det europeiska företagsrådets befogenheter begränsas till de frågor som berör

- samtliga verksamheter eller företag som ligger inom EES-länderna eller
- de frågor som berör minst två av verksamheterna eller företagen som ligger inom EES-länderna.

24 § Det europeiska företagsrådet skall fortlöpande underrätta företaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning.

Rätt till samråd och information

25 § Företaget eller det kontrollerande företaget skall minst en gång om året *sammanträffa* med det europeiska företagsrådet och därvid ge information och samråda om utvecklingen i företagens eller koncernens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

Inför mötet skall företaget eller det kontrollerande företaget ge det europeiska företagsrådet en *skriftlig rapport* om de förhållanden som mötet skall handla om.

Mötet skall särskilt handla om följande förhållanden, nämligen

1. företagens eller koncernens struktur,
2. företagens eller koncernens ekonomiska och finansiella situation,
3. den förväntade utvecklingen i företagens eller koncernens verksamhet, produktion och försäljning,
4. sysselsättningsläget och dettas förmodade utveckling,
5. investeringar och betydande organisationsförändringar,
6. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
7. produktionsöverföringar,
8. fusioneringar,
9. nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt
10. kollektiva uppsägningar.

26 § Företaget eller det kontrollerande företaget skall, så snart det kan ske, *underrätta* arbetsutskottet om särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar.

Företaget eller det kontrollerande företaget skall *sammanträffa* med arbetsutskottet för att informera och samråda med detta, om arbetsutskottet begär det. Vid sådana sammanträffanden har dessutom de medlemmar i det europeiska företagsrådet som har valts eller utnämnts av de verksamheter eller företag som är direkt berörda av åtgärderna rätt att delta.

Inför mötet skall företaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en *skriftlig rapport* om de förhållanden som mötet skall handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten.

Om det inte finns något arbetsutskott, gäller kraven på under rättelse, samråd och information i förhållande till det europeiska företagsrådet.

Regler för det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet

27 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

28 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet har rätt att sammanträda enskilt inför sammanträffanden med företaget eller det kontrollerande företaget.

Därutöver har det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

29 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet skall informera representanterna för arbetstagarna vid företaget eller det kontrollerande företaget om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, skall samtliga arbetstagare informeras.

Kostnader

30 § Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av företaget eller det kontrollerande företaget, i den mån kostnaderna är skäliga.

Övriga bestämmelser

31 § Arbetstagarernas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett europeiskt företagsråd börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från arbetstagarernas förhandlingsdelegation och inträder som part i avtalet om europeiskt företagsråd.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

32 § Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 § och 6 – 8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall gälla på motsvarande sätt för arbetstagarrepresentanter som är anställda i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.

Tystnadsplikt

33 § Företaget eller det kontrollerande företaget får föreskriva *tystnadsplikt* för arbetstagarrepresentanter och experter som utför uppgifter enligt denna lag, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som under tystnadsplikt har mottagit information för ett europeiskt företagsråds räkning, får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till de andra ledamöterna av företagsrådet och till företagsrådets experter. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för dem.

Detta gäller även för ledamöter av arbetstagarernas förhandlingsdelegation och andra organ för samråd och information enligt denna lag.

Ansvar för förpliktelserna

34 § Om företaget eller det kontrollerande företaget inte har säte

i något EES-land och företaget eller det kontrollerande företaget har utsett ett företag med säte i Sverige att fullgöra dessa förpliktelser, skall förpliktelserna enligt denna lag åvila det svenska företaget.

Om företaget eller det kontrollerande företaget inte har säte i något EES-land och inte heller har utsett något företag i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag åvila det svenska företaget, om det inom företaget eller koncernen finns fler arbetstagare i Sverige än i något annat EES-land.

Skadestånd

35 § Den som bryter mot denna lag eller mot ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för information skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 54 – 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket och 61 – 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som sägs om arbetsgivare gälla även för företag eller kontrollerande företag och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för det europeiska företagsrådet, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller annat organ för information till och samråd med arbetstagare.

Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller arbetstagarernas förhandlingsdelegation som kan föra talan enligt denna lag, är företaget eller det kontrollerande företaget skadeståndsskyldigt gentemot de arbetstagarorganisationer i förhållande till vilka det är bundet av kollektivavtal.

Rättegång

36 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Vid tillämpningen av nämnda lag skall vad som sägs om arbetsgivare gälla även för företag eller kontrollerande företag och

vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller annat organ för information till och samråd med arbetstagare. Vad som där sägs om kollektivavtal skall gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Trots vad som sägs i 2 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, skall mål om tillämpningen av stupstocksreglerna i 21 – 30 §§ handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

37 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, skall 64 – 65 §§ och 69 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet gälla i tillämpliga delar. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Denna lag träder i kraft den 22 september 1996.

1 Utredningsarbetet

Vårt uppdrag framgår av våra direktiv, se bilaga 1. Av våra direktiv framgår att vi i första hand skulle undersöka om direktivet om europeiskt företagsråd kunde införlivas genom t.ex. branschvisa kollektivavtal. Först om det i praktiken visade sig att det saknades förutsättningar för avtalslösningar, skulle kommissionen föreslå de lagändringar som behövs.

I enlighet med våra direktiv har vi valt att så långt som möjligt avvakta en avtalslösning. Om det skall finnas någon rimlig tidsmässig möjlighet att genomföra lagstiftning, måste emellertid ett lagförslag föreläggas remissinstanserna nu. Vi har mot denna bakgrund valt att i detta läge lägga fram ett förslag till lag om europeiskt företagsråd. I detta delbetänkande presenterar vi våra förslag.

2 Direktivet om inrättande av ett europeiskt företagsråd

Rådets direktiv 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 (i det följande direktivet) antogs den 22 september 1994. Det gäller för de fjorton medlemsstater i EU som omfattas av Maastrichtfördraget, dvs. alla EU-länder utom Storbritannien, och det har kommit till efter samråd med arbetsmarknadens parter på Europeanivå i enlighet med det sociala protokollet till Maastrichtfördraget. Direktivet är att betrakta som en förhandlingsprodukt. Bakom direktivet ligger ett enormt arbete; det har föregåtts av mer än 20 års ansträngningar.

Direktivet har fogats till vårt förslag som bilaga 2.

Direktivet har också kommit att bli gällande för de stater som omfattas av EES-avtalet utan att vara medlemmar i EU. Dess närmare tillämpningsområde framgår av 1 § i vårt lagförslag och specialmotiveringen härtill.

Det sätt på vilket direktivet kan komma att implementeras med de olika rättsordningarna har diskuterats inom en arbetsgrupp som har inrättats av EG-kommissionen. Vi har noga följt arbetsgruppens verksamhet.

I stora stycken innehåller direktivet bestämmelser som inte kan fungera om de inte ges ungefär samma tillämpning i alla länder där de skall gälla. Detta ställer speciella krav på den svenska lagstiftningen. I andra delar står det de olika länderna fritt att införa

de regler de finner lämpliga. Vi har strävat efter att i specialmotiveringen särskilt ange vilka bestämmelser som lämnar ett spelrum för lagstiftaren i Sverige.

Direktivet skall vara införlivat med staternas rättsordningar senast den 22 september 1996.

3 Införlivandet av rådsdirektivet i svensk rätt

För knappt hundratalet stora företag och koncerner i Sverige kan den nu föreslagna lagen tänkas bli tillämplig i sin helhet på grund av företagets eller koncernens hemvist här. Det finns emellertid anledning att anta att flertalet av dem vid denna lags ikraftträdande kommer att ha tecknat avtal som undantar dem från lagens tillämpningsområde.

I andra svenska företag som ingår i utländska företag eller koncerner kommer främst reglerna om utseende av ledamöter i arbetstagarernas förhandlingsdelegation enligt denna lag att bli tillämplig, nämligen när de svenska ledamöterna i utländska förhandlingsdelegationer skall utses.

3.1 Allmänna utgångspunkter för vårt arbete

Vi har haft mycket snäva tidsramar för vårt arbete att åstadkomma en lagstiftning i ämnet. Detta beror på att vi har valt att i det längsta avvakta om arbetsmarknadens parter i rimlig tid skulle kunna implementera direktivet genom avtal.

Vi har valt att genomgående lägga lagförslaget nära de existerande svenska lösningarna och i så stor utsträckning som möjligt använda oss av väl inarbetade lösningar i andra arbetsrättsliga lagar. Detta beror inte bara på tidsnöd, utan fastmer på att vi anser att de beprövade inhemska lösningarna bara skall frångås om det finns sakligt motiverade skäl för det.

Av motsvarande skäl har vi valt att lägga ett förslag till lag som så litet som möjligt avviker från direktivet. Vi har med andra ord inte annat än i särskilda fall föreslagit regler som går utöver vad direktivet föreskriver.

Vi har slutligen valt att utforma delbetänkandet så att tyngdpunkten ligger i specialmotiveringarna till de föreslagna enskilda lagbestämmelserna. Detta har framstått som mest ändamålsenligt med hänsyn till att lagförslaget så nära anknyter till direktivet.

3.2 Vissa speciella begrepp i direktivet

3.2.1 Parternas självbestämmanderätt

En viktig aspekt på bestämmelserna om samråd och information, som ofta framhålls från ledande företrädare för EU, är att dessa bestämmelser skall främja den dynamik som anses nödvändig för tillväxten i Europa. Bestämmelserna skall med andra ord inte hindra utan stimulera utvecklingen. I detta ligger att parterna måste ha en så stor frihet som möjligt att utforma de avtal som avses här på det sätt som är bäst i det enskilda fallet.

Det skall också framhållas att bestämmelsen i direktivet – och vårt lagförslag – om att parternas självbestämmanderätt inte skall påverkas är ett uttryck för den s.k. subsidiaritetsprincipen. Besluten skall fattas på den nivå som är lämplig, i detta fall av parterna själva.

Principen om parternas självbestämmanderätt utvecklas ytterligare i specialmotiveringen till 18 §.

3.2.2 Handelsflottan

Direktivet anger i artikel 1.5 att medlemsstaterna har möjlighet att undanta besättningsmedlemmar i handelsflottan från direktivets tillämpning. Vi har valt att föreslå att denna möjlighet inte utnytt-

jas i Sverige. Det kan här noteras att regeringen vid implementeringen av det s.k. överlåtelsedirektivet gjorde samma bedömning.

3.2.3 Företaget eller ”den centrala ledningen”

Det centrala pliktsubjektet i direktivet är den centrala ledningen. Det är på denna instans som ansvaret enligt direktivet läggs. Samtidigt lämnar direktivet öppet för medlemsstaterna att – inom direktivets ramar – bestämma vilka regler som skall gälla för den centrala ledningen.

Vi har här valt att genomgående ange att ansvaret för att förpliktelseerna fullgörs läggs på företaget eller det kontrollerande företaget. Detta beror på att det i svensk rätt (med undantag för situationer som är helt annorlunda än denna) inte förekommer att ansvar i arbetsrättsliga frågor läggs på ett visst organ inom en juridisk person (jfr i denna del vad som sägs om begreppet arbetsgivaren i SOU 1994:141 s. 84 ff). En reglering som innebär att allt ansvar läggs på den juridiska personen blir också avsevärt enklare än en reglering som tvingar lagstiftaren att så att säga gå in i de olika skiftande organisationer som kan finnas och peka ut vem eller vilka som skall bära ett ansvar.

Detta ställningstagande ligger i linje med vad vi har angivit om vår strävan att lägga lagen så nära det existerande svenska systemet som möjligt. Men vi bedömer det också som mest effektivt från genomförandesynpunkt.

3.2.4 Begreppet samråd

I direktivet används begreppet samråd – på engelska consultations. Härmed avses ett förfarande för kommunikation mellan parterna, med direktivets ord ett ”utbyte av åsikter och upprättande av en dialog” mellan arbetstagarrepresentanterna och företaget eller det kontrollerande företaget. Det finns här anledning att se reglerna

som ett betydelsefullt redskap för arbetstagarinflytande i koncerner.

Visserligen får begreppet samråd anses innefatta ett mindre långtgående krav på arbetsgivaren än vad som följer av den svenska lagstiftningen om t.ex. skyldighet att påkalla förhandling. Vi vill emellertid med styrka framhålla att lagen anger en lägsta godtagbar standard. Det står parterna fritt att avtala om längre gående krav på samarbetet än vad som ligger i begreppet samråd.

3.2.5 Avtalet om europeiskt företagsråd eller motsvarande förfarande

Avtal som har träffats enligt lagens regler om europeiskt företagsråd eller motsvarande förfarande kan, som vi ser det, inte anses som ett kollektivavtal enligt svenskt rätt. Visserligen ingås de av på ena sidan – åtminstone i normalfallet – en arbetsgivare. På andra sidan ingås emellertid avtalet alltid av en juridisk person som kallas arbetstagarernas förhandlingsdelegation och som inte torde uppfylla medbestämmandelagens krav på arbetstagarorganisation.

För att de avtal om europeiskt företagsråd eller motsvarande förfarande som avses i lagen skall utgöra kollektivavtal måste enligt vår bedömning en särskild lagregel härom införas. Vi har valt att inte föreslå någon sådan regel. I stället får avtalen behandlas med det regelsystem som den av oss föreslagna lagen tillhandahåller, ett regelsystem som i många men inte alla delar motsvarar vad som gäller för kollektivavtal.

Det sagda hindrar inte att de avtal som träffats före lagens ikraftträdande kan utgöra kollektivavtal, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda (jfr främst 23 § medbestämmandelagen).

3.2.6 Stupstocksreglerna

Lagförslaget är upplagt så att det ger flera nivåer. En nivå föreligger när ett avtal om samråd och information har träffats före lagens ikraftträdande; i så fall gäller inte lagen över huvud taget.

En annan nivå föreligger då ett avtal om europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för samråd och information har ingåtts. I sådant fall blir lagen, med undantag för stupstocksreglerna, tillämplig.

En tredje nivå föreligger då enligt 20 § stupstocksreglerna slår till. I sådana fall tillämpas lagen i dess helhet.

Uttrycket stupstocksregler är oortodoxt. Vi motiverar varför vi vill använda det i specialmotiveringen till rubriken före 20 §.

3.2.7 Sanktionerna i lagen

Direktivet och därmed lagen är uppbyggda så att det så att säga finns två nivåer på sanktioner. Den första sanktionsnivån inträder när företaget eller det kontrollerande företaget och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte kommer överens om inrättandet av ett europeiskt företagsråd inom de tidsgränser som anges i lagen. Då träder de ovan beskrivna stupstocksreglerna in.

Den andra sanktionsnivån utgörs av regler om ekonomiskt och allmänt skadestånd. Sådant kan dömas ut på talan av ett europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller en arbetstagarorganisation. Skadestånd kan dömas ut för brott mot varje bestämmelse i lagen, således även stupstocksreglerna.

Om ett företag eller ett kontrollerande företag – i och för sig på grund av ett brott mot någon bestämmelse i lagen – drabbas av den sanktion som stupstocksreglernas tillämpning innebär, skall företaget eller det kontrollerande företaget inte för samma brott kunna drabbas av skadestånd. Detta behöver enligt vår mening inte regleras uttryckligen i lagen utan följer av att det direkt i lagen har utpekats att rättsföljden för vissa handlingar och underlåtenheter är just att stupstocksreglerna blir tillämpliga.

4 Konsekvenser av våra förslag

Den föreslagna lagen om europeiskt företagsråd innebär en renodlad anpassning till bestämmelserna i ett direktiv som Sverige genom sitt medlemskap i EU är skyldigt att införliva i svensk rätt.

Några statsfinansiella kostnader uppstår inte.

Vi bedömer att så gott som alla svenska företag eller koncerner som faller inom lagens tillämpningsområde kommer att ha ingått avtal som medför att lagen över huvud taget inte blir tillämplig (jfr förslagets 4 §). Redan av denna anledning kan man förutse att lagen inte heller kommer att medföra några direkta kostnader för de aktuella svenska företagen eller koncernerna.

I den mån lagens stupstocksregler blir tillämpliga, kommer dessa givetvis att leda till ökade kostnader för företaget eller koncernen. Detta är emellertid inte i första hand ett resultat av vårt förslag, utan något som följer av bestämmelserna i direktivet. Med undantag för bestämmelsen i stupstocksreglerna om att det europeiska företagsrådet skall ha rätt att sammanträda två gånger årligen, följer företagets eller det kontrollerande företagets kostnadsansvar direktivets bestämmelser. Vårt förslag att enbart skäligen kostnader skall belasta arbetsgivaren, kan t.o.m. medföra lägre kostnader än en bestämmelse om att arbetsgivaren alltid skall bekosta en expert.

De bestämmelser i lagen som främst kommer att få en praktisk tillämpning torde vara bestämmelserna om utseende av svenska ledamöter i arbetstagarnas förhandlingsdelegation i utländska företag och koncerner. I dessa fall kommer dock kostnadsansvaret inte att hamna på det svenska företaget eller koncernen. Och i motsvarande fall – när utländska ledamöter av arbetstagarnas förhandlingsdelegation i en svensk koncern eller företag skall utses enligt

det landets bestämmelser – kan vi inte göra någon bedömning av kostnadernas omfattning.

Våra förslag kan inte antas få några särskilda regionalpolitiska eller jämställdhetspolitiska konsekvenser.

5 Specialmotivering

Lag (1996:000) om europeiskt företagsråd

Inledande bestämmelser

I de inledande bestämmelserna beskrivs lagens innehåll och tillämpningsområde översiktligt. Vidare ges vissa för lagen viktiga definitioner.

Lagens innehåll

1 §

Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för samråd och information i företag eller koncerner som har etablerats i minst två EES-länder. Syftet är att ge arbetstagarna i sådana företag en förbättrad rätt till information och samråd.

Med *EES-länder* avses i denna lag

- dels staterna i Europeiska Unionen med undantag för Förenade Kungariket Storbritannien och Nordirland,
- dels de övriga stater som omfattas av EES-avtalet.

I lagens första paragraf anges lagens syfte och ändamål. Bestäm-
melsen motsvarar delvis direktivets artikel 1.1 och 1.2.

Direktivet har antagits med stöd av EU:s s.k. sociala stadga. Den sociala stadgan gäller inte för Storbritannien. Storbritannien har heller inte på något annat sätt antagit direktivet, varför detta inte gäller för Storbritannien och Nordirland. Övriga medlemsstater i EU ingår dock i det område som måste täckas även av den svenska lagstiftningen när det gäller att definiera i vilka länder företag eller koncerner skall vara verksamma för att lagen skall bli tillämplig. På grund härav gäller således lagen, liksom direktivet, företag och koncerner som verkar i Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Sverige, Tyskland och Österrike.

Direktivet har också kommit att omfattas av EES-avtalet. På grund härav skall lagens tillämpningsområde anges omfatta även de stater som utöver EU-staterna har ingått EES-avtalet, dvs. Island, Liechtenstein och Norge.

2 §

Arbetslagarnas förhandlingsdelegation bildas enligt bestämmelserna i 12 – 13 §§. Arbetslagarnas förhandlingsdelegation har till uppgift att tillsammans med företaget, eller det kontrollerande företaget i en koncern, träffa ett avtal om *europiskt företagsråd* eller om ett annat förfarande för samråd och information.

I bestämmelsen ges en allmän beskrivning av det sätt på vilket arbetslagarnas rätt till information skall tillgodoses. Syftet är att läsaren genom de inledande paragraferna skall ges en allmän föreställning om lagens innehåll. Bestämmelsen anger översiktligt några viktiga drag i lagen – avsikten är att ge en orientering och givetvis inte att ge en uttömmande redogörelse för alla de förhållanden som lagen reglerar.

Lagens tillämpningsområde

3 §

Denna lag gäller för företag och koncerner som

- *dels* bedriver verksamhet i minst två EES-länder,
- *dels* har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, varav minst 150 arbetstagare finns i vart och ett av minst två EES-länder.

Antalet arbetstagare beräknas som ett medeltal av antalet helårs heltidsanställda under de två närmast föregående verksamhetsåren.

Bestämmelsen motsvarar delvis direktivets artikel 2.1 a och c samt artikel 2.2.

I *första stycket* anges vid vilka företag lagen skall tillämpas. Bestämmelsen innebär att arbetstagarna skall ha en rätt till information och samråd enligt lagen i enskilda företag som är så stora att de har minst 1 000 arbetstagare anställda inom EES-länderna och som finns i minst två EES-länder med minst 150 arbetstagare i vart och ett av länderna. Uttrycket företag används i lagen för att beskriva alla former av ekonomisk verksamhet (jfr. 6 § och specialmotiveringen härtill).

Lagen gäller också för koncerner, dvs. grupper av företag där

- *dels* de ingående företagen gemensamt har minst 1 000 arbetstagare anställda i EES-länderna,
- *dels* minst två av de ingående företagen finns i olika EES-länder
- *samt dels* minst två av de ingående företagen vardera har minst 150 arbetstagare anställda i varsin medlemsstat. Den närmare innebörden av uttrycket koncern framgår av 6 § och specialmotiveringen till denna.

I paragrafens *andra stycke* anges hur antalet arbetstagare skall beräknas. I direktivet finns ingen definition av hur antalet arbetstagare skall beräknas, utan en hänvisning görs i artikel 2.2 till nationell lagstiftningen eller rättspraxis. Vid beräkningen av antalet

anställda i Sverige får således det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, såsom detta utvecklats i svensk rättspraxis, tillämpas (se härtill SOU 1993:32 s. 215 ff; jfr även AD 1994 nr 130). Detta gäller oavsett om arbetstagaren är anställd på heltid eller deltid, oavsett anställningsformen och oavsett under vilken tid anställningen hos arbetsgivaren har varat.

Som vi ser det är det mest ändamålsenligt att beräkna antalet arbetstagare enligt arbetstidsmättet, dvs. så att t.ex. två halvtidsanställda räknas som en arbetstagare vid tillämpningen av denna bestämmelse. Detta brukar i arbetsmarknadssammanhang kallas helårs heltidsanställda. På så sätt tas rimlig hänsyn både till förhållandena i de olika företagen, t.ex. förekomsten av många säsongsanställda, och till syftet att ge arbetstagarna en proportionell representation. Det kan anmärkas att detta beräkningsätt ofta överensstämmer med hur antalet arbetstagare definieras i företagets handlingar, vilket gör att även praktiska skäl talar för att beräkna antalet arbetstagare efter arbetstidsmättet.

4 §

Denna lag gäller inte för företag eller koncerner där det vid tiden för lagens ikraftträdande finns gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, som omfattar alla arbetstagare i EES-länderna.

Sådana avtal får förnyas utan att lagen därmed blir tillämplig.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 13.

I *första stycket* anges att lagen över huvud taget inte skall gälla för ett företag eller en koncern, om det för koncernen eller företaget har ingåtts ett avtal om europeiskt företagsråd och det avtalet är gällande då denna lag träder i kraft, dvs. den 22 september 1996. Om ett sådant avtal har träffats, gäller följaktligen lagen inte i någon del.

Direktivet eller lagen hindrar inte att ett avtal som har ingåtts utanför EES-ländernas territorium blir giltigt, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda. Flera avtal som var för sig inte uppfyller kraven i denna lag kan sammantagna ge de rättsverkningar som anges i paragrafen, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda.

En särskild fråga är vad som gäller om ett avtal om europeiskt företagsråd som inte uppfyller kraven i denna paragraf gäller vid tiden för lagens ikraftträdande. Det kan t.ex. röra sig om ett avtal som väl avser gränsöverskridande information men inte avser gränsöverskridande samråd eller ett avtal som inte omfattar samtliga arbetstagare. Sådana avtal medför inte att denna lag inte skall tillämpas. De torde inte heller betraktas som avtal om europeiskt företagsråd enligt denna lag utan som avtal som i och för sig kan medföra rättsverkningar enligt allmänna avtalsrättsliga regler, men som inte medför några rättsverkningar enligt denna lag. Har ett sådant avtal träffats, får oavsett detta arbetstagarna, företaget eller det kontrollerande företaget ta initiativ till att ett avtal om europeiskt företagsråd ingås enligt denna lag. Och om förutsättningarna härför är uppfyllda, kan även stupstocksreglerna bli tillämpliga. Det skall dock i detta sammanhang betonas att parternas självbestämmanderätt enligt flera uttalanden i direktivet, bl.a. dess s.k. ingress, inte skall påverkas av bestämmelserna i direktivet. Detta påkallar en viss försiktighet när det gäller att fastställa att ett avtal om europeiskt företagsråd inte uppfyller kraven i de hänseenden som nu är aktuella.

Enligt *andra stycket* skall lagen inte heller gälla om ett sådant avtal om europeiskt företagsråd som avses i första stycket förnyas. Detta innebär självfallet att lagen inte gäller, om ett avtal förnyas på så sätt att parterna kommer överens om att avtalet skall fortsätta att gälla oförändrat. Det är antagligen vanligt att sådana avtal som avses här förnyas så att parterna kommer överens om att flera bestämmelser i det ändras mer eller mindre ingripande. Man kan t.o.m. föreställa sig att avtalet förnyas så att det ändras i grunden. Som vi ser det medför även sådana avsevärt förändrade avtal att lagen inte blir tillämplig, om parterna är överens om det. En förut-

sättning för en sådan ståndpunkt måste dock vara att parterna i avtalet – uttalat eller underförstått – är överens om det.

5 §

Företags eller koncerners verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

Bestämmelsen bygger på direktivets artikel 8.3 och motsvarar den bestämmelse som nu finns för svenska förhållanden i 2 § medbestämmandelagen. Vi har bedömt det som rimligt att undanta verksamhetens mål och inriktning från samråds- och informationsförfarandet enligt denna lag, men det finns givetvis inget hinder mot att de nu aktuella företagen ändå låter verksamhetens mål och inriktning ingå i ett sådant förfarande.

Givetvis skall de nu aktuella företagen och koncernerna omfattas av lagen när det gäller samråd och information om andra aspekter än verksamhetens mål och inriktning.

Vissa definitioner

I de följande paragraferna definieras vissa centrala begrepp, t.ex. företag, kontrollerande företag och koncern.

6 §

I denna lag avses med

– *företag* en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,

- *kontrollerande företag* ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, *det kontrollerade företaget*,
- *koncern* en grupp av företag där minst ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår.

Bestämmelsen *första punkt* har ingen direkt motsvarighet i direktivet, även om den definition som anges i 6 § 1 är en underliggande förutsättning för direktivet. Det är också en definition som går igen i flera EG-direktiv på det sociala området, t.ex. det s.k. överlåtelsedirektivet. Ett företag kan således bedrivas i andra former än aktiebolagets, även om det i praktiken oftast rör sig om bolagsform när omfattande verksamhet bedrivs över gränserna. Men även verksamhet som bedrivs genom stiftelser, ekonomiska föreningar, privatpersoner el. dyl. omfattas av lagen.

Vi gör vidare den bedömningen att all verksamhet, oavsett om den bedrivs i vinstsyfte eller inte, bör omfattas av direktivet. För denna ståndpunkt talar också att direktivet lämnar medlemsländerna en möjlighet att undanta viss ideell verksamhet från tillämpningsområdet (jfr 5 § och specialmotiveringen därtill). En sådan bestämmelse skulle inte behövas, om den typen av verksamhet inte omfattades av direktivets bestämmelser.

Även verksamhet som bedrivs av det allmänna torde omfattas av direktivet och bör därmed omfattas av reglerna om europeiskt företagsråd i och för sig. Argumenten härför är främst att en motsvarande ståndpunkt har intagits i andra lagstiftningsärenden när det har gällt att implementera liknande direktiv till svensk rätt (jfr till detta den omfattande argumentation som anförs beträffande det ovan omnämnda s.k. överlåtelsedirektivet i SOU 1994:83).

Detta ställningstagande har ingen större praktisk betydelse, eftersom offentlig verksamhet knappast kan få den gränsöverskridande karaktär som de verksamheter, som träffas av den nya lagen, har. Vi gör dock den bedömningen att offentlig verksamhet

som innefattar myndighetsutövning inte rimligen kan omfattas av lagen, även om det till äventyrs skulle gå att finna exempel på sådan som uppfyller förutsättningarna för att träffas av den nya lagen.

Bestämmelsen i *andra punkten* motsvarar direktivets artikel 3.1. Ett företag är ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat om det kan utöva ett bestämmande inflytande över det t.ex. i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerade företaget.

Bestämmelsen i *tredje punkten* motsvarar direktivets artikel 2.1.a. I lagförslaget används genomgående benämningen *koncern* för att beteckna en grupp av företag som består av ett eller flera kontrollerande företag och ett eller flera kontrollerade företag. I direktivet däremot används benämningen grupp av företag ("group of undertakings"). Vi har övervägt att i stället använda denna benämning, särskilt som benämningen koncern inte är invändningsfri. Sålunda finns det inom arbetsrätten redan två delvis olika koncernbegrepp, vilka skiljer sig från vad som avses i den nu föreslagna lagen. Dessutom återfinns det inom bl.a. bolags- stiftelse- respektive skatterätten olika koncernbegrepp. En utförlig beskrivning av de olika koncernbegreppen återfinns i betänkandet Arbetsrättsliga utredningar, SOU 1994:141 s. 429 ff.

Ordet koncern är emellertid den benämning som enligt vad vi har inhämtat återkommer i flertalet ingångna avtal om europeiskt företagsråd. Det är dessutom språkligt lättare än det otympliga begreppet "grupp av företag". Vi anser mot denna bakgrund att övervägande skäl talar för att även i detta lagstiftningsärende använda ett eget koncernbegrepp. Det markeras dessutom tydligt redan i lagtexten att den valda definitionen har giltighet bara i denna lag.

7 §

Om inte annat visas, skall ett företag anses utöva ett *bestämmande inflytande* över ett annat företag, om det i eget eller annans namn

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags styrelse,
2. kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till det andra företags aktiekapital eller
3. äger majoriteten av det andra företags aktiekapital.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 3.2.

Ett företag är – som har framgått av 6 § och specialmotivering-
en härtill – ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat om
det kan utöva ett bestämmande inflytande över det t.ex. i kraft av
äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för
det kontrollerade företaget.

Det kan diskuteras om nya verksamhetsformer, såsom franchi-
sing, imaginära bolag, olika nätverk etc. skall anses som koncerner
vid tillämpningen av denna lag. Som vi ser det är detta en fråga
som får besvaras genom en tolkning av direktivet. Den tolkningen
är i första hand förbehållen rättsordningen inom EU. Vi föreslår i
denna del inga särskilda bestämmelser för svensk del.

Bestämmelsen i *andra stycket* motsvarar direktivets artikel 3.4.

8 §

Om flera företag inom en koncern anses kunna utöva ett bestäm-
mande inflytande över ett annat företag, skall i första hand det
företag som avses i 7 § 1 och i andra hand det företag som avses
i 7 § 2 anses som kontrollerande företag, om det inte visas att ett
annat företag kan utöva ett bestämmande inflytande.

Bestämmelsen har ingen direkt motsvarighet i direktivet.

Inom EU har en arbetsgrupp tillsatts för att diskutera hur direktivet kan implementeras i de olika staterna så att dess syfte kan tillgodoses på bästa sätt, inte minst mot bakgrund av att särskild hänsyn måste tas till direktivets gränsöverskridande karaktär och behovet av lösningar som kan fungera i hela det territorium som omfattas. Inom denna grupp har enighet nåtts om att den i 8 § angivna prioriteringsordningen.

Även vi finner den föreslagna prioriteringsordningen ändamålsenlig.

9 §

Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer skall inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktieinnehav, även om kraven i 7 § är uppfyllda.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 3.4. Det direktiv som bestämmelsen hänvisar till finns att läsa i EGT nr L 395, 30.12.1989, s. 1.

De investmentbolag som avses i det aktuella direktivets artikel 3.5 a och 3.5 c är banker och försäkringsbolag resp. holdingbolag som använder sin möjlighet att utse styrelsen i det styrda företaget enbart som ett sätt att förvalta det insatta kapitalet. Andra investmentbolag än de i det aktuella direktivet utpekade skall alltså inte undantas.

10 §

En konkursförvaltare, god man eller likvidator som vidtar åtgärder enligt bestämmelserna i konkurslagen (1987:672), aktiebolagslagen (1975:1385) eller motsvarande lagstiftning skall vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 3.5. Som har framgått gör vi den bedömningen att de flesta verksamheter som kommer att träffas av denna lag kommer att bedrivas i bolagsform. Det kan dock teoretiskt tänkas att andra verksamhetsformer omfattas. Även enligt t.ex. lagstiftningen om ekonomiska föreningar, bostadsrättsföreningar eller stiftelser kan likvidatorer förordnas. Mot bakgrund av att lagen i normalfallet kommer att tillämpas på aktiebolag anser vi det tillräckligt att i lagtexten enbart göra en hänvisning till andra former för konkurs, likvidation, ackord eller betalningsinställelse än som framgår av konkurs- resp. aktiebolagslagstiftningen.

Företagets ansvar

11 §

Företaget eller det kontrollerande företaget skall aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller förfarande för information och samråd.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 4.1.

I paragrafen slås fast att ansvaret för att det skapas förutsättningar för bildandet av ett europeiskt företagsråd eller motsvaran-

de ligger hos företaget eller det kontrollerande företaget. Det innebär bl.a. att företaget eller det kontrollerande företaget är skyldigt att ställa resurser till arbetstagarnas förhandlingsdelegations förfogande som är tillräckliga för att ett avtal om europeiskt företagsråd skall kunna uppnås.

Om företaget eller det kontrollerande företaget inte med tillräcklig kraft verkar för att ett europeiskt företagsråd kan inrättas eller på annat sätt bryter mot lagen kan antingen lagens stipulationsregler komma att gälla eller företaget eller det kontrollerande företaget bli skadeståndsskyldigt (jfr i denna del allmänmotiveringen, avsnitt 3.3.6).

Det kan här för tydlighetens skull inskjutas att lagen inte påverkar arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet i företaget eller det kontrollerande företaget.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

I direktivets svenska översättning talas det om "det särskilda förhandlingsorganet". Vi har funnit att den benämningen är både otymplig och intetsägande. I stället föreslår vi ett uttryck som, enligt vad vi har erfarit, används i flera avtal om europeiskt företagsråd och i många svenska kollektivavtal, nämligen uttrycket arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

Bildandet av arbetstagarnas förhandlingsdelegation

12 §

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall bildas

1. när företaget eller ett kontrollerande företag tar initiativ till förhandlingar om ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för samråd och information,

2. när minst 100 arbetstagare, eller behöriga representanter för dem, vid minst två företag eller verksamheter i minst två EES-länder begär sådana förhandlingar.

Företaget eller det kontrollerande företaget skall tillhandahålla uppgifter om antalet anställda i olika EES-länder.

Bestämmelsen i *första stycket* motsvarar direktivets artikel 5.1.

Paragrafen anger hur arbetstagarnas förhandlingsdelegation bildas. Initiativet kan tas från arbetsgivarsidan eller från arbetstagsidans. Det har i den andra punkten särskilt markerats att initiativet kan komma från arbetstagarnas behöriga representanter. I detta begrepp ingår även de fackliga organisationerna. Det är också naturligt att anta att det är via de fackliga organisationerna som arbetstagarnas krav på samråd och information kommer att kanaliseras i Sverige. Den begäran som avses i bestämmelsen kan lämnas till företaget i endera EES-landet eller till koncernledningen i förekommande fall och torde anses inkommen då den kommit företaget något företag inom koncernen till handa.

Det talas i paragrafen, liksom i 3 §, om ett minsta antal arbetstagare. Det finns ingen anledning att i detta sammanhang göra någon beräkning enligt arbetstidsmättet, utan här framstår det som ändamålsenligt att som beräkningsgrund ange huvudtalet, oavsett anställningsform eller anställningstid och oavsett om arbetstagarna är anställda på eller rent faktiskt arbetar heltid eller deltid.

Det framgår av det *andra stycket* att det åvilar företaget eller det kontrollerande företaget att vid behov tillhandahålla uppgifter om antalet anställda.

Sammansättning

13 §

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall bestå av minst tre och högst 17 ledamöter eller det högre antal som företaget eller det kontrollerande företaget medger. Av ledamöterna skall minst en företräda arbetstagarna i varje EES-land där företaget har verksamhet. När det gäller koncerner skall minst en ledamot företräda arbetstagarna i varje EES-land där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag finns.

Sedan minst en företrädare för arbetstagarna i varje EES-land har utsetts, skall de återstående platserna fördelas proportionellt i förhållande till antalet anställda i varje EES-land.

Om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat, skall den svenska ledamoten utses av den lokala arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget och som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget. Om det är fråga om att utse flera ledamöter och det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer, skall den ordning för utseende av arbetstagarrepresentanter som finns angiven i 8 § andra, tredje och femte styckena lagen (1987:1245) om styrelsrepresentation för de privatanställda gälla i tillämpliga delar.

Om företaget inte är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest anställda, om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat.

Vid tillämpningen av tredje och fjärde styckena skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall underrätta företaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning.

Paragrafen rör arbetstagarernas förhandlingsdelegations sammansättning och motsvarar direktivets artikel 2. Delegationen måste enligt *första stycket* alltid ha minst tre ledamöter. Det kan ibland finnas anledning att utse fler än de 17 ledamöter som direktivet föreskriver. Vi föreslår därför att detta skall vara möjligt. Direktivet torde inte hindra något sådant. För att fler än 17 ledamöter skall få utses krävs enligt förslaget samtycke från företaget eller det kontrollerande företaget. Detta hänger samman med att det enligt 32 § är företaget eller det kontrollerande företaget som skall bära samtliga kostnader för förfarandet.

I det *andra stycket* anges att platserna i förhandlingsdelegationen skall proportioneras, sedan minst en företrädare för arbetstagarerna i varje EES-land har utsetts. Vi anser det inte nödvändigt eller lämpligt att i detalj ange hur en sådan proportionering skall gå till. Det kan dock nämnas att frågan har diskuterats i den arbetsgrupp om införlivande av direktivet i berörda länders lagstiftning som EG-kommissionen tagit initiativ till, och det kan som en vägledning finnas anledning att beskriva det förslag till lösning som den diskussionen utmynnat i. Arbetsgruppen har således funnit följande principer rimliga (jfr till detta även 22 § och specialmotiveringen därtill).

1. En plats per EES-land där företaget eller koncernen har verksamhet.

2. En ytterligare plats per EES-land där minst 25 procent av de anställda inom företaget eller koncernen finns.

3. Två ytterligare platser för ett EES-land där minst 50 procent av de anställda inom företaget eller koncernen finns.

4. Tre ytterligare platser för ett EES-land där minst 75 procent av de anställda inom företaget eller koncernen finns.

Det anges i *tredje och fjärde styckena* hur de svenska ledamöterna i förhandlingsdelegationen skall utses. Vi anser att det är lämpligt att här, liksom i andra arbetsrättsliga sammanhang, anknyta till i första hand de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna (se t.ex. SOU 1994:141 s. 411 ff med hänvisningar). Bestämmelserna har utformats efter förebild från styrelserepresenta-

tionslagen. Det är, såsom är fallet också enligt den lagen, tanken att de lokala arbetstagarorganisationerna skall komma överens om fördelningen av platserna när det är aktuellt att utse flera ledamöter. Det finns också anledning att utgå från att en sådan överenskommelse kan nås. I sammanhanget kan erinras om det system för samarbete mellan lokala och centrala LO- och PTK-organ som har utvecklats inom ramen för s.k. medbestämmanderåd (jfr. överenskommelsen härom mellan LO och PTK av den 20 oktober 1977). Om emellertid organisationerna inte skulle komma överens träder reglerna i tredje stycket i funktion.

Om företaget inte är bundet av något kollektivavtal måste det finnas något annat sätt att utse ledamöterna i förhandlingsdelegationen. Det följer av artikel 5.2 a i direktivet. Vi menar att det med tanke på den höga organisationsgraden hos arbetstagarna och traditionerna på den svenska arbetsmarknaden faller sig mest naturligt att låta de fackliga organisationerna utse ledamöterna, även om det saknas kollektivavtal vid företaget. Vi föreslår därför i fjärde stycket att den arbetstagarorganisation som företräder flest anställda skall få utse ledamöterna. Om det finns flera platser att fördela, och det finns flera fackliga organisationer representerade vid företaget, är det meningen att organisationerna i första hand skall komma överens om en rättvis fördelning av dessa platser. Det skulle enligt vår mening föra för långt att i övrigt detaljreglera dessa undantagssituationer.

Bestämmelsen i *femte stycket* har hämtats från 8 § sista stycket styrelserepresentationslagen.

Enligt *sista stycket* i paragrafen skall arbetstagarnas förhandlingsdelegation underrätta företaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning. Enligt vår mening skall arbetstagarnas förhandlingsdelegation konstitueras sig själv. Bakom detta konstaterande ligger följande uppfattning om förhandlingsdelegationens natur. Arbetsgiversidan har ett ansvar för att det tas ett initiativ till bildande av förhandlingsdelegationen och bär också kostnadsansvaret för dess verksamhet. För att kunna verka måste delegationen bestå av minst tre ledamöter. I övrigt får förhand-

lingsdelegationen emellertid anses vara en angelägenhet för arbetstagsidan. Kraven i lagen på delegationens sammansättning bör inte kunna få till följd att företagets skyldigheter bortfaller för den händelse det finns en brist i något hänseende. Om t.ex. arbetstagarerna i något land, där en koncern har verksamhet, av något skäl underlåter att utse en ledamot i förhandlingsdelegationen, men sådana ledamöter utsetts i övriga länder, bör koncernen ändå fullt ut anses förhandlingskyldig enligt reglerna i 15 – 16 §§. Å andra sidan bör i sådana fall inte någon på arbetstagsidan kunna göra gällande att företaget inte har fullgjort sina skyldigheter, om det har förhandlat med den på det sättet konstituerade förhandlingsdelegationen.

Andra frågor om arbetstagarernas förhandlingsdelegation tas upp i 31 § och specialkommentaren därtill.

Kostnader

14 §

Kostnaderna för att arbetstagarernas förhandlingsdelegation skall kunna utföra sina uppgifter skall bäras av företaget eller det kontrollerande företaget, i den mån kostnaderna är skäliga.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 5.6.

Enligt direktivet har EES-länderna möjlighet att ge nationella regler som begränsar kostnaderna för att arbetstagarernas förhandlingsdelegation skall kunna fullgöra sina uppgifter. Vi har bedömt att den mest naturliga begränsningen består i att i lagen förordna att endast skäliga kostnader för att syftet skall uppnås skall bäras av företaget eller det kontrollerande företaget. Vad som är skäliga kostnader får avgöras från fall till fall och är en fråga som kan lämnas över till rättstillämpningen.

I direktivet anges särskilt att EES-länderna får förordna att företagets eller det kontrollerande företagets kostnadsansvar får begränsas till enbart en expert. I normalfallet torde det också vara skäligt med en expert, särskilt när det gäller sådana uppgifter som arbetstagarnas förhandlingsdelegation har att utföra, dvs. förhandla med företaget eller det kontrollerande företaget om ett avtal. Man kan emellertid tänka sig situationer där kostnaderna för flera experter är skäliga, t.ex. om arbetstagarnas förhandlingsdelegation vill företrädas av olika experter i olika delfrågor.

Andra kostnader som i normalfallet är skäliga är kostnader för ledamöternas resor och logi, traktamenten samt för tolkning och översättning.

Förhandlingar om europeiskt företagsråd

15 §

Företaget eller det kontrollerande företaget skall påkalla förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för information och samråd.

Förhandlingarna skall syfta till att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för ett europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för information och samråd.

Vid förhandlingarna kan arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträdas av experter som den själv utser.

Företaget eller det kontrollerande företaget är enligt *första stycket* skyldigt att ta initiativ till förhandlingar om ett europeiskt företagsråd eller motsvarande. Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 5.1 och 5.4 första stycket. Det ligger i sakens natur att skyldigheten innebär att förhandlingarna skall inledas så snart det

kan ske. I detta sammanhang kan erinras om bestämmelsen i 20 § 2 att stupstocksreglerna slår till om företaget eller det kontrollerande företaget har vägrat att ingå i förhandling och denna vägran inte har upphört inom sex månader.

Bestämmelsen i *andra stycket* motsvarar direktivets artikel 6.1. Denna bestämmelse innefattar ett uttryckligt krav på båda parterna att samarbeta i en förtroendefull anda och med en inriktning mot att träffa en överenskommelse.

Bestämmelsen i *tredje stycket* motsvarar direktivets artikel 5.4 andra stycket. Varken lagförslaget eller direktivet innehåller någon begränsning av antalet experter, men det måste naturligtvis röra sig om experter – en eller flera – vars medverkan kan tillföra förhandlingarna något som på objektiva grunder är positivt, sett ur arbetstagarnas synvinkel. I vilken mån företaget eller det kontrollerande företaget är skyldigt att ersätta arbetstagarnas förhandlingsdelegation för kostnader för experthjälpen får bedömas med ledning av 14 §.

16 §

För att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna ingå ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för samråd och information till arbetstagarna, måste mer än hälften av ledamöterna i delegationen enas om det.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 6.5.

17 §

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation kan, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda sådana förhandlingar som

avses i 15 § eller att, med syfte att inte ingå något avtal, avbryta pågående förhandlingar.

En ny begäran om att sammankalla en förhandlingsdelegation kan göras tidigast två år efter ett sådant beslut, om inte parterna kommer överens om något annat.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 5.5.

Avtal om europeiskt företagsråd

Reglerna om avtalet om europeiskt företagsråd återfinns i 18 – 19 §§. Det finns anledning att påminna om att parternas självbestämmanderätt enligt direktivet inte skall trädas för när.

18 §

I ett avtal om europeiskt företagsråd skall, utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt, fastställas

1. vilka företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet,
 2. det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser och mandatperiod,
 3. det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarandet för information och samråd,
 4. platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd,
 5. vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till det europeiska företagsrådets förfogande samt
 6. avtalets löptid och omförhandlingsförfarande.
-

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 6.2.

Hänvisningen till parternas självbestämmanderätt har vi behandlat i den allmänna motiveringen, avsnitt 3.3.1.

I bestämmelsen anges vissa frågor som skall behandlas i avtalet om europeiskt företagsråd. Mot bakgrund av regeln om parternas självbestämmanderätt bör detta förstås så att ett avtal kan vara giltigt, även om det inte i detalj reglerar alla de aspekter som lyfts fram i paragrafen. Snarare har parterna en skyldighet att förhandla om och ta ställning till allt som anges i paragrafen; bestämmelsen ger en agenda för förhandlingarna.

I 1 anges att avtalet skall fastställa vilka företag eller verksamheter som avtalet omfattar. Företaget eller det kontrollerande företaget och förhandlingsdelegationen kan således förfoga över vilka företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet. Om inte ett bredare tillämpningsområde avtalats, torde företagsrådets tillämpningsområde avse all verksamhet i EES-länderna (jfr bestämmelsen härom i direktivets artikel 1.4).

I övrigt skall avtalet fastställa företagsrådets sammansättning och mandatperiod (2), företagsrådets uppgifter (3), regler om företagsrådets möten (4) och vilka ekonomiska och materiella resurser företagsrådet skall förfoga över (5) samt avtalets löptid och förfaranderegler för omförhandling av avtalet (6).

Det framstår också som naturligt att i avtalet ta upp även andra frågor. Vi tänker här främst på regler om vad som skall hända vid förändringar i arbetstagarstyrkans sammansättning som betingas av t.ex. fusionering eller försäljning av företag eller som aktualiseras av andra skäl. Även bestämmelser om vad som skall hända om avtalet löper ut utan att ett nytt avtal träffas inom en viss tid (jfr 20 § om specialmotiveringen därtill).

Om ett avtal om europeiskt företagsråd inte träffas inom tre år från begäran om förhandling enligt 10 §, skall, om inte någon annan regel blir tillämplig, ett europeiskt företagsråd ändå inrättas enligt stupstocksreglerna i 21 – 30 §§.

19 §

I stället för ett avtal om företagsråd kan parterna avtala om riktlinjerna för inrättandet av *ett annat förfarande för samråd och information*. Sådana riktlinjer skall omfatta *dels* information till arbetstagarrepresentanter, särskilt om gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarrepresentanternas intressen, *dels* hur arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 1.3 och 6.3.

Av direktivet framgår att det skall vara fråga om ett skriftligt avtal och att beslutet kan omfatta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden.

Direktivet ställer endast två krav på detta alternativa förfarande. För det första anges att informationen särskilt skall gälla gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarrepresentanternas intressen. För det andra anges det att avtalet skall innehålla riktlinjer för hur arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att sammanträda för att dryfta den information som de fått.

Av direktivet framgår således inte närmare vad den gränsöverskridande informationen skall omfatta. Av direktivets artikel 6.4 framgår dock att ett avtal om annat förfarande inte skall omfattas av stupstocksreglerna, om detta inte anges i avtalet. Oavsett detta bör man kunna dra den slutsatsen att de gränsöverskridande frågorna som avses bör vara sådana som anges i 25 §.

Ett avtal om ett annat förfarande träffas på samma sätt som ett avtal om europeiskt företagsråd. Bestämmelserna om skydd för arbetstagarrepresentanter, sekretess, skadestånd och rättegång i 32 – 37 §§ gäller även avtal om ett annat förfarande. I ett mål om skadestånd får dock talan väckas av arbetstagarrepresentanternas förhandlingsdelegation eller en facklig organisation, om ett avtal om ett annat förfarande har ingåtts. Detta beror på att det bara är europeiska

företagsråd och arbetstagarernas förhandlingsdelegation som har rättskapacitet enligt 31 §.

Stupstocksreglerna

Under denna rubrik har samlats alla regler om de särskilda stupstocksreglerna. Dessa regler kallas i den svenska översättningen av direktivet för tilläggsföreskrifter. Detta uttryck är emellertid missvisande, eftersom det inte rör sig om regler som skall läggas till andra regler, utan om regler som skall slå till framförallt om parterna i en viss situation inte kan komma överens. Sådana regler kallas i dagligt tal, i synnerhet inom arbetsrätten, för stupstockar eller stupstocksregler.

Det av oss valda uttrycket kan måhända framstå som ovanligt. Det rör sig trots det om ett uttryck som har använts med en alldeles särskild och väl definierad innebörd mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden i decennier. Såvitt vi känner till finns det inget annat ord som beskriver samma sak. Vi väljer därför att använda det även i lagförslaget.

När stupstocksreglerna skall tillämpas

20 §

Bestämmelserna i 21 – 30 §§ om inrättande av ett europeiskt företagsråd skall tillämpas om

1. företaget eller det kontrollerande företaget och arbetstagarernas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. företaget eller det kontrollerande företaget vägrar att inleda förhandlingar med arbetstagarernas förhandlingsdelegation inom sex månader från den begäran som avses i 12 §,
3. företaget eller det kontrollerande företaget och arbetstagarernas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om

europiskt företagsråd inom tre år från den begäran som avses i 12 § eller

4. ett avtal som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

Paragrafen anger när stupstocksreglerna skall tillämpas. Motsvarande bestämmelse i direktivet är artikel 7.1.

I den svenska direktivtexten anges att stupstocksreglerna skall gälla om "den centrala ledningen *eller* det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta". Den engelska texten anger dock att bestämmelserna skall gälla om "the central management *and* the special negotiating body so decide". Stupstocksreglerna skall således tillämpas om det träffas en överenskommelse om detta.

Om avtal om europeiskt företagsråd eller annat förfarande för samråd och information inte träffas, träder stupstocksreglerna i kraft, om företaget eller det kontrollerande företaget vägrar att ingå i förhandlingar inom sex månader från det att minst 100 arbetstagare eller representanter för dem begärt förhandlingar om inrättande av europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för information eller samråd enligt 12 §. Ledning för hur denna regel skall tolkas kan hämtas i den svenska rättspraxis som har utvecklats kring begreppet förhandlingsvägran. Detta innebär att företaget eller det kontrollerande företaget inte torde anses ha vägrat inleda förhandlingar, om det inte kan läggas företaget eller det kontrollerande företaget till last att förhandlingar inte har kommit till stånd.

Stupstocksreglerna skall också tillämpas för det fall företaget eller det kontrollerande företaget inte når en överenskommelse med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom tre år från begäran om förhandling enligt 12 §. När begäran kan anses ha inkommit behandlas i kommentaren till 12 §.

De alternativa föreskrifterna skall däremot inte tillämpas om

1. ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för information och samråd träffas (se direktivets artikel 6.4.),

2. ett sådant avtal om gränsöverskridande information som avses i 4 § redan har träffats före lagens ikraftträdande (se direktivets artikel 13),

3. arbetstagarnas förhandlingsdelegation i enlighet med 17 § beslutar att inte inleda förhandlingar om europeiskt företagsråd eller annat förfarande *eller* avbryter sådana förhandlingar i syfte att inte ingå något avtal (se artikel 5.5). Man bör observera att det här föreligger en skillnaden jämfört med vad som gäller om förhandlingarna inte leder till något avtal inom tre år.

I direktivet anges inte vad som skall gälla om ett avtal som avses i denna lag upphör att gälla utan att förnyas eller ersättas med ett nytt avtal. Enligt 18 § skall ett avtal om europeiskt företagsråd innehålla regler bl.a. om hur avtalet skall omförhandlas. Det får också förutsättas att sådana frågor regleras i de avtal som ingås. Skulle trots det en nu avsedd situation uppstå, framstår det enligt vår mening som mest ändamålsenligt att stupstocksreglerna börjar gälla efter en viss karenstid, förslagsvis sex månader. Skälet för detta är främst att det framstår som onödigt tungrovt att i den situationen börja om från början med utseende av arbetstagarnas förhandlingsdelegation etc.

När det gäller avtal som har träffats före lagens ikraftträdande, gör vi följande bedömning. Det anges inte i direktivet vad som skall gälla, om sådana avtal upphör. Det är för oss svårt att överblicka vad som bör gälla för tiden efter år 1999, särskilt som det rör sig om en ny och oprövad lagstiftning. Vi utgår emellertid från att lagstiftaren fortlöpande kommer att följa utvecklingen när det gäller europeiska företagsråd i detta hänseende (jfr direktivets artikel 15). Mot denna bakgrund föreslår vi igen särskild regel för vad som skall gälla i denna situation.

Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet

21 §

Ett *europeiskt företagsråd* för samråd med och information till arbetstagarna skall inrättas.

Det europeiska företagsrådet skall bestå av minst tre och högst 30 ledamöter. Företagsrådet skall själv fastställa sin arbetsordning.

Det europeiska företagsrådet kan inom sig utse ett *arbetsutskott* som består av högst tre ledamöter.

Bestämmelsen motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 1.

I detta läge, då stupstocksreglerna har slagit till, kan alltså någon annan organisatorisk form för information och samråd som avses i 19 §, inte införas.

I *andra stycket* regleras antalet ledamöter i företagsrådet i enlighet med direktivets tilläggsföreskrifter 1c. Antalet skall vara minst tre och högst 30. Närmare föreskrifter om företagsrådets sammansättning ges i 22 §.

I *tredje stycket* anges att företagsrådet inom sig kan utse ett arbetsutskott om högst tre ledamöter. Bestämmelsen motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 1c.

Om det finns ett arbetsutskott är det detta som företaget eller det kontrollerande företaget skall underrätta om sådana särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen (jfr 26 §).

I direktivets svenska översättning används inte ordet arbetsutskott, utan där talas om en särskild kommitté. Enligt vad vi har inhämtat är det vanligt att motsvarande organ i svenska kollektivavtal benämns arbetsutskott, varför vi har valt att använda det ordet.

Det europeiska företagsrådets sammansättning

22 §

I det europeiska företagsrådet skall finnas minst en företrädare för arbetstagarna i varje EES-land där företaget, det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag har verksamhet.

Därefter skall platserna i företagsrådet fördelas så att

1. en ytterligare ledamot utses för varje medlemsstat där minst 25 % men mindre än 50 % av företagets eller koncernens anställda finns,

2. två ytterligare ledamöter utses för varje medlemsstat där minst 50 % men mindre än 75 % av företagets eller koncernens anställda finns eller

3. tre ytterligare ledamöter utses för den medlemsstat där minst 75 % av företagets eller koncernens anställda finns.

Om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat, skall den svenska ledamoten utses av den lokala arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget och som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget. Om det är fråga om att utse flera ledamöter och det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer, skall den ordning för utseende av arbetstagarrepresentanter som finns angiven i 8 § andra, tredje och femte styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda gälla i tillämpliga delar.

Om företaget inte är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest anställda, om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat.

Vid tillämpningen av tredje och fjärde styckena skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

Paragrafen innehåller bestämmelser om företagsrådets sammansättning. Den motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 1 d.

Motsvarande bestämmelser finns i 13 § avseende arbetstagarnas förhandlingsdelegations sammansättning. Av ledamöterna skall minst en ledamot företräda ett EES-land där företaget eller koncernen har verksamhet. Därutöver skall det i företagsrådet finnas ytterligare ledamöter i förhållande till antalet arbetstagare vid verksamheterna, dvs. en proportionell fördelning skall göras. I paragrafen anges också hur denna fördelning skall gå till.

I övrigt hänvisar vi till vad vi anfört i specialmotiveringen till 13 §.

Det europeiska företagsrådets uppgifter

23 §

Det europeiska företagsrådet skall ha rätt till samråd och information endast i frågor som berör

- hela företaget,
- koncernen eller
- minst två av dessas verksamheter eller företag som är belägna i olika medlemsstater.

När det gäller sådana företag eller koncerner som avses i 34 §, skall det europeiska företagsrådets befogenheter begränsas till de frågor som berör

- samtliga verksamheter eller företag som ligger inom EES-länderna eller
 - de frågor som berör minst två av verksamheterna eller företagen som ligger inom EES-länderna.
-

I paragrafen regleras vilka frågor som det europeiska företagsrådet har rätt till information och samråd i. Bestämmelsen motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 1 a.

Företagsrådets rätt till information och samråd är begränsad till frågor som rör hela företaget eller hela koncernen, eller frågor som berör minst två verksamheter i olika EES-länder. Om företaget eller det kontrollerande företaget inte har säte i EES-länderna, skall informationen och samrådet omfatta endast frågor som berör samtliga verksamheter eller företag som finns inom EES-länderna eller frågor som berör verksamhet i minst två EES-länder. Frågorna skall med andra ord vara gränsöverskridande och omfatta verksamhet i minst två EES-länder. Begränsningen tar således sikte på kretsen av frågor.

Det förtjänar att påpekas att det nationella förhandlingssystemet inte påverkas av att stupstocksreglerna blir tillämpliga.

24 §

Det europeiska företagsrådet skall fortlöpande underrätta företaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning.

Bestämmelsen motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 1 e.

Rätt till samråd och information

25 §

Företaget eller det kontrollerande företaget skall minst en gång om året *sammanträffa* med det europeiska företagsrådet och därvid ge information och samråda om utvecklingen i företagets eller koncernens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

Inför mötet skall företaget eller det kontrollerande företaget ge det europeiska företagsrådet en *skriftlig rapport* om de förhållanden som mötet skall handla om.

Mötet skall särskilt handla om följande förhållanden, nämligen

1. företagets eller koncernens struktur,
2. företagets eller koncernens ekonomiska och finansiella situation,
3. den förväntade utvecklingen i företagets eller koncernens verksamhet, produktion och försäljning,
4. sysselsättningsläget och dettas förmodade utveckling,
5. investeringar och betydande organisationsförändringar,
6. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
7. produktionsöverföringar,
8. fusioneringar,
9. nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt
10. kollektiva uppsägningar.

Bestämmelsen motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 2.

I *första stycket* läggs fast att det europeiska företagsrådet har rätt till i vart fall ett sammanträffande per år med företaget eller det kontrollerande företaget. Även i detta fall kan parterna dock träffa avtal om fler sammanträffanden. Om sådana särskilda omständigheter inträffar som avses i 26 § kan ytterligare sammanträffanden bli aktuella.

I *andra stycket* anges att företagsrådet skall tillställas en skriftlig rapport om de förhållanden som mötet skall behandla. Att rapporten skall vara skriftlig får anses framgå av direktivtexten som anger "på grundval av en rapport som *sammanställts* av den centrala ledningen" --- "on the basis of a report *drawn up* by the central management".

I *tredje stycket* räknas upp de frågor som skall behandlas på mötet. När det gäller den sista punkten om kollektiva uppsägning-

ar är det inte nödvändigt att de förestående kollektiva uppsägningarna avser verksamheter i två länder för att frågan skall betecknas som gränsöverskridande. Det räcker att arbetsbristuppsägningen berör eller har sin orsak i företaget eller koncernen eller i vart fall i verksamheter i två EES-länder.

Uttrycket kollektiva uppsägningar har valts i anslutning till direktivtexten och får ges den innebörd som följer av EU-rättens regler.

26 §

Företaget eller det kontrollerande företaget skall, så snart det kan ske, *underrätta* arbetsutskottet om särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar.

Företaget eller det kontrollerande företaget skall *sammanträffa* med arbetsutskottet för att informera och samråda med detta, om arbetsutskottet begär det. Vid sådana sammanträffanden har dessutom de medlemmar i det europeiska företagsrådet som har valts eller utnämnts av de verksamheter eller företag som är direkt berörda av åtgärderna rätt att delta.

Inför mötet skall företaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en *skriftlig rapport* om de förhållanden som mötet skall handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten.

Om det inte finns något arbetsutskott, gäller kraven på under rättelse, samråd och information i förhållande till det europeiska företagsrådet.

Paragrafen anger att företagsrådet alternativt arbetsutskottet skall underrättas, om särskilda omständigheter inträffar som påverkar arbetstagarnas intressen. Det ges därutöver närmare regler om rätt till skriftlig rapport och sammanträffande motsvarande reglerna i 25 §. Skillnaden består i att i dessa fall företaget eller det kontrollerande företaget dels särskilt skall underrätta arbetsutskottet eller företagsrådet, dels skall vända sig till arbetsutskottet, om ett sådant är utsett, i stället för till företagsrådet.

En mycket viktig fråga är i vilket skede av sin beslutsprocess som företaget eller det kontrollerande företaget skall underrätta arbetsutskottet om de särskilda omständigheterna. Man kan tänka sig olika svar på den frågan; allt från att det kan ske t.o.m. efter det beslutet är fattat och verkställt till att bestämmelsen får anses innefatta ett krav på företaget eller det kontrollerande företaget att vänta med beslutet till dess ett samråd med arbetsutskottet har ägt rum, om ett sådant begärs. Svaret på frågan kan emellertid inte ges i detta sammanhang utan sammanhänger ytterst med hur direktivet i detta hänseende kommer att tolkas inom ramen för EU:s rättsordning. Vi föreslår ingen särskild svensk regel som tvingar företaget eller det kontrollerande företaget att förlägga samrådet på något visst stadium i beslutsprocessen.

I den svenska översättningen anges att företaget eller det kontrollerande företaget skall underrätta om "omplaceringar". Detta uttryck motsvaras i den engelska språkdräkten av uttrycket "relocations". Enligt vår mening leder uttrycket omplacering fel, särskilt mot bakgrund av att det har en eller flera särskilda betydelser inom arbetsrättslig lagstiftning och praxis. Det som avses i artikeln torde vara större omflyttningar av hela enheter eller arbetsplatser, företeelser som ligger närmare det svenska ordet omlokalisering än omplacering. Vi har därför valt att använda ordet omlokalisering i vårt förslag.

Regler för det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet

27 §

Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

Bestämmelsen motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 6.

Kostnaderna för experthjälpen skall enligt 30 § bäras av företaget eller det kontrollerande företaget i den mån de är skäligen.

I övrigt hänvisas till specialmotiveringen till 15 § tredje stycket.

28 §

Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet har rätt att sammanträda enskilt inför sammanträffanden med företaget eller det kontrollerande företaget.

Därutöver har det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

Första stycket motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 6.

Andra stycket har ingen motsvarighet i direktivet. Vi anser emellertid att det är ett rimligt krav att arbetstagarrepresentanterna får tillfälle att träffas åtminstone två gånger årligen på företagens eller det kontrollerande företagens bekostnad, även om detta inte äger rum i anslutning till ett sammanträde med företaget eller det kontrollerande företaget. Det finns givetvis inget som hindrar att företaget eller det kontrollerande företaget sammanträder oftare

med det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet än som anges i stupstocksreglerna.

29 §

Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet skall informera representanterna för arbetstagarna vid företaget eller det kontrollerande företaget om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, skall samtliga arbetstagare informeras.

Bestämmelsen motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 5.

Som har framgått är det i Sverige naturligt att se arbetstagarorganisationerna som representanter för arbetstagarna även enligt denna lag (jfr specialmotiveringen till 12 §). Informationsskyldigheten torde därför ha fullgjorts om de fackliga organisationer som företräder arbetstagarna har informerats. Det finns inte anledning anta annat än att de fackliga organisationerna i sin tur vidarebefordrar informationen till arbetstagarna på ett lämpligt sätt.

Kostnader

30 §

Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av företaget eller det kontrollerande företaget, i den mån kostnaderna är skäligen.

Bestämmelsen motsvarar direktivets tilläggsföreskrifter 7.

Enligt direktivet har EES-länderna möjlighet att ge nationella regler som begränsar kostnaderna för att det europeiska företagsrådet skall kunna fullgöra sina uppgifter. Vi har bedömt att den mest naturliga begränsningen består i att i lagen förordna att endast skäligen kostnader för att syftet skall uppnås skall bäras av företaget eller det kontrollerande företaget. Vad som är skäligen kostnader får avgöras från fall till fall och är en fråga som kan lämnas över till rättstillämpningen.

I direktivet anges särskilt att EES-länderna får förordna att företagets eller det kontrollerande företagets kostnadsansvar får begränsas till enbart en expert. I normalfallet torde det också vara skäligt med en expert, men man kan också tänka sig fall där kostnaderna för flera experter är skäligen, t.ex. inför eller vid sammanträden där flera artskilda, mycket komplicerade eller sällan förekommande ärenden kommer upp.

Andra kostnader som i normalfallet är skäligen är kostnader för ledamöternas resor och logi, traktamenten samt för tolkning och översättning, om detta är nödvändigt.

Övriga bestämmelser

Under denna rubrik samlas bestämmelser om bl.a. ansvar, tystnadsplikt, skadestånd och rättegång.

31 §

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett europeiskt företagsråd börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från arbetstagarnas förhandlingsdelegation och inträder som part i avtalet om europeiskt företagsråd.

För att lagens bestämmelser skall bli effektiva, måste brott mot dem kunna beivras i domstol (jfr till detta direktivets artikel 11). Vi bedömer att det mest ändamålsenliga är att tillskapa ett system som så nära som möjligt ansluter till det existerande svenska systemet med verkningfulla skadestånd som främsta påföljd för brott mot lag och avtal på arbetsrättens område.

Ett problem är härvid att det inte finns något nu befintligt rättssubjekt på arbetstagersidan som kan sägas vara en naturlig bärare av de rättigheter och skyldigheter som lagen ger. Vi anser att den lösning som bäst stämmer överens med direktivets uppbyggnad är att tillerkänna arbetstagarernas förhandlingsdelegation och det europeiska företagsrådet vad man brukar kalla rättskapacitet, dvs. förmågan att ha rättigheter och skyldigheter samt att kunna göra dem gällande inför domstol. Det finns däremot ingen anledning att låta förhandlingsdelegationen och företagsrådet föra talan var för sig, eftersom de båda är bärare av samma intressen. Vi föreslår därför att företagsrådet, när det börjar verka, bör ta över förhandlingsdelegationens samtliga rättigheter och skyldigheter.

En följd av den föreslagna regleringen är att arbetstagarernas förhandlingsdelegation helt enkelt upphör att finnas till, när ett europeiskt företagsråd börjar verka, vilket får anses ske när företagsrådet konstituerar sig vid sitt första sammanträde. På motsvarande sätt kan arbetstagarernas förhandlingsdelegation anses förvärva sin rättskapacitet när den konstituerar sig (jfr även 12 § och specialmotiveringen därtill).

Det kan skjutas in att det synes vara en lämplig ordning att de organ som inrättas enligt denna lag inom sig utser behöriga firma-teknare. Detta är viktigt, inte minst med tanke på de preskriptionsfrister som vi föreslår.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

32 §

Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 § och 6 – 8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall gälla på motsvarande sätt för arbetstagarrepresentanter som är anställda i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.

De arbetstagarrepresentanter som är verksamma enligt denna lag skall enligt direktivets artikel 10 vara tillförsäkrade samma skydd som nationell lagstiftning eller praxis ger arbetstagarnas representanter. I svensk lagstiftning finns ett antal regler som kan bli tillämpliga i detta sammanhang. Medbestämmandelagen innehåller i 7–9 §§ regler om föreningsrätt. De som fungerar som arbetstagarrepresentanter enligt den nu föreslagna lagen utses av fackliga organisationer, vilket innebär att de nämnda föreningsrättsliga bestämmelserna gäller för dem.

Vidare finns ett skydd mot uppsägning på grund av verksamheten som arbetstagarrepresentant i reglerna om saklig grund för uppsägning och laglig grund för avskedande i anställningsskyddslagen.

Det finns emellertid också ett behov av skyddsregler i denna lag. Sådana regler har tagits in i paragrafen, som hänvisar till vissa delar av förtroendemannalagen. Det gäller regeln i 3 § första stycket om att arbetsgivaren inte får hindra en förtroendemans att fullgöra sitt uppdrag, rätten till bibehållna anställningsvillkor och det s.k. efterskyddet i 4 §, reglerna om rätt till ledighet och betalning under ledigheten i 6 och 7 §§ och slutligen företrädesrätten till fortsatt anställning i 8 §. Det ligger i sakens natur att skyddsreglerna i förtroendemannalagen skall tillämpas även för det fall arbetstagarrepresentantens uppdrag utförs i ett annat företag än det

hon är anställd i, t.ex. om hon är ledamot av ett europeiskt företagsråd i ett moderbolag till arbetsgivarföretaget.

Det bör i detta sammanhang särskilt understrykas att regeln i 3 § första stycket förtroendemannalagen innebär en förpliktelse för arbetsgivaren att i skälig omfattning positivt söka underlätta utförandet av uppdraget (jfr prop. 1974:88 s. 162 och 216).

Tystnadsplikt

33 §

Företaget eller det kontrollerande företaget får föreskriva *tystnadsplikt* för arbetstagarrepresentanter och experter som utför uppgifter enligt denna lag, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som under tystnadsplikt har mottagit information för ett europeiskt företagsråds räkning, får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till de andra ledamöterna av företagsrådet och till företagsrådets experter. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för dem.

Detta gäller även för ledamöter av arbetstagarernas förhandlingsdelegation och andra organ för samråd och information enligt denna lag.

Direktivet lämnar i artikel 8 öppet för medlemsstaterna att i den nationella lagstiftningen förordna om tystnadsplikt för förtrolig information. Vi har övervägt om de väl inarbetade reglerna i medbestämmandelagen kan tillämpas även i detta avseende. Som vi ser saken finns det emellertid skäl att – åtminstone tills vidare – tillämpa en regel som ger arbetsgivaren rätt att föreskriva tystnadsplikt, även om arbetstagaren anser att detta är obefogat. För detta talar främst att samarbetet på koncernnivå ännu är nytt och oprövat. Det får sedan ankomma på arbetstagarernas förhandlings-

delegation, det europeiska företagsrådet eller, i förekommande fall, en kollektivavtalsbunden facklig organisation att föra talan om brott mot denna lag, om tystnadsplikten anses felaktigt pålagd. Här kan erinras om de möjligheter till s.k. interimistiska beslut som ges i rättegångsbalken och arbetstvistlagen.

Med vårt förslag till regel om tystnadsplikt minskar också behovet av möjligheter för företaget eller det kontrollerande företaget att hemlighålla information för arbetstagarna, särskilt sett mot bakgrund av att det inte finns något uttryckligt krav på företaget eller det kontrollerande företaget att förhandla före beslut, som i den svenska lagstiftningen.

Genom föreskriften om att tystnadsplikt får förekomma enbart i de fall där det är nödvändigt med hänsyn till företagets eller det kontrollerande företagets bästa, tas hänsyn till arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet.

Det skulle kunna hävdas att den nu föreslagna bestämmelsen avviker från direktivet, där det inte görs någon uttrycklig avgränsning med hänsyn till företagets eller det kontrollerande företagets behov. Övervägande skäl talar emellertid för att direktivet inte skall tolkas så att företaget eller det kontrollerande företaget kan föreskriva tystnadsplikt utan att detta är motiverat. Denna tolkning är förbehållen EG-domstolen. Vi anser att det är av stort värde att en regel införs i den svenska lagen, inte minst mot bakgrund att en sådan regel ger arbetstagarna möjlighet att få skälen för tystnadsplikten prövade även inom ramen för ett interimistiskt förfarande.

Bestämmelsen i *andra stycket* ansluter till motsvarande bestämmelse i medbestämmandelagen. Det synes rimligt att tillåta en arbetstagarare att trots tystnadsplikten föra informationen vidare inom en snäv, särskilt angiven krets.

Lagen är enligt vår bedömning i och för sig tillämplig även på offentlig verksamhet, så länge det inte rör sig om myndighetsutövning (jfr 6 § och specialmotiveringen därtill). I 42 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) stadgas att 20 – 21 §§ medbestämmandelagen inte skall tillämpas i statliga, kommunala, landstingskommunala, kyrkokommunala eller försäk-

ringskassenanställningar. För dessa fall gäller i stället bestämmelserna i sekretesslagen (1980:100). Särskilda bestämmelser om tystnadsplikt finns även för det kyrkliga området (jfr 36 kap. 1 och 2 §§ kyrkolagen /1992:300/). Någon särskild hänvisning till dessa lagar anser vi inte nödvändig. Skulle det visa sig att någon verksamhet som omfattas av LOA eller kyrkolagen träffades av denna lag, bör detta enligt vår mening föranleda att särregler införas i dessa lagar.

Ansvar för förpliktelse

34 §

Om företaget eller det kontrollerande företaget inte har säte i något EES-land och företaget eller det kontrollerande företaget har utsett ett företag med säte i Sverige att fullgöra dessa förpliktelser, skall förpliktelserna enligt denna lag åvila det svenska företaget.

Om företaget eller det kontrollerande företaget inte har säte i något EES-land och inte heller har utsett något företag i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag åvila det svenska företaget, om det inom företaget eller koncernen finns fler arbetstagare i Sverige än i något annat EES-land.

Paragrafen behandlar situationen att företaget eller det kontrollerande företaget inte har säte i Sverige eller något annat EES-land. Det är med hänsyn till direktivets artikel 4.2 nödvändigt att föreskriva vem som skall bära ansvaret för förpliktelserna enligt lagen. För svensk del gäller det alltså att peka ut när ett företag med säte i Sverige skall bära ansvaret för förpliktelserna enligt denna lag, även om företaget endast är ett dotterbolag i en koncern.

De allmänna reglerna om ansvaret för förpliktelserna enligt lagen återfinns i 11 §.

Det kan här inskjutas att den föreslagna lagen inte direkt besvarar de många och svåra frågor som inställer sig om vilket lands lag som skall tillämpas i en viss situation. Sådana frågor får besvaras med ledning i den internationella processrätten och dess särskilda regler på arbetsrättens område (jfr härtill betänkandet *Lex Britannia*, Ds 1994:13, särskilt s. 43 ff: se även AD 1995 nr 120). En annan sak är att det kan vara av stor betydelse vid valet mellan att tillämpa eller inte tillämpa svensk rätt att ett anspråk grundas på denna lag i och för sig.

Skadestånd

35 §

Den som bryter mot denna lag eller mot ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för information skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 54 – 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket och 61 – 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som sägs om arbetsgivare gälla även för företag eller kontrollerande företag och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för det europeiska företagsrådet, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller annat organ för information till och samråd med arbetstagar.

Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller arbetstagarernas förhandlingsdelegation som kan föra talan enligt denna lag, är företaget eller det kontrollerande företaget skadeståndsskyldigt gentemot de arbetstagarorganisationer i förhållande till vilka det är bundet av kollektivavtal.

I denna paragraf ges regler om skadeståndsskyldighet för den som bryter mot lagen eller mot ett avtal som omfattas av lagen. I det

första stycket hänvisas det därvid till skadeståndsreglerna i medbestämmandelagen. Det *andra stycket* jämför vid tillämpningen av de reglerna företag eller kontrollerande företag med arbetsgivare samt europeiskt företagsråd och arbetstagarnas förhandlingsdelegation m.m. med arbetstagarorganisation. Innan arbetstagarnas förhandlingsdelegation har bildats finns det inget organ som naturligt kan påtala brott mot lagen.

Vi bedömer att det i vissa situationer, t.ex. vid tvister om företagets skyldigheter enligt 11 eller 12 § eller enligt stupstocksreglerna, kan finnas behov av någon på arbetstagar sidan som kan övervaka lagens efterlevnad. Det kan röra sig om att företaget eller det kontrollerande företaget vägrar att ge upplysningar om hur många arbetstagare som finns i olika länder, något som kan leda till att ingen arbetstagarnas förhandlingsdelegation kan bildas. Det kan också röra sig om att företaget helt enkelt vägrar att inrätta ett europeiskt företagsråd enligt stupstocksreglerna. Det ligger närmast till hands att ge de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna denna rätt. Dessa brukar i andra sammanhang anses som behöriga företrädare för arbetstagarna, och de har enligt 13 § huvudrollen när det gäller att utse svenska ledamöter i arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

Även med denna lösning återstår en situation, där företaget eller det kontrollerande företaget vid ett ytligt betraktande inte kan nås av någon sanktion på grund av brott mot lagen eller avtal. Det rör sig om fall där företaget eller det kontrollerande företaget inte är bundet av kollektivavtal över huvud taget. Svensk rätt innebär emellertid att varje arbetstagare har rätt att bli medlem i en facklig organisation och genom den verka för att företaget eller det kontrollerande företaget blir bundet av kollektivavtal. Saken kan också uttryckas så att den nu beskrivna situationen inte består, om inte arbetstagarna accepterar den. Vi anser därför att situationen inte behöver regleras särskilt.

Rättegång

36 §

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Vid tillämpningen av nämnda lag skall vad som sägs om arbetsgivare gälla även för företag eller kontrollerande företag och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller annat organ för information till och samråd med arbetstagare. Vad som där sägs om kollektivavtal skall gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Trots vad som sägs i 2 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, skall mål om tillämpningen av stupstocksreglerna i 21 – 30 §§ handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Vi föreslår att tvister i frågor som omfattas av denna lag skall följa den processordning som anges i arbetstvistlagen. Vårt förslag är formulerade så att de torde innebära att alla tvister enligt denna lag kommer att handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Det förtjänar att påpekas att vårt förslag innebär att parterna måste förhandla innan Arbetsdomstolen kan ta upp tvisten till prövning. Detta följer av att förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen gäller om förhandling kan påkallas enligt medbestämmandelagen, något som vi föreslår skall gälla för de nu aktuella tvisterna.

Vi vill i detta sammanhang betona vikten av att de avtal som kommer att träffas med stöd av denna lag innehåller regler om förhandlingsordning.

Slutligen skall också nämnas att 36 § inte ger något svar på frågan om hur ett anspråk grundat på ett sådant avtal som avses i

4 § skall hanteras. Om ett sådant avtal utgör ett kollektivavtal, skall anspråket hanteras inom ramen för det sedvanligt tvistelösningsförfarandet inom arbetsrätten. Om det däremot rör sig om ett avtal som inte är kollektivavtal torde det, om svensk rätt är tillämplig, röra sig om en arbetstvist (jfr 1 kap. 1 § arbetstvistlagen). Om det är en svensk arbetstagarorganisation som för talan, torde tvisten vidare handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol (jfr 2 kap. 1 § arbetstvistlagen).

37 §

När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, skall 64 – 65 §§ och 69 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet gälla i tillämpliga delar. Den tid enligt 65 §, inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Bestämmelsen hänvisar till reglerna i medbestämmandelagen om tvisteförhandlingar och preskription. Som har framgått finns det ett förhandlingskrav i arbetstvistlagen.

Med hänsyn till att det europeiska företagsrådet och arbetstagarernas förhandlingsdelegation består av ledamöter från flera olika länder, föreslår vi en förlängd preskriptionsfrist i förhållande till vad som gäller enligt 65 § medbestämmandelagen. Fristen bör enligt vår mening bestämmas till åtta månader. Den bör börja löpa vid den tidpunkt då förhandlingen avslutades.

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 22 september 1996.

Ikraftträdandedatumet följer av direktivets artikel 14. Inom den arbetsgrupp för införlivande frågor, som tillsatts av EG-kommissionen, har enlighet uppnåtts om att direktivet bör införlivas samtidigt i alla berörda länder och att detta bör ske så sent som möjligt, dvs. den 22 september 1996. Vi har inte funnit någon anledning att inta någon annan ståndpunkt.

Kommittédirektiv

Kommission om den svenska arbetsrätten



Dir.
1995:30

Beslut vid regeringssammanträde den 16 mars 1995

Sammanfattning av uppdraget

En kommission tillkallas för att söka lösningar på de problem som arbetsmarknadens parter anser finns på arbetsrättens område. Syftet är att kommissionen under medverkan av parterna skall finna former för hur parterna själva i så stor utsträckning som möjligt genom kollektivavtal kan utforma de arbetsrättsliga reglerna så, att de fungerar väl i praktiken och blir så enkla och effektiva som möjligt.

En förändrad arbetsmarknad

Arbetslivet har under de senaste decennierna genomgått omfattande förändringar. Den tekniska utvecklingen går mycket snabbt. Informations- och kommunikationsteknologin får allt större betydelse och kunskapsinnehållet i produktionen stiger. Kraven på ökad produktivitet och effektivitet ökar i såväl privat som offentlig verksamhet. Företagens och den offentliga verksamhetens ekonomiska omgivning har blivit alltmer föränderlig och oförutsägbar vilket har medfört allt större behov av flexibilitet och anpassningsförmåga såväl inom organisationen som för den enskilde arbetstagaren. Företagens och den offentliga sektorns organisationsformer har förändrats. Behovet av kapitalrationalisering har bl.a. lett till minskad lagerhållning. Krav på kundanpassning har medfört flexiblare produktionssystem. Verksamheten organiseras ofta i nya former, t.ex.

genom bolagisering av divisionerna inom ett företag. Arbetskraft anlitas ofta på andra sätt än genom traditionella anställningsavtal. Utvecklingen har många gånger lett till stora effektivitetsvinster för företagen, vilket har varit nödvändigt. Genom denna utveckling har arbetsorganisationen ofta förändrats, vilket har inneburit att arbetet utvecklats och blivit mera intressant samtidigt som det för många har inneburit en ökad stress i arbetet.

Den tekniska utvecklingen förutsätter kontinuerligt lärande och kompetensutveckling, vilket sammanväver arbete och utbildning i de enskilda företagen. Detsamma gäller inom tjänstesektorn. Det kan i detta sammanhang nämnas att Utredningen om kunskapsbildning i arbetslivet i april 1994 avlämnade betänkandet Kunskap för utveckling (SOU 1994:48). Utredningens förslag bereds nu inom regeringskansliet.

En faktor som under den senaste tiden har varit av stor betydelse är den ökande internationaliseringen. Det svenska näringslivet är i tilltagande omfattning verksamt över nationsgränserna. Men även de fackliga organisationerna, liksom det politiska livet i allmänhet, har genomgått en utveckling i samma riktning.

Internationaliseringen av svensk industri påverkar också trycket på strukturförändring och kraven på arbetskraften. Ny teknik i kombination med fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer medför att andra faktorer än tillgång till energi och råvaror får stor och ökande betydelse för företagets val av land att investera i. Förhållandena på arbetsmarknaden som löner och tillgång till utbildad och kompetent arbetskraft får en minst lika stor betydelse för företagets investeringsbeslut.

Antalet multinationella företag som har sitt ursprung i Sverige är, i förhållande till landets storlek, mycket stort. År 1990 hade dessa svenska företag drygt 500 000 anställda utomlands och 700 000 anställda inom landet. Samtidigt ökar de utländska investeringarna i Sverige. År 1993 var 25 % av alla systerföretag inom industrin anställda hos utlandsägda företag.

Den nya tekniken innebär att gårdagens industrisamhälle håller på att avlösas av ett samhälle där

informationsteknologin får en allt större betydelse och en växande del av människans tid går åt för att hantera alltmer information. Informationssamhället karakteriseras av att anställda inom service- och tjänsteyrken ökar. Den tekniska utvecklingen innebär också att arbetet blir mindre beroende av en bestämd tid och plats. Nya former för arbete, såsom distansarbete, utvecklas.

Allt sedan mitten av 1960-talet har industrisysselsättningen minskat i Sverige. Under senare hälften av 1980-talet ökade industrisysselsättningen något för att sedan minska kraftigt under lågkonjunkturåren i början av 1990-talet. Industrisysselsättningens andel av den totala sysselsättningen har minskat från 34 % år 1965 till knappt 20 % år 1993. Parallellt har sysselsättningen inom service- och tjänstesektorerna ökat kraftigt. Denna ökning skedde under 1970-talet främst inom den offentliga sektorn medan under 1980-talet den huvudsakliga ökningen skedde inom den privata sektorn. En betydande andel av de nya arbetstillfällena har tillskapats i små och medelstora företag.

Ett utvecklingsdrag är den ökade variationen av anställningsformer och andra anknytningsformer av arbetskraft till företagen. Vid sidan om en "kärna" av fast anställda förekommer en rad tillfälliga anställningar som visstidsanställningar, provanställningar, inhyrning av arbetskraft m.m.

Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat markant under de senaste åren i Sverige. Det kraftiga raset i sysselsättningen som ägde rum under de senaste årens svåra lågkonjunktur avser fasta anställningar medan antalet visstidsanställningar i stort sett har varit oförändrat. Den sysselsättningsökning som vi nu kan se i den begynnande konjunkturuppgången avser till stor del tidsbegränsade anställningar.

Under senare tid har situationen på arbetsmarknaden för invandrare och flyktingar försämrats kraftigt. Andelen sysselsatta av befolkningen under det första halvåret 1994 sjönk till endast 36 % av de utomnordiska medborgarna, jämfört med 72 % för svenskar. En större andel av de utomnordiska medborgarna är långtidsarbetslösa jämfört med övriga sökande,

och inskrivningstiden vid arbetsförmedlingen har för utomnordiska medborgare ökat kraftigt under de senaste åren.

En av de största förändringarna på arbetsmarknaden under de senaste decennierna har varit uppgången i kvinnors arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad. Denna utveckling bröts först under de senaste årens djupa lågkonjunktur. I dag skiljer endast några procentenheter mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad i Sverige. Det finns emellertid andra betydande skillnader mellan mäns och kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Kvinnor är koncentrerade till vissa yrkesgrupper och sektorer i ekonomin och män till andra. Kvinnor arbetar deltid i betydligt högre grad än män och har i det privata näringslivet oftare repetitiva arbetsuppgifter som framkallar belastningsskador och ger ringa inflytande. Kvinnor har också högre sjuktal än män och det går att utläsa ett klart samband mellan arbetsuppgifter och antal sjukdagar. Även arbetssjukdomar är vanligare för kvinnor än för män, medan arbetsolyckor drabbar män dubbelt så ofta som kvinnor.

Uppdragets syfte

Syftet är att kommissionen under medverkan av parterna skall finna former för hur parterna själva i så stor utsträckning som möjligt genom kollektivavtal kan utforma de arbetsrättsliga reglerna så, att de fungerar väl i praktiken och blir så enkla och effektiva som möjligt.

Uppdragets mål

Målet är att åstadkomma en långsiktig och stabil arbetsrätt som

- främjar flexibilitet och produktivitetsutveckling i företagen och den offentliga sektorn,
- tillgodoser de anställdas behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet,
- främjar jämställdhet mellan könen, och

- främjar invandrarernas villkor på arbetsmarknaden.

Uppdraget

Det finns skäl att utreda hur den nödvändiga förnyelsen av arbetslivet på bästa sätt skall kunna underlättas. Arbetsmarknadens parter har uttryckt en vilja att samverka för att nå detta mål. Det är viktigt att nu ta fasta på denna vilja. Parterna skall alltså ha ett stort inflytande i kommissionen.

Kommissionen skall söka åstadkomma en långsiktig och stabil arbetsrätt som tillgodoser de anställdas behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet. Målet skall vara ett fortsatt demokratiskt arbetsliv med ett verkligt inflytande för löntagarna och deras fackliga organisationer. Det är regeringens övertygelse att det på så vis också skapas bättre förutsättningar för en effektivare produktion med höjd produktivitet som följd, både i fråga om varor och i fråga om tjänster. Arbetstagarna måste både enskilt och som kollektiv ges stora möjligheter att påverka sin situation.

De anställdas behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet skall vägas mot företagens behov av flexibilitet, decentralisering, kompetens och effektivitet. Den allt skarpare internationella konkurrensen ställer stora krav på företagen. Det är viktigt att reglerna för företagen är sådana att företagen kan vara konkurrenskraftiga i ett internationellt perspektiv. Detta skall kommissionen ta i beaktande.

Särskild uppmärksamhet skall riktas mot företeelser och strukturer inom arbetslivet som upprätthåller eller förstärker den ojämna maktfördelningen och segregeringen mellan könen generellt, liksom mellan enskilda kvinnor och män. Frågor om kvinnors och mäns skilda villkor skall beaktas i ett tidigt skede av arbetet. På motsvarande sätt bör invandrarernas situation uppmärksammas. Kommissionen skall pröva vilka förutsättningar som krävs för att invandrarna i praktiken skall kunna få tillträde till arbetsmarknaden på samma villkor som

svenskar och undersöka vad som kan åstadkommas genom samverkan mellan arbetsmarknadens parter.

Det är av avgörande betydelse att få till stånd ett konstruktivt samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Det krävs flexibla former för samverkan, både centralt och lokalt. Kommissionen skall försöka underlätta och stimulera sådan samverkan.

Förhållandena på arbetsmarknaden skall normalt regleras i kollektivavtal och sådana lösningar skall därför i största möjliga mån underlättas. Ett grunddrag i vad som brukar kallas den svenska modellen är att den arbetsrättsliga lagregleringen kompletteras av kollektivavtal mellan parterna. Kommissionen skall undersöka vilka hinder som finns för att träffa kollektivavtal på olika områden. Det är där viktigt att se vad som kan göras med andra medel än lagstiftning.

Ett område skall kommissionen behandla med förtur. Den 22 september 1994 antogs det inom EG ett direktiv om s.k. europeiska företagsråd (94/45/EG). Genom medlemskapet i Europeiska unionen är det Sveriges uppgift att se till att direktivets bestämmelser uppfylls här i landet. Kommissionen skall undersöka om detta kan åstadkommas t.ex. genom branschvisa kollektivavtal. Det är första gången som frågan om att införliva EG-direktiv genom svenska kollektivavtal aktualiseras på detta sätt. De lösningar som väljs i detta fall kan därför få betydelse som exempel vid motsvarande situationer längre fram. Om det i praktiken visar sig att det saknas förutsättningar för avtalslösningar skall kommissionen föreslå de lagändringar som behövs för att direktivets bestämmelser skall anses införlivade med svensk rätt. EG-kommissionen har inrättat en arbetsgrupp för att mellan de berörda länderna samordna införlivandet av direktivet. En första utgångspunkt för den gruppen har varit att införlivandet bör ske samtidigt i alla länderna och att detta bör göras i slutet av den tid som direktivet tillåter för införlivandet (tiden löper ut den 22 september 1996). Kommissionen skall följa arbetsgruppens vidare verksamhet.

Kommissionen får arbeta under stor frihet. Den kan på eget initiativ ta upp sådana frågor inom arbetslivet som den finner angelägna. Såväl anställda kvinnors och mäns behov av ut-

veckling, inflytande, frihet och trygghet som företagens behov av flexibilitet, decentralisering, kompetens och effektivitet skall sättas i fokus. Särskild hänsyn skall tas till den situation som småföretagen och deras anställda befinner sig i. Ett problem i detta sammanhang är att många småföretag inte med nuvarande situation kommer att omfattas av de kollektivavtal som kan komma att slutas. Det är vidare naturligt att behoven av ökad flexibilitet i arbetslivet – särskilt i den utsträckning de tar sig uttryck i andra anställningsformer än traditionella anställningsavtal – kommer upp till diskussion, liksom frågor kring den vanligt förekommande uppdelningen av företag genom bolagisering. De deltidsanställda arbetstagarnas situation skall uppmärksammas. Därvid bör bl.a. möjligheten att omvandla deltidstjänster till heltidstjänster med rätt till partiell tjänstledighet särskilt belysas. I övrigt bör det emellertid stå kommissionen fritt att, inom den angivna ramen, i samråd med arbetsmarknadens parter ta upp de frågor som den finner angelägna och föreslå lösningar på dessa. Inriktningen bör vara att i möjligaste utsträckning undvika lagstiftningsåtgärder. Om det emellertid skulle visa sig att lagstiftningsåtgärder krävs inom ett visst område skall kommissionen utarbeta konkreta förslag till hur dessa lagregler bör vara utformade.

Utredningen om ledighetslagstiftningen har i betänkandet Ledighetslagstiftningen – en översyn (SOU 1994:41) föreslagit en ny studieledighetslag. Förslaget, liksom frågor om utbildning inom arbetslivet i övrigt, bör diskuteras inom kommissionen. Det är ett viktigt samhällsintresse att arbetskraften är välutbildad.

Arbetsformer m.m.

Kommissionen har stor frihet att själv bestämma sina arbetsformer.

För kommissionens arbete gäller kommittéförordningen (1976:119). Vidare gäller regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om att redovisa regionalpo-

litiska konsekvenser (dir. 1992:50), att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23) och att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser (dir. 1994:124).

Redovisning av uppdraget

Kommissionen skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 mars 1996. När det gäller frågan om införlivande av direktivet om europeiska företagsråd skall dock kommissionen redovisa sina överväganden senast den 1 juli 1995.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

RÅDETS DIREKTIV

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

(94/45/EG)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av avtalet om socialpolitik i bilagan till protokollet 14 om socialpolitik, bilaga till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 2.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag¹,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande²,

i överensstämmelse med det förfarande som avses i artikel 189c i fördraget³, och

med beaktande av följande:

På grundval av protokollet om socialpolitik, bilaga till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, har Belgien, Danmark, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien och Tyskland (nedan kallade "medlemsstaterna"), som önskar genomföra socialstadgan av år 1989, ingått ett avtal om socialpolitik.

Enligt artikel 2.2 i ovanstående avtal kan rådet anta minimiföreskrifter genom att utfärda direktiv.

Enligt artikel 1 i avtalet har gemenskapen och medlemsstaterna bland annat som mål att främja en dialog mellan arbetsmarknadens parter.

I punkt 17 i Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare heter det bland annat att information för, samråd med och deltagande av arbetstagare måste utvecklas på ett lämpligt sätt med hänsyn till gällande förfaranden i de olika medlemsstaterna. I stadgan anges det att "detta skall särskilt gälla för företag eller grupper av företag som har verksamhet eller företag i två eller flera av Europeiska gemenskapens medlemsstater".

Trots att det råder en bred enighet mellan flertalet medlemsstater har rådet inte kunnat fatta något beslut om förslaget till ett direktiv om inrättandet av ett europeiskt företagsråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare⁴, ändrat den 3 december 1991⁵.

I enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik har kommissionen på gemenskapsnivå samrått med arbetsmarknadens parter om de eventuella riktlinjerna för en gemenskapsinsats för information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.

Kommissionen har, efter detta samråd, funnit att en gemenskapsinsats var tillräddig och har på nytt samrått med arbetsmarknadens parter om innehållet i det planerade förslaget i enlighet med artikel 3.3 i ovanstående avtal, och arbetsmarknadens parter har avgett sina yttranden till kommissionen.

Efter denna andra samrådsomgång har arbetsmarknadens parter inte meddelat kommissionen att de önskar inleda en process som kan leda till att ett avtal sluts enligt artikel 4 i avtalet.

För att den inre marknaden skall fungera behöver företag slås samman och övertas, fusioner ske över gränserna och samarbetsprojekt skapas och som en följd av detta behöver det finnas företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater. För att näringsverksamheten skall kunna utvecklas harmoniskt måste de företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informera och samråda med representanterna för de arbetstagare som berörs av deras beslut.

De förfaranden för information till och samråd med arbetstagare som omfattas av medlemsstaternas lagstiftning eller förfaranden är sällan inriktade på den gränsöverskridande strukturen hos den enhet som fattar beslut som berör dessa arbetstagare. Detta kan medföra att arbetstagare som berörs av beslut inom ett och samma företag eller en och samma grupp av företag behandlas på olika sätt.

¹ EGT nr C 135, 18.5.1994, s. 8 och EGT nr C 199, 21.7.1994, s. 10.

² Yttrandet avgivet den 1 juni 1994. Ännu inte offentliggjort i EGT.
³ Europaparlamentets yttrande av den 4 maj 1994 (EGT nr C 205, 25.7.1994) och rådets gemensamma ställningstagande av den 18 juli 1994 (EGT nr C 244, 31.8.1994, s. 37).

⁴ EGT nr C 39, 15.2.1991, s. 10.

⁵ EGT nr C 336, 31.12.1991, s. 11.

Lämpliga bestämmelser måste antas för att säkerställa att arbetstagarna i gemenskapsföretag informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt då beslut som berör dessa arbetstagare fattas i en annan medlemsstat än den där de är anställda.

För att garantera att arbetstagare i företag eller grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt är det nödvändigt att inrätta europeiska företagsråd eller andra lämpliga förfaranden för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare.

Det är därför nödvändigt med en definition av begreppet kontrollerande företag som enbart syftar på detta direktiv och som inte påverkar definitionen av begreppen grupp av företag eller kontroll som kan fastställas i texter som utarbetas i framtiden.

De mekanismer för information till och samråd med arbetstagare i sådana företag eller grupper av företag måste omfatta ett företags hela verksamhet eller, i förekommande fall, en företagsgrupps samtliga företag inom medlemsstaterna, oavsett om företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag har sin centrala ledning innanför eller utanför medlemsstaternas territorium.

I överensstämmelse med principen om parternas självständighet är arbetstagarrepresentanterna och ledningen för företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag skyldiga att avtala om vilken form av europeiskt företagsråd eller annan form av informations- och samrådsförfaranden som skall införas, hur det skall vara sammansatt, vilka befogenheter det skall ha, hur det skall fungera, vilka förfaranden som skall tillämpas och vilka ekonomiska resurser som skall finnas för att passa just deras omständigheter.

I överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen skall medlemsstaterna bestämma vilka som är arbetstagarrepresentanter och, om de finner det lämpligt, fastställa bestämmelser om en väl avvägd representation av de olika kategorierna av arbetstagare.

Det bör dock fastställas vissa tilläggsföreskrifter som skall tillämpas om parterna beslutar om detta eller om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar eller om sådana förhandlingar inte leder till något avtal.

Vidare kan arbetstagarrepresentanterna besluta att inte begära att ett europeiskt företagsråd inrättas och de berörda parterna kan också bestämma sig för andra förfaranden för gränsöverskridande information för och samråd med arbetstagare.

Utan att det påverkar parternas möjlighet att fatta andra beslut måste det europeiska företagsråd som, i brist på ett avtal mellan parterna, inrättats för att nå målet med detta direktiv, hållas informerat om företagets eller företagsgruppens verksamhet och samråd måste äga rum, så att företagsrådet kan bedöma en eventuell inverkan på arbetstagarnas intressen i minst två olika medlemsstater. Det måste därför krävas av företaget eller det kontrollerande företaget att det ger de utvalda arbetstagarrepresentanterna allmän information beträffande arbetstagarnas intressen liksom information som särskilt berör de sidor av företagets eller företagsgruppens verksamhet som berör arbetstagarnas intressen. Det europeiska företagsrådet måste kunna ange en ståndpunkt efter det mötet.

De valda arbetstagarrepresentanterna måste snarast möjligt informeras, och samråd måste äga rum beträffande vissa beslut som är av avgörande betydelse för arbetstagarnas intressen.

Bestämmelser bör antas för de arbetstagarrepresentanter som agerar inom ramen för direktivet så att de, när de utövar sina funktioner, erhåller samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har genom lagstiftning eller praxis i anställningslandet. De får inte bli föremål för någon form av diskriminering till följd av att de lagligen utövar sin verksamhet och de måste skyddas på lämpligt sätt mot uppsägning och andra sanktioner.

Om ett företag eller en företagsgrupps kontrollerande företag har sin centrala ledning utanför medlemsstaternas territorium måste de bestämmelser om information och samråd som fastställs i detta direktiv genomföras av den representant för företaget som vid behov utses i en av medlemsstaterna eller, om det inte finns någon sådan representant, av den verksamhet eller det kontrollerade företaget som har flest arbetstagare i medlemsstaterna.

Särskild behandling skall medges de gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag där det vid tiden för direktivets genomförande finns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare.

Medlemsstaterna måste vidta lämpliga åtgärder om de förpliktelser som framgår av det här direktivet inte uppfylls.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT 1

ALLMÄNT

Artikel 1

Mål

1. Målet med detta direktiv är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.

2. För detta ändamål skall ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag, vid begäran om detta enligt förfarandet i artikel 5.1, i syfte att ge information till och samråda med arbetstagarna på de villkor, på det sätt och med den verkan som framgår av detta direktiv.

3. Då en grupp av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 c omfattar ett eller flera företag eller grupper av företag som är gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 a eller 2.1 c, skall ett europeiskt företagsråd, trots vad som sägs i punkt 2, inrättas på företagsgruppsnivå såvida inte något annat föreskrivs i de avtal som avses i artikel 6.

4. Såvida ett bredare tillämpningsområde inte föreskrivs i avtalen enligt artikel 6, skall de europeiska företagsrådens befogenheter och det tillämpningsområde för informations- och samrådsförfaranden som fastställts för att nå målet i punkt 1, då det gäller ett gemenskapsföretag, omfatta samtliga verksamheter i medlemsstaterna och, då det gäller en grupp av gemenskapsföretag, alla dess verksamheter i medlemsstaterna.

5. Medlemsstaterna kan bestämma att detta direktiv inte skall gälla för besättningsmedlemmar i handelsflottan.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

a) *gemenskapsföretag*: alla företag med minst 1 000

arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater.

b) *grupp av företag*: ett kontrollerande företag och dess kontrollerade företag.

c) *grupp av gemenskapsföretag*: en grupp av företag som kännetecknas av att den har

— minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,

— minst två av sina företag i olika medlemsstater, och

— minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i en medlemsstat och minst ett annat av sina företag med minst 150 arbetstagare i en annan medlemsstat.

d) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas företrädare enligt nationell lagstiftning eller praxis.

e) *central ledning*: den centrala ledningen i gemenskapsföretaget eller i det kontrollerande företaget i en grupp av gemenskapsföretag.

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

g) *europeiskt företagsråd*: det råd som inrättas enligt artikel 1.2 eller enligt bestämmelserna i bilagan i syfte att informera och samråda med arbetstagarna.

h) *särskilt förhandlingsorgan*: det organ som inrättas enligt artikel 5.2 för att förhandla med den centrala ledningen om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare enligt artikel 1.2.

2. I detta direktiv skall de trösklar som föreskrivs för antalet arbetstagare baseras på det genomsnittliga antalet arbetstagare, inberäknat deltidstjänstgörande, de två föregående åren, beräknat enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 3

Definition av "kontrollerande företag"

1. I detta direktiv avses med *kontrollerande företag* ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, *det kontrollerade företaget*, till exempel i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerande företaget.

2. Om det inte finns bevis på motsatsen skall ett företag direkt eller indirekt anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag då det

- a) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital, eller
- b) kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till företagets emitterade aktiekapital, eller
- c) har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i företagets administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan.

3. I punkt 2 skall de rättigheter som tillkommer ett kontrollerande företag beträffande röstning och utnämningar omfatta de rättigheter som tillkommer varje annat styrt företag eller varje person eller organ som uppträder i eget namn men på det kontrollerande företagets eller varje annat styrt företags vägnar.

4. Trots vad som sägs i punkterna 1 och 2 skall ett företag inte anses vara ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat företag i vilket det har aktieinnehav om det förstnämnda företaget är ett sådant bolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer¹.

5. Ett bestämmande inflytande skall inte anses utövas när det endast är fråga om att en tjänsteman utövar sina funktioner enligt en medlemsstats lagar om likvidation, konkurs, obestånd, betalningsinställelse, ackord eller liknande förfaranden.

6. Den lagstiftning som tillämpas för att fastställa om ett företag är ett kontrollerande företag skall vara lagstiftningen i den medlemsstat under vilken företaget lyder.

Då företaget inte omfattas av en medlemsstats lagstiftning skall den tillämpliga lagstiftningen vara lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium företagets företrädare eller, om det inte finns någon sådan, den centrala ledningen för det av företagsgruppens företag som har flest arbetstagare, befinner sig.

7. Om det uppstår lagkonkurrens vid tillämpningen av punkt 2 och två eller flera företag i en grupp av företag uppfyller ett eller flera av de kriterier som fastställs i den punkten, skall det företag som uppfyller kriteriet i punkt 2 c anses som kontrollerande företag såvida det inte finns bevis för att ett annat företag kan utöva ett bestämmande inflytande.

AVDELNING II

INRÄTTANDE AV ETT EUROPEISKT FÖRETAGSRÅD ELLER ETT FÖRFARANDE FÖR INFORMATION TILL OCH SAMRÅD MED ARBETSTAGARE

Artikel 4

Ansvar för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare

1. Den centrala ledningen har ansvaret för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag enligt bestämmelserna i artikel 1.2.

2. Då den centrala ledningen inte ligger i en medlemsstat skall den centrala ledningens representant, som vid behov skall utses i en medlemsstat, bära det ansvar som avses i punkt 1.

Om det inte finns någon sådan representant, skall ledningen för den verksamhet eller det av företagsgruppens företag som har flest arbetstagare i någon av medlemsstaterna, bära det ansvar som avses i punkt 1.

3. I detta direktiv skall representanten eller representanterna eller, om det inte finns några sådana representanter, ledningen i punkt 2 andra stycket anses vara den centrala ledningen.

Artikel 5

Särskilt förhandlingsorgan

1. För att uppfylla målet i artikel 1.1 skall den centrala ledningen inleda förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller verksamheter i minst två olika medlemsstater.

2. Ett särskilt förhandlingsorgan skall därför inrättas i enlighet med följande riktlinjer:

- a) Medlemsstaterna skall fastställa den metod som skall tillämpas för val eller utnämning av de ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet vilka skall väljas eller utnännas i sina territorier.

Medlemsstaterna skall föreskriva att arbetstagare i företag eller verksamhet där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter har rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet.

¹EGT nr L 395, 30.12.1989, s. 1.

Vad som sägs i andra stycket skall inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning eller praxis som fastställer trösklar för upprättandet av organ för arbetstagarrepresentation.

- b) Det särskilda förhandlingsorganet skall ha minst tre och högst 17 ledamöter.
- c) Vid dessa val eller utnämningar måste det säkerställas att
- varje medlemsstat där gemenskapsföretaget har en eller flera verksamheter, eller där gruppen av gemenskapsföretag har sitt kontrollerande företag eller ett eller flera kontrollerade företag, företräds av en ledamot,
 - det finns ytterligare ledamöter i förhållande till antalet arbetstagare vid verksamheterna, det kontrollerande företaget eller de kontrollerade företagen enligt lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den centrala ledningen befinner sig.
- d) Den centrala ledningen och den lokala ledningen skall underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning.

3. Det särskilda förhandlingsorganet skall ha till uppgift att tillsammans med den centrala ledningen genom ett skriftligt avtal fastställa det eller de europeiska företagsrådets verksamhetsområde, sammansättning, uppgifter och mandatperiod eller riktlinjerna för inrättandet av ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

4. I syfte att sluta ett avtal i enlighet med artikel 6 skall den centrala ledningen kalla till ett möte med det särskilda förhandlingsorganet. Den skall underrätta de lokala ledningarna om detta.

Vid förhandlingarna kan det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det själv utser.

5. Det särskilda förhandlingsorganet kan, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda förhandlingar enligt punkt 4 eller att avbryta pågående förhandlingar.

Ett sådant beslut avbryter förfarandet för slutande av det avtal som avses i artikel 6. Då ett sådant beslut har fattats skall bestämmelserna i bilagan inte gälla.

En ny begäran om att sammankalla det särskilda förhandlingsorganet kan göras tidigast två år efter ovan nämnda beslut såvida de berörda parterna inte fastställer en kortare frist.

6. Alla kostnader i samband med de förhandlingar som avses i punkterna 3 och 4 skall bäras av den centrala ledningen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

I överensstämmelse med denna princip får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det särskilda förhandlingsorganets verksamhet. De kan bland annat begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

Artikel 6

Avtalets innehåll

1. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet måste förhandla i en samarbetsvillig anda i syfte att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för hur den information till och det samråd med arbetstagare som avses i artikel 1.1 skall äga rum.
2. Utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt skall det i den överenskommelse som avses i punkt 1 mellan den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet fastställas följande:
 - a) Vilka företag bland gruppen av gemenskapsföretag eller vilka av gemenskapsföretagets verksamheter som skall omfattas av avtalet.
 - b) Det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser och mandatperiod.
 - c) Det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd.
 - d) Platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.
 - e) Vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till det europeiska företagsrådets förfogande.
 - f) Avtalets löptid och omförhandlingsförfarande.
3. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet kan skriftligen besluta att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden i stället för ett europeiskt företagsråd.

Det måste anges riktlinjer i avtalet för hur arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att sammanträda för att dryfta den information de fått.

Denna information skall särskilt gälla gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen.

4. Såvida inte annat bestäms i de avtal som avses i punkterna 2 och 3 skall dessa inte omfattas av tilläggsföreskrifterna i bilagan.

5. För att sluta de avtal som avses i punkterna 2 och 3 skall det särskilda förhandlingsorganet fatta sina beslut med en majoritet av ledamöternas röster.

Artikel 7

Tilläggsföreskrifter

1. För att nå målet i artikel 1.1 skall de tilläggsföreskrifter som fastställs i lagstiftningen i den medlemsstat där den centrala ledningen är belägen gälla

- om den centrala ledningen eller det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta, eller
- om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter det att begäran i artikel 5.1 inlämnats, eller
- om ett avtal enligt artikel 6, inom en frist av tre år räknat från dagen för denna begäran, inte har kunnat slutas och det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat det beslut som avses i artikel 5.5.

2. De tilläggsföreskrifter som avses i punkt 1 och som antagits i medlemsstaternas lagstiftning måste uppfylla bestämmelserna i bilagan.

AVDELNING III

DIVERSE BESTÄMMELSER

Artikel 8

Förtrolig information

1. Medlemsstaterna skall fastställa att ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd och eventuella experter som bistår dem inte skall ha rätt att röja någon information som de uttryckligen fått i förtroende.

Det samma skall gälla för arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande.

Denna förpliktelse skall fortsätta att gälla efter utgången av mandatperioden för de personer som avses i första och andra stycket, oavsett var de befinner sig.

2. I särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning skall varje medlemsstat se till att den centrala ledning som befinner sig på medlemsstatens territorium inte är förpliktad att vidarebefordra information av sådant slag att den utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för de berörda företags verksamhet.

En medlemsstat kan göra en sådan befrielse betingad av ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd.

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

Artikel 9

Det europeiska företagsrådets arbetssätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarande för arbetstagar

Den centrala ledningen och det europeiska företagsrådet skall arbeta i en samarbetsvillig anda med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och förpliktelser.

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

Artikel 10

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

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

Artikel 11

Iakttagande av det här direktivet

1. Medlemsstaterna skall se till att ledningen vid ett gemenskapsföretags verksamheter och ledningen vid företag som utgör en del av en grupp av gemenskapsföretag och som är belägna inom statens territorium samt deras arbetstagarrepresentanter eller, i tillämpliga fall, deras arbetstagar uppfyller de förpliktelser som fastställs genom detta direktiv oavsett om den centrala ledningen är belägen inom medlemsstatens territorium eller inte.

2. Medlemsstaterna skall se till att företagen tillhandahåller uppgifter om det antal arbetstagare som avses i artikel 2.1 a och 2.1 c på begäran av de parter som berörs av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder som skall vidtas om det här direktivet inte följs. De skall särskilt säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att förpliktelserna till följd av direktivet uppfylls.

4. Då medlemsstaterna tillämpar artikel 8 skall de införa bestämmelser för administrativa eller rättsliga förfaranden för överklagande som arbetstagarrepresentanterna kan inleda om den centrala ledningen kräver sekretess eller inte lämnar information i överensstämmelse med den artikeln.

Sådana förfaranden kan omfatta förfaranden för skydd av den berörda informationens sekretess.

Artikel 12

Sambandet mellan detta direktiv och andra bestämmelser

1. Detta direktiv skall gälla utan att det påverkar tillämpningen av de åtgärder som vidtas i överensstämmelse med rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar¹ och rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter².

2. Detta direktiv skall inte påverka arbetstagarnas rätt till information och samråd enligt den nationella lagstiftningen.

Artikel 13

Gällande avtal

1. Utan att den påverkar tillämpningen av punkt 2 skall de förpliktelser som fastställs i detta direktiv inte gälla för gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där det, redan den dag för direktivets genomförande i den berörda medlemsstaten som fastställs i artikel 14.1, eller vid ett tidigare tillfälle, finns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla

arbetstagare.

2. Vid utgången av de avtal som avses i punkt 1 kan parterna i dessa avtal gemensamt bestämma att förnya dem.

Om så inte är fallet skall bestämmelserna i detta direktiv gälla.

Artikel 14

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 22 september 1996 eller senast den dagen se till att ledning och arbetstagare inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal, varvid medlemsstaterna måste vidta alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. När medlemsstaterna inför dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning om de offentliggörs. Närmare regler för denna hänvisning skall fastställas av medlemsstaterna.

Artikel 15

Kommissionens granskning

Senast den 22 september 1999 skall kommissionen, i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, granska direktivets tillämpning och särskilt undersöka om trösklarna för antalet anställda är relevanta för att vid behov föreslå kommissionen lämpliga ändringar.

Artikel 16

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 22 september 1994.

På rådets vägnar

N. BLÜM

Ordförande

¹ EGT nr L 48, 22.2.1975, s. 29. Direktivet senast ändrat genom direktiv 92/56/EEG (EGT nr L 245, 26.8.1992, s. 3).

² EGT nr L 61, 5.3.1977, s. 26.

TILLÄGGSFÖRESKRIFTER

enligt artikel 7 i direktivet

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

- a) Det europeiska företagsrådets befogenheter skall begränsas till information och samråd i frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras verksamheter eller företag som är belägna i olika medlemsstater.

Beträffande de företag eller grupper av företag som avses i artikel 4.2 skall det europeiska företagsrådets befogenheter begränsas till de frågor som berör samtliga deras verksamheter eller företag som ligger inom medlemsstaterna eller de frågor som berör minst två av deras verksamheter eller företag som ligger i olika medlemsstater.

- b) Det europeiska företagsrådet skall bestå av de arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag som väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare.

Val eller utnämningen av medlemmar till det europeiska företagsrådet skall ske i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller praxis.

- c) Det europeiska företagsrådet skall ha minst tre medlemmar och högst trettio.

Då rådets storlek medger detta, skall det bland medlemmarna välja ut en särskild kommitté som består av högst tre ledamöter.

Kommittén skall själv fastställa sin arbetsordning.

- d) Vid val eller utnämning av medlemmar i det europeiska företagsrådet måste det säkerställas att

— varje medlemsstat där gemenskapsföretaget har en eller flera verksamheter, eller där gruppen av gemenskapsföretag har sitt kontrollerande företag eller ett eller flera kontrollerade företag, företräds av en medlem.

— det finns ytterligare medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare vid verksamheterna, det kontrollerande företaget eller de kontrollerade företagen enligt lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den centrala ledningen befinner sig.

- e) Den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå skall underrättas om det europeiska företagsrådets sammansättning.

- f) Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats skall det pröva om förhandlingar skall inledas för slutande av det avtal som avses i artikel 6 i direktivet eller om de tilläggsföreskrifter som antagits enligt denna bilaga skall tillämpas även i fortsättningen.

Artiklarna 6 och 7 i direktivet skall också tillämpas om ett beslut har fattats att förhandlingar skall äga rum om ett avtal enligt artikel 6 i direktivet, varvid uttrycket "särskilt förhandlingsorgan" skall ersättas med "europeiskt företagsråd".

2. Det europeiska företagsrådet skall ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång om året för att, på grundval av en rapport som sammanställs av den centrala ledningen, erhålla information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter. De lokala ledningarna skall underrättas om detta.

Mötet skall särskilt handla om företaget eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation och den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, produktion och försäljning, sysselsättningsläget och dettas förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

3. Då det uppstår särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omplaceringar, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar, skall den särskilda kommittén eller, då det inte finns någon sådan kommitté, det europeiska företagsrådet ha rätt att bli underrättade om detta. Den skall på begäran ha rätt att sammanträffa med den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå vid det gemenskapsföretag eller den grupp av gemenskapsföretag som har befogenhet att själv fatta beslut för att erhålla information och samråda om åtgärder som i betydande utsträckning berör arbetstagarnas intressen.

De medlemmar i det europeiska företagsrådet som valts eller utnämns av de verksamheter eller företag som är direkt berörda av åtgärderna i fråga skall också ha rätt att delta i det möte som anordnas med den särskilda kommittén.

Detta informations- och samrådsmöte skall äga rum snarast möjligt, på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen eller varje annan relevant ledningsnivå vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och det europeiska företagsrådet får yttra sig över rapporten efter mötet eller inom rimlig tid.

Detta möte skall inte påverka den centrala ledningens privilegier.

4. Medlemsstaterna kan fastställa regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmöten.

Före mötet med den centrala ledningen skall det europeiska företagsrådet eller den särskilda kommittén, vid behov med ett utvidgat antal ledamöter enligt punkt 3 andra stycket, ha rätt att sammanträda utan den berörda ledningens närvaro.

5. Utan att tillämpningen av artikel 8 i direktivet påverkas skall medlemmarna i det europeiska företagsrådet underrätta arbetstagarrepresentanterna vid verksamheterna eller vid företagen hos en grupp av gemenskapsföretag eller, om det inte finns några sådana representanter, samtliga arbetstagare om innehållet i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts i överensstämmelse med denna bilaga.
6. Det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter som de själva väljer, om detta är nödvändigt för att de skall kunna utföra sina uppgifter.
7. Kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet skall bäras av den centrala ledningen.

Den centrala ledningen i fråga skall förse medlemmarna i den europeiska företagsrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Såvida inte något annat har avtalats skall den centrala ledningen särskilt betala kostnaderna för anordnandet av möten och tolkning och för logi och resor för medlemmarna i det europeiska företagsrådet och dess särskilda kommitté.

I överensstämmelse med dessa principer får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det europeiska företagsrådets verksamhet. De kan bland annat begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.



Statens offentliga utredningar 1995

Kronologisk förteckning

1. Ett renodlat näringsförbud. N.
2. Arbetsföretag - En ny möjlighet för arbetslösa. A.
3. Grön diesel - miljö- och hälsorisker. Fi.
4. Långtidsutredningen 1995. Fi.
5. Världens svåra val.
Slutbetänkande av Prioriteringsutredningen. S.
6. Muskövarvets framtid. Fö.
7. Obligatoriska arbetsplatskontakter för arbetslösa. A.
8. Pensionsrättigheter och bodelning. Ju.
9. Fullt ekonomiskt arbetsgivaransvar. Fi.
10. Översyn av skattebrottslagen. Fi.
11. Nya konsumentregler. Ju.
12. Mervärdesskatt - Nya tidpunkter för redovisning och betalning. Fi.
13. Analys av Försvarsmaktens ekonomi. Fö.
14. Ny Elmarknad + Bilagedel. N.
15. Könshandeln. S.
16. Socialt arbete mot prostitutionen i Sverige. S.
17. Homosexuell prostitution. S.
18. Konst i offentlig miljö. Ku.
19. Ett säkrare samhälle. Fö.
20. Utan el stannar Sverige. Fö.
21. Staden på vatten utan vatten. Fö.
22. Radioaktiva ämnen slår ut jordbruk i Skåne. Fö.
23. Brist på elektronikkomponenter. Fö.
24. Gasmoln lamslår Uppsala. Fö.
25. Samordnad och integrerad tågtrafik på Arlandabanan och i Mälardalsregionen. K.
26. Underhållsbidrag och bidragsförskott.
Del A och Del B. S.
27. Regional framtid + bilagor. C.
28. Lagen om vissa internationella sanktioner - en översyn. UD.
29. Civilt bruk av försvarets resurser - regelverken, erfarenheter, helikoptrar. Fö
30. Alkylat och Miljöklassning av bensin. M
31. Ett vidareutvecklat miljöklasssystem i EU. M
32. IT och verksamhetsförnyelse inom rättsväsendet
Förslag till nya samverkansformer. Ju
33. Ersättning för ideell skada vid personskada. Ju
34. Kompetens för strukturomvandling. A
35. Avgifter inom handikappområdet. S
36. Förmåner och sanktioner - en samlad redovisning.
Fi.
37. Vårt dagliga blad - stöd till svensk dagspress. Ku.
38. Yrkehögskolan - Kvalificerad eftergymnasial yrkesutbildning. U.
39. Some reflections on Swedish Labour Market Policy. A.
Några utländska forskares syn på svensk arbetsmarknadspolitik. A.
40. Älvsäkerhet. K.
41. Allmän behörighet för högskolestudier. U.
42. Framtidsanpassad Gotlandstrafik. K.
43. Sambandet Redovisning - Beskattning. Ju.
44. Aktiebolagets organisation. Ju.
45. Grundvattenskydd. M.
46. Effektivare styrning och rättssäkerhet i asylprocessen. A.
47. Tvångsmedel enligt 27 och 28 kap. RB samt polislagen. Ju.
48. EG-anpassade körkortregler. K.
49. Prognoser över statens inkomster och utgifter. Fi.
50. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 1995. M.
51. Elförsörjning i ofred. N.
52. Godtrosförvärv av stöldgods? Ju.
53. Samverkan för fred. Den rättsliga regleringen. Fö.
54. Fastighetsbildning - en gemensam uppgift för stat och kommun. M.
55. Ett samlat verksamhetsansvar för asylärenden. A.
56. Förmåner och sanktioner - utgifter för administration. Fi.
57. Förslag om ett internationellt flygsäkerhetsuniversitet i Norrköping-Linköping. U.
58. Kompetens och kunskapsutveckling - om yrkesroller och arbetsfält inom socialtjänsten. S.
59. Ohälsöförsäkring och samhällsekonomi - olika aspekter på modeller, finansiering och incitament. S.
60. Kvinnofrid. Del A+B. S.
61. Myndighetsutövning vid medborgarkontor. C.
62. Ett renat Skåne. M.
63. Översyn av skattereglerna för stiftelser och ideella föreningar. Fi.
64. Klimatförändringar i trafikpolitiken. K.
65. Näringslivetvstvslösning. Ju.
66. Polisens användning av övervakningskameror vid förundersökning. Ju.
67. Naturgrusskatt, m.m. Fi.
68. IT-kommissionens arbetsprogram 1995-96. SB.
69. Betaltjänster. Fi.
70. Allmänna kommunikationer - för alla? K.
71. Behörighet och Urval. Förslag till nya regler för antagning till universitet och högskolor. U.
72. Svenska insatser för internationell katastrof- och flyktinghjälp. Kartläggning, analys och förslag. Fö.
73. Ett aktiebolag för service till universitet och högskolor m.m. U.
74. Lägenhetsdata. Fi.
75. Svensk flyktingpolitik i globalt perspektiv. A.
76. Arbeta till invandrare. A.

Statens offentliga utredningar 1995

Kronologisk förteckning

77. Röster om EU:s regeringskonferens
– hearing med organisationsföreträdare,
debattörer och forskare. UD.
78. Den svenska rymdverksamheten. N.
79. Vårdnad, boende och umgänge. JU.
80. EU om regeringskonferensen 1996
– institutionernas rapporter
– synpunkter i övriga medlemsländer. UD.
81. Ny rättshjälpslag och andra bestämmelser om
rättsligt bistånd. Ju.
82. Finansieringslösningar för Göteborgs- och
Dennisöverenskommelserna. K.
83. EU-kandidater – 12 länder som kan bli EU:s
nya medlemmar. UD.
84. Kulturpolitikens inriktning. Ku.
84. Kulturpolitikens inriktning – i korthet. Ku.
85. Tjugo års kulturpolitik 1974-1994. Ku.
86. Dokumentation och socialtjänstregister. S.
87. Försäkringsrörelse i förändring 3. Fi.
88. Den brukade mångfalden. Del 1+2. Jo.
89. Svenskar i EU-tjänst. Fi.
90. Kärnavfall och Miljö. M.
91. Ett reformerat straffsystem. Del I-III. Ju.
92. EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för
det svenska regelsystemet. A.
93. Omprövning av statliga åtaganden. Fi.
94. Personalavveckling, utbildning och beskattning.
Fi.
95. Hälsodataregister – Vårdregister. S.
96. Jordens klimat förändras. En analys av hotbild
och globala åtgärdsstrategier. M.
97. Miljöklassning av snöskotrar. M.
98. 1990-talets bostadsmarknad
– en första utvärdering. N.
99. SMHI:s verksamhetsform? K.
100. Hållbar utveckling i landets fjällområden. M.
101. Ett utvidgat EU – möjligheter och problem.
San.manfattning av en hearing i augusti 1995.
UD.
102. Medborgarnas EU – frihet och säkerhet?
Frågor om unionens tredje pelare inför regerings-
konferensen 1996. UD.
103. Föräldrar i självförvaltande skolor. U.
104. Skattereformen 1990-1991. En utvärdering. Fi.
105. Konkurrens i balans. Åtgärder för ökad
konkurrensneutralitet vid offentlig prissättning
m.m. N.
106. Rapporteringsskyldighet för revisorer i finansiella
företag. Fi.
107. Avbytarverksamhetens organisation och
finansiering. Jo.
108. Ny ellag. N.
109. Likvärdig utbildning på lika villkor. U.
110. Viljan att veta och viljan att förstå –
Kön, kompetens och den kvinnovetenskapliga
utmaningen i högre utbildning. U.
111. Omvärld, säkerhet, försvar.
Frågor om EU:s andra pelare inför regerings-
konferensen 1996. UD.
112. Svensk sjöfart – näring för framtiden.
+ Bilagor. K.
113. Fristående gymnasieskolor. U.
114. Indirekt tobaksreklam. S.
115. Ny lag om europeiska företagsråd. A.

Statens offentliga utredningar 1995

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

IT-kommissionens arbetsprogram 1995-96. [68]

Justitiedepartementet

Pensionsrättigheter och bodelning. [8]

Nya konsumentregler. [11]

IT och verksamhetsförnyelse inom rättsväsendet.

Förslag till nya samverkansformer. [32]

Ersättning för ideell skada vid personskada. [33]

Sambandet Redovisning - Beskattning. [43]

Aktiebolagets organisation. [44]

Tvångsmedel enligt 27 och 28 kap. RB
samt polislagen. [47]

Godtrosförvärv av stöldgods? [52]

Näringslivets tvistlösning. [65]

Polisens användning av övervakningskameror vid
förundersökning. [66]

Vårdnad, boende och umgänge. [79]

Ny rättshjälpslag och andra bestämmelser om
rättsligt bistånd. [81]

Ett reformerat straffsystem. Del I-III. [91]

Utrikesdepartementet

Lagen om vissa internationella sanktioner
- en översyn. [28]

Röster om EU:s regeringskonferens
- hearing med organisationsföreträdare, debattörer
och forskare. [77]

EU om regeringskonferensen 1996
- institutionernas rapporter

- synpunkter i övriga medlemsländer. [80]

EU-kandidater - 12 länder som kan bli EU:s
nya medlemmar. [83]

Ett utvidgat EU - möjligheter och problem.

Sammanfattning av en hearing i augusti 1995. [101]

Medborgarnas EU - frihet och säkerhet?

Frågor om unionens tredje pelare inför regerings-
konferensen 1996. [102]

Omvärld, säkerhet, försvar.

Frågor om EU:s andra pelare inför regerings-
konferensen 1996. [111]

Försvarsdepartementet

Muskövarvets framtid. [6]

Analys av Försvarsmaktens ekonomi. [13]

Ett säkrare samhälle. [19]

Utan el stannar Sverige. [20]

Staden på vatten utan vatten. [21]

Radioaktiva ämnen slår ut jordbruk i Skåne. [22]

Brist på elektronikkomponenter. [23]

Gasmoln lamslår Uppsala. [24]

Civilt bruk av försvarets resurser -

regelverken, erfarenheter, helikoptrar. [29]

Samverkan för fred. Den rättsliga regleringen. [53]

Svenska insatser för internationell katastrof- och
flyktinghjälp. Kartläggning, analys och förslag. [72]

Socialdepartementet

Vårdens svåra val.

Slutbetänkande av Prioriteringsutredningen. [5]

Könshandeln. [15]

Socialt arbete mot prostitutionen i Sverige. [16]

Homosexuell prostitution. [17]

Underhållsbidrag och bidragsföskott,

Del A och Del B. [26]

Avgifter inom handikappområdet. [35]

Kompetens och kunskapsutveckling - om yrkes-
roller och arbetsfält inom socialtjänsten. [58]

Ohälsöförsäkring och samhällsekonomi
- olika aspekter på modeller, finansiering
och incitament. [59]

Kvinnofrid. Del A+B. [60]

Dokumentation och socialtjänstregister. [86]

Hälsodateregister - Vårdregister. [95]

Indirekt tobaksreklam. [114]

Kommunikationsdepartementet

Samordnad och integrerad tågtrafik på
Arlandabanan och i Mälardalsregionen. [25]

Ålvsäkerhet. [40]

Framtidspanpassad Gotlandstrafik. [42]

EG-anpassade körkortregler. [48]

Klimatförändringar i trafikpolitiken. [64]

Allmänna kommunikationer - för alla? [70]

Finansieringslösningar för Göteborgs- och

Dennisöverenskommelserna. [82]

SMHI:s verksamhetsform? [99]

Svensk sjöfart - näring för framtiden.

+ Bilagor. [112]

Finansdepartementet

Grön diesel - miljö- och hälsorisker. [3]

Långtidsutredningen 1995. [4]

Fullt ekonomiskt arbetsgivaransvar. [9]

Översyn av skattebrottslagen. [10]

Mervärdesskatt - Nya tidpunkter för
redovisning och betalning. [12]

Förmåner och sanktioner - en samlad redovisning. [36]

Prognoser över statens inkomster och utgifter. [49]

Statens offentliga utredningar 1995

Systematisk förteckning

Förmåner och sanktioner
- utgifter för administration. [56]
Översyn av skattereglerna för stiftelser och ideella
föreningar. [63]
Naturgrusskatt, m.m. [67]
Beltjänster. [69]
Lägenhetsdata. [74]
Försäkringsrörelse i förändring 3. [87]
Svenskar i EU-tjänst. [89]
Omprövning av statliga åtaganden. [93]
Personalavveckling, utbildning och beskattning. [94]
Skattereformen 1990-1991. En utvärdering. [104]
Rapporteringskyldighet för revisorer i finansiella
företag. [106]

Utbildningsdepartementet

Yrkeshögskolan - Kvalificerad eftergymnasial
yrkesutbildning. [38]
Allmän behörighet för högskolestudier. [41]
Förslag om ett internationellt flygsäkerhets-
universitet i Norrköping-Linköping. [57]
Behörighet och Urval. Förslag till nya regler för
antagning till Universitet och högskolor. [71]
Ett aktiebolag för service till universitet och
högskolor m.m. [73]
Föräldrar i självförvaltande skolor. [103]
Likvärdig utbildning på lika villkor. [109]
Viljan att veta och viljan att förstå -
Kön, kompetens och den kvinnovetenskapliga
utmaningen i högre utbildning. [110]
Fristående gymnasieskolor. [113]

Jordbruksdepartementet

Den brukade mångfalden. Del 1+2. [88]
Avbytarverksamhetens organisation och
finansiering. [107]

Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsföretag - En ny möjlighet för arbetslösa. [2]
Obligatoriska arbetsplatskontakter för arbetslösa. [7]
Kompetens för strukturomvandling. [34]
Some reflections on Swedish Labour Market
Policy. [39]
Några utländska forskares syn på svensk
arbetsmarknadspolitik. [39]
Effektivare styrning och rättssäkerhet
i asylprocessen. [46]
Ett samlat verksamhetsansvar för asylärenden. [55]
Svensk flyktingpolitik i globalt perspektiv. [75]

Arbete till invandrare. [76]
EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för
det svenska regelsystemet. [92]
Ny lag om europeiska företagsråd. [115]

Kulturdepartementet

Konst i offentlig miljö. [18]
Vårt dagliga blad - Pstöd till svensk dagspress. [37]
Kulturpolitikens inriktning. [84]
Kulturpolitikens inriktning - i korthet. [84]
Tjugo års kulturpolitik 1974-1994. [85]

Näringsdepartementet

Ett renodlat näringsförbud. [1]
Ny Elmarknad + Bilagedel. [14]
Elförsörjning i ofred. [51]
Den svenska Rymdverksamheten. [78]
1990-talets bostadsmarknad
- en första utvärdering. [98]
Konkurrens i balans. Ågärder för ökad
konkurrensneutralitet vid offentlig prissättning m. m.
[105]
Ny ellag. [108]

Civildepartementet

Regional framtid + bilagor. [27]
Myndighetsutövning vid medborgarkontor. [61]

Miljödepartementet

Alkylat och Miljöklassning av bensin. [30]
Ett vidareutvecklat miljöklasssystem i EU. [31]
Grundvattenskydd. [45]
Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 1995. [50]
Fastighetsbildning - en gemensam uppgift för stat
och kommun. [54]
Ett renat Skåne. [62]
Kärnavfall och Miljö. [90]
Jordens klimat förändras. En analys av hotbild
och globala åtgärdsstrategier. [96]
Miljöklassning av snöskotrar. [97]
Hållbar utveckling i landets fjällområden. [100]



