

Medbestämmande

Generella författningar

Regeringsform (1974:152) – utdrag 39

Medbestämmande i arbetslivet, lag (1976:580) 42

Medling

Medling i arbetstvister, förordning (1976:826) 54

Instruktion för Medlingsinstitutet, förordning (2007:912) 55

Arbetstagarrepresentanter

Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lag (1974:358) 56

Styrelserepresentation för de privatanställda, lag (1987:1245) 59

Tillämpning av lagen om styrelserepresentation för de privatanställda,
förordning (1987:1260) 63

Instruktion för Nämnden för styrelserepresentationsfrågor,
förordning (2007:909) 64

Europeiska företagsråd, lag (2011:427) 66

Arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner, lag (2008:9) 78

Arbetstagarinflytande i europabolag, lag (2004:559) 86

Arbetstagarinflytande i europakooperativ, lag (2006:477) 97

**Rätt för arbetstagarorganisation att utse och entlediga företrädare för
de anställda i styrelse eller annat organ vid statlig myndighet**,
lag (1976:230) 109

Offentlig upphandling (39 och 40 §§ MBL)

Offentlig upphandling, lag (2007:1091) – utdrag 110

Upphandling inom försörjningssektorerna, lag (2007:1092) – utdrag 113

Medbe-
stämmande

UTDRAG

Regeringsform (1974:152)Medbe-
stämmande

Regler i regeringsformen avseende diskriminering respektive ordinarie domare finns på s. 401 och 519; red.anm.

2 kap. Grundläggande fri- och rättigheter (1, 14 och 20–25 §§)*Opinionsfriheter***1 §** Var och en är gentemot det allmänna tillförsäkrad

1. yttrandefrihet: frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor,
2. informationsfrihet: frihet att inhämta och ta emot upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden,
3. mötesfrihet: frihet att anordna och delta i sammankomster för upplysning, meningsyttring eller annat liknande syfte eller för framförande av konstnärligt verk,
4. demonstrationsfrihet: frihet att anordna och delta i demonstrationer på allmän plats,
5. föreningsfrihet: frihet att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften, och
6. religionsfrihet: frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion.

I fråga om tryckfriheten och motsvarande frihet att yttra sig i ljudradio, television och i vissa liknande överföringar, offentliga uppspelningar ur en databas samt filmer, videogram, ljudupptagningar och andra tekniska upptagningar gäller tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen.

I tryckfrihetsförordningen finns också bestämmelser om rätt att ta del av allmänna handlingar. *Lag (2010:1408)*

Stridsåtgärder på arbetsmarknaden

14 § En förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal.

Lag (2010:1408)

Förutsättningar för begränsningar av fri- och rättigheter

20 § Följande fri- och rättigheter får, i den utsträckning som medges i 21– 24 §§, begränsas genom lag:

1. yttrandefriheten, informationsfriheten, mötesfriheten, demonstrationsfriheten och föreningsfriheten (1 § första stycket 1–5),
2. skyddet mot annat kroppsligt ingrepp än som avses i 4 och 5 §§, mot kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång, mot intrång i förtroliga försändelser och meddelanden samt i övrigt mot intrång som innebär övervakning och kartläggning av den enskildes personliga förhållanden (6 §),
3. rörelsefriheten (8 §), och
4. offentligheten vid domstolsförhandling (11 § andra stycket andra meningen).

Efter bemyndigande i lag får de i första stycket angivna fri- och rättigheterna begränsas genom annan författning i de fall som anges i 8 kap. 5 § och i fråga om förbud att röja sådant som någon fått kännedom om i allmän tjänst eller under utövande av tjänsteplikt. I samma ordning får mötesfriheten och demonstrationsfriheten begränsas även i de fall som anges i 24 § första stycket andra meningen. *Lag (2010:1408)*

21 § Begränsningar enligt 20 § får göras endast för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Begränsningen får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den och inte heller sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen såsom en av folkstyrelsens grundvalar. Begränsningen får inte göras enbart på grund av politisk, religiös, kulturell eller annan sådan åskådning. *Lag (2010:1408)*

22 § Ett förslag till lag enligt 20 § ska, om det inte avslås av riksdagen, på yrkande av lägst tio av dess ledamöter vila i minst tolv månader från det att det första utskottsyttrandet över förslaget anmäldes i riksdagens kammare. Riksdagen får dock anta förslaget direkt, om minst fem sjättedelar av de röstande enas om beslutet.

Första stycket gäller inte förslag till lag om fortsatt giltighet i högst två år av lag. Det gäller inte heller förslag till lag som enbart rör

1. förbud att röja sådant som någon har fått kännedom om i allmän tjänst eller under utövande av tjänsteplikt och vars hemlighållande är nödvändigt med hänsyn till något av de intressen som anges i 2 kap. 2 § tryckfrihetsförordningen,
2. husrannsakan eller liknande intrång, eller
3. frihetsstraff som påföljd för viss gärning.

Konstitutionsutskottet prövar för riksdagens del om första stycket är tillämpligt i fråga om ett visst lagförslag. *Lag (2010:1408)*

23 § Yttrandefriheten och informationsfriheten får begränsas med hänsyn till rikets säkerhet, folkförsörjningen, allmän ordning och säkerhet, enskildas anseende, privatlivets helgd eller förebyggandet och beivrandet av brott. Vidare får friheten att yttra sig i näringsverksamhet begränsas. I övrigt får begränsningar av yttrandefriheten och informationsfriheten göras endast om särskilt viktiga skäl föranleder det.

Vid bedömandet av vilka begränsningar som får göras med stöd av första stycket ska särskilt beaktas vikten av vidaste möjliga yttrandefrihet och informationsfrihet i politiska, religiösa, fackliga, vetenskapliga och kulturella angelägenheter.

Att meddela föreskrifter som utan avseende på yttrandens innehåll närmare reglerar ett visst sätt att sprida eller ta emot yttranden anses inte som en begränsning av yttrandefriheten och informationsfriheten. *Lag (2010:1408)*

24 § Mötesfriheten och demonstrationsfriheten får begränsas av hänsyn till ordning och säkerhet vid sammankomsten eller demonstrationen eller till trafiken. I övrigt får dessa friheter begränsas endast av hänsyn till rikets säkerhet eller för att motverka farsot.

Föreningsfriheten får begränsas endast när det gäller sammanslutningar vilkas verksamhet är av militär eller liknande natur eller innebär förföljelse av en folkgrupp på grund av etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. *Lag (2010:1408)*

25 § För andra än svenska medborgare här i riket får särskilda begränsningar göras genom lag i fråga om följande fri- och rättigheter:

1. yttrandefriheten, informationsfriheten, mötesfriheten, demonstrationsfriheten, föreningsfriheten och religionsfriheten (1 § första stycket),
2. skyddet mot tvång att ge till känna åskådning (2 § första meningen),
3. skyddet mot kroppsligt ingrepp även i annat fall än som avses i 4 och 5 §§, mot kroppsvisitation, husrannsakan och liknande intrång, mot intrång i förtroliga försändelser och meddelanden samt i övrigt mot intrång som innebär övervakning och kartläggning av den enskildes personliga förhållanden (6 §),
4. skyddet mot frihetsberövande (8 § första meningen),
5. rätten till domstolsprövning av frihetsberövande av annan anledning än brott eller misstanke om brott (9 § andra och tredje styckena),
6. offentligheten vid domstolsförhandling (11 § andra stycket andra meningen),
7. författares, konstnärers och fotografers rätt till sina verk (16 §),
8. rätten att driva näring eller utöva yrke (17 §),
9. skyddet för forskningens frihet (18 § andra stycket), och
10. skyddet mot ingrepp på grund av åskådning (21 § tredje meningen).

På sådana föreskrifter om särskilda begränsningar som avses i första stycket ska 22 § första stycket, andra stycket första meningen samt tredje stycket tillämpas.

Lag (2010:1408)

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2010:1408

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2011.
2. För tiden längst fram till och med den 31 december 2015 behåller äldre föreskrifter, som innebär betydande intrång i den personliga integriteten, sin giltighet utan hinder av 2 kap. 6 § andra stycket. Sådana föreskrifter får fram till dess ändras även om ändringen innebär att intrånget består.
3. Utan hinder av 2 kap. 12 § behåller äldre föreskrifter, som innebär särbehandling på grund av sexuell läggning, sin giltighet tills vidare. Sådana föreskrifter får ändras även om ändringen innebär fortsatt särbehandling.
4. Utan hinder av 11 kap. 3 § behåller äldre föreskrifter om fördelning av dömande uppgifter mellan domare sin giltighet tills vidare.
5. Äldre föreskrifter och bemyndiganden gäller fortfarande utan hinder av att de inte har tillkommit i den ordning som anges i regeringsformen i dess nya lydelse.
6. Om det i en lag eller annan författning hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en bestämmelse i regeringsformen i dess nya lydelse, tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

Medbestämmande

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

(senast ändrad genom SFS 2012:855)

Inledande bestämmelser	42
Föreningsrätt	43
Förhandlingsrätt	43
Rätt till information	44
Kollektivavtal	45
Medbestämmanderätt genom kollektivavtal	47
Bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal	47
Facklig vetorätt i vissa fall	48
Fredsplikt	49
Varsel	50
Medling	50
Skadestånd och andra påföljder	51
Varselavgift	52
Twisteförhandling och rättegång	52
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	53
Propositioner	53

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare.

2 § Arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantages från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

3 § Innehåller lag eller med stöd av lag meddelad författning särskild föreskrift som avviker från denna lag, gäller den föreskriften.

4 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag. *Lag (2005:392)*

5 § Vad i denna lag föreskrivs innebär inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. *Lag (1994:1686)*

6 § Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Med arbetsgivarorganisation avses motsvarande sammanslutning på arbetsgiversidan.

Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare. Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare.

Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar.

Medbestämmande

Föreningsrätt

7 § Med föreningsrätt avses rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas.

8 § Föreningsrätten skall lämnas okränkvt. Kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagar sidan vidtager åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtager åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förmå denne att icke utnyttja sin föreningsrätt. Sådant kränkning föreligger även om åtgärden vidtages för att åtagande mot annan skall uppfyllas.

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är icke skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet. Finns både lokal och central organisation, gäller vad som nu har sagts den centrala organisationen.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan sådan rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, är rätts handlingen eller bestämmelsen ogiltig.

9 § Det åligger arbetsgivar- och arbetstagarorganisation att söka hindra, att medlem vidtager åtgärd som kränker föreningsrätten. Har medlem vidtagit sådan åtgärd, är organisationen skyldig att söka förmå honom att upphöra därmed.

Förhandlingsrätt

10 § Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlings skyldighet enligt första stycket.

12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlings skyldighet.

13 § Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal. *Lag (1994:1686)*

14 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingskyldigheten enligt 11–13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

15 § En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.

En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.

Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till Arbetsförmedlingen enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. *Lag (2007:402)*

16 § Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

I annat fall än som avses i 11–13 §§ skall, om parterna ej enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, när motparten är enskild arbetsgivare eller lokal arbetstagarorganisation, och annars inom tre veckor efter det att framställningen har kommit motparten till handa. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingsammanträde.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

17 § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skäligen ledighet för att deltaga i förhandlingen.

Rätt till information

18 § Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållandet till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

19 a § En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. *Lag (2005:392)*

19 b § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skälig ledighet för att ta emot informationen.

Lag (2005:392)

20 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall informationsskyldigheten enligt 19 § fullgöras mot denna. Vid förhandling enligt 14 § andra stycket skall skyldigheten fullgöras även mot central arbetstagarorganisation, i den mån informationen är av betydelse för förhandlingsfrågan.

Informationsskyldigheten enligt 19 a § skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns. *Lag (2005:392)*

21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort inse detta, föreligger dock ej tystnadsplikt. *Lag (1977:532)*

22 § Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisationens räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Kollektivavtal

23 § Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.

24 § Avser kollektivavtal arbetstagares hyresförhållande, har avtalet i den delen verkan som kollektivavtal endast i den mån det i fråga om partsställning och innehåll är sådant som anges i 12 kap. 67 § jordabalken.

25 § Avtal saknar verkan som kollektivavtal i den mån det har annat innehåll än sådant som avses i 23 och 24 §§.

25 a § Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt denna lag. *Lag (1991:681)*

26 § Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

Utträder medlem ur organisation som har slutit kollektivavtal, upphör han ej därmed att vara bunden av avtalet.

27 § Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet.

28 § När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

I det fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Görs uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen görs efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Görs en sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nya arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

När arbetstagares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

Om två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer slås samman, skall kollektivavtal som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna. *Lag (1994:1686)*

29 § Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och kräves uppsägning för att avtalet skall upphöra att gälla, får part för egen del säga upp avtalet hos en eller flera parter på andra sidan. Har sådan uppsägning skett till viss tid, får annan part säga upp avtalet till samma tidpunkt. Dennes uppsägning skall dock göras inom tre veckor efter det att uppsägningen annars skulle ha skett eller, om den avtalade uppsägningstiden understiger sex veckor, inom hälften av uppsägningstiden.

30 § Uppsägning av kollektivavtal skall ske skriftligen.

Har meddelande om uppsägning avsänts under motpartens senast kända adress så tidigt att det hade bort komma denne till handa innan uppsägning senast skulle ha skett, skall uppsägning anses ha ägt rum i tid även om meddelandet icke kommer fram eller kommer fram för sent.

31 § Har arbetsgivare, arbetstagare eller organisation som är bunden av kollektivavtal grovt brutit mot sådant avtal eller mot denna lag och har förfarandet väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess helhet, får domstol på yrkande av motpart förklara att kollektivavtal som binder parterna icke längre skall gälla mellan dem.

Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och har förklaring enligt första stycket gjorts för endast vissa av dem, får annan part inom tre veckor därefter med omedelbar verkan säga upp samma avtal för egen del.

Finner domstol att visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot denna lag, får domstolen på yrkande befria arbetsgivare, arbetstagare eller organisation från förpliktelse enligt kollektivavtal eller enligt lagen, i den mån det med hänsyn till det otillåtna förfarandet icke skäligen kan krävas att förpliktelsen fullgöres. *Lag (1977:532)*

31 a § Är en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal som denna lag inte är direkt tillämplig på och träffar han därefter ett kollektivavtal enligt bestämmelserna i 23–24 §§ skall i de delar avtalen är oförenliga det senare avtalet gälla. *Lag (1991:681)*

Medbestämmanderätt genom kollektivavtal

32 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ.

Lag (1977:529)

Bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal

33 § Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna i fråga som avses i 32 § och uppkommer tvist om tillämpning i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagare som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att verkställa beslut på arbetsgivarens vägnar.

Intager två eller flera arbetstagarparter oförenliga ståndpunkter i sådan tvist som avses i första stycket, får arbetsgivaren ej fatta eller verkställa beslut som beröres av tvisten förrän denna har slutligt prövats.

Arbetsgivaren behöver ej iakttaga vad som föreskrives i första och andra styckena, om synnerliga skäl föreligger eller om arbetstagarparts mening är oriktig och parten har insett eller bort inse detta. *Lag (1977:529)*

34 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. *Lag (1977:532)*

35 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt.

Lag (1977:532)

36 § Arbetstagarpartens rätt enligt 33–35 §§ tillkommer den avtalsslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

37 § Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid domstol skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. *Lag (1977:532)*

Facklig vetorätt i vissa fall

38 § Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita arbetstagare enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena ska 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan. *Lag (2012:855)*

39 § Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om en sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Vid upphandling enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, lagen (2008:962) om valfrihetssystem eller lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet får en förklaring enligt första stycket göras endast om den grundar sig på omständigheter som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster,
- 7 kap. 1 § lagen om valfrihetssystem, eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet. *Lag (2011:1033)*

40 § Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Förbud inträder inte heller, om arbetstagarorganisationen vid sådan upphandling som avses i 39 § andra stycket har grundat sin förklaring på andra omständigheter än som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster,
- 7 kap. 1 § lagen (2008:962) om valfrihetssystem, eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet.

Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, ska 39 § inte tillämpas. *Lag (2011:1033)*

Fredsplikt

41 § Arbetsgivare och arbetstagarare som är bundna av kollektivavtal får inte vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av en organisation och denna organisation inte i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot en bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta inbörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket betecknas som olovliga.

Första stycket hindrar inte arbetstagarare att delta i en blockad som har beslutats av en arbetstagarorganisation i behörig ordning och som har till ändamål att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på någon annan ersättning för utfört arbete (in-drivningsblockad). En sådan stridsåtgärd är inte olovlig. *Lag (1993:1498).*

41 a § En arbetsgivare får inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som har förfallit till betalning, med anledning av att arbetstagararna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd.

Sådana åtgärder som avses i första stycket är att anse som olovliga stridsåtgärder.

Lag (1993:1498)

41 b § En arbetstagarare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal skall träffas med ett företag som inte har några arbetstagarare eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagarare och ensamma ägare. Detsamma gäller när en stridsåtgärd har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med ett sådant företag. Vad som nu sagts hindrar inte en arbetstagarare från att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett sådant företag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket är att anse som olovliga. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varsplats eller inletts skall inte beaktas vid bedömningen av om en stridsåtgärd är att anse som olovlig enligt första stycket. *Lag (2000:166)*

41 c § En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a eller 5 b § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagarare är olovlig. *Lag (2012:855)*

42 § En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd.

En organisation som själv är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att, om en olovlig stridsåtgärd av en medlem förestår eller pågår, försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den. *Lag (2010:229)*

42 a § Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.

Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivarare som utstationerar arbetstagarare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagarare. *Lag (2010:229)*

43 § Har olovlig stridsåtgärd vidtagits av arbetstagare som är bundna av kollektivavtal, åligger det arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation att omedelbart taga upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och att gemensamt verka för dess upplösning.

Första stycket gäller lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns.

44 § Har vid förhandling om kollektivavtal part begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal skall regleras fråga som avses i 32 §, men blir frågan ej uttryckligt reglerad när kollektivavtal träffas mellan parterna, skall den icke till följd av det träffade avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid senare förhandling om frågans reglering i särskilt avtal.

Varsel

45 § När en arbetsgivarorganisation, arbetsgivare eller arbetstagarorganisation avser att vidta en stridsåtgärd eller att utvidga en pågående stridsåtgärd, skall den skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristen skall räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärden skall inledas.

Omfattar en stridsåtgärd från arbetsgiversidan även arbetstagare som inte är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varselskyldigheten gäller inte om det finns giltigt hinder mot att varsla. Skyldighet att varsla finns inte i fråga om stridsåtgärd som avses i 41 § tredje stycket.

Varsel enligt första och andra styckena skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning. *Lag (2000:163)*

Medling

46 § För medling i arbetstvister mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation finns Medlingsinstitutet. Institutet skall verka för en väl fungerande lönebildning. *Lag (2000:163)*

47 § Medlingsinstitutet skall genom överläggningar med parter eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar.

Institutet skall också ge råd och upplysningar till parterna på arbetsmarknaden om förhandlingar och kollektivavtal.

En part som träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor skall på begäran ge in en kopia av avtalet till Medlingsinstitutet. *Lag (2000:163)*

47 a § Efter samtycke från parter som förhandlar om kollektivavtal kan Medlingsinstitutet utse en eller flera förhandlingsledare eller medlare. *Lag (2000:163)*

47 b § Om Medlingsinstitutet bedömer att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet även utan samtycke från parterna utse en eller flera medlare för att medla i tvisten.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas.

Parter som är ense om att de är bundna av ett avtal om förhandlingsordning som innehåller tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättning av medlare, regler om medlarens befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats, får under dess giltighetstid medlare inte utses utan samtycke från parterna. *Lag (2000:163)*

48 § En medlare som utsetts av Medlingsinstitutet skall försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Medlaren skall för det ändamålet kalla parterna till förhandling eller vidta annan lämplig åtgärd. För att främja en god lösning av tvisten, kan medlaren lägga fram egna förslag till överenskommelse.

Medlaren skall också verka för att en part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd.

Lag (2000:163)

49 § Om det främjar en god lösning av tvisten, får Medlingsinstitutet på medlarens begäran besluta att en part skall skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar för varje stridsåtgärd eller utvidgning av en stridsåtgärd. Ett sådant beslut får meddelas endast en gång för varje medlingsuppdrag. Tidsfristen skall räknas från den dag då åtgärden enligt varselmeddelandet skall påbörjas eller utvidgas. Beslutet skall om möjligt föregås av samråd med parterna.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas. *Lag (2000:163)*

50 § En parts skyldighet enligt 18 § att vid förhandling hålla skriftlig handling tillgänglig för motparten gäller även i förhållande till en medlare som medverkar vid förhandlingen.

Lag (2000:163)

51 § En medlare kan föreslå parterna att låta en tvist avgöras genom skiljeförande.

Medlingsinstitutet kan medverka vid utseende av skiljemän.

Om stridsåtgärder har påbörjats, kan Medlingsinstitutet uppmana parterna att låta tvisten avgöras genom skiljeförande.

En medlare får inte åta sig skiljemannauppdrag i arbetstvist, om inte Medlingsinstitutet i särskilt fall medger det. *Lag (2000:163)*

52 § Om en part har kallats till en överläggning enligt 47 § första stycket och inte infinner sig, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att komma till en överläggning.

Om en part, som enligt 10 § är förhandlingsskyldig, har kallats till en förhandling inför medlare men inte infinner sig eller om parten på annat sätt underlåter att fullgöra sina skyldigheter enligt 15 § första stycket, kan Medlingsinstitutet på begäran av medlaren förelägga parten vid vite att fullgöra sin förhandlingsskyldighet.

Medlingsinstitutets beslut enligt första och andra styckena får inte överklagas.

Talan om utdömmande av vite förs av Medlingsinstitutet vid Arbetsdomstolen. I mål om utdömmande av vite får Arbetsdomstolen bedöma även vitets lämplighet. *Lag (2000:163)*

53 § Om en part underlåter att fullgöra sin skyldighet enligt 47 § tredje stycket att ge in en kopia av ett kollektivavtal, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att ge in kopian.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas.

Talan om utdömmande av vite förs av Medlingsinstitutet vid Arbetsdomstolen. I mål om utdömmande av vite får Arbetsdomstolen bedöma även vitets lämplighet. *Lag (2000:163)*

Skadestånd och andra påföljder

54 § Arbetsgivare, arbetstagare och organisation som bryter mot denna lag eller mot kollektivavtal skall ersätta uppkommen skada, om ej annat följer av vad nedan sägs.

55 § Vid bedömning om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tagas även till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttagas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

56 § Bryter arbetsgivare eller arbetstagare mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

57 § Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som avses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst. *Lag (1994:1686)*

58 § Har arbetsgivare utan fog utkrävt arbete enligt 34 § andra stycket utan att sådana synnerliga skäl som där avses har förelegat, skall han ersätta uppkommen skada.

59 § Har organisation, som är bunden av kollektivavtal, eller överordnad organisation anordnat eller föranlett olovlig stridsåtgärd, kan skadestånd ej åläggas enskild arbetsgivare eller arbetstagarare för att han har deltagit i åtgärden.

Skadestånd kan icke åläggas arbetstagarare, om han med sin organisations godkännande har vägrat att utföra arbete som arbetsgivaren har krävt enligt 34 § andra stycket.

60 § Om det är skäligt kan skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

Vid bedömande enligt första stycket av arbetstagarares skadeståndsskyldighet för deltagande i olovlig stridsåtgärd skall särskild hänsyn tas till omständigheter, som har framkommit vid överläggning enligt 43 §, och verkningarna av överläggningen.

I mål om skadestånd för arbetstagarares deltagande i en olovlig stridsåtgärd skall domstolen, om arbetskonflikten ännu pågår och om domstolen finner den olovlig, så snart som möjligt ålägga arbetstagararna att återgå till arbetet. *Lag (1992:440)*

61 § Är flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

62 § Kan enligt denna lag skadestånd följa på åtgärd eller underlåtenhet av arbetstagarare, får annan påföljd icke åläggas arbetstagararen utan stöd i författning eller kollektivavtal. Detsamma gäller i fall när av 56 § andra stycket eller 59 § följer, att arbetstagarare icke kan åläggas skadestånd.

Är annan påföljd än skadestånd föreskriven i kollektivavtal, får den utan hinder av första stycket tillämpas även på arbetstagarare som ej är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsättes i sådant arbete som avses med avtalet.

Varselavgift

62 a § Den som underlåter att varsla Medlingsinstitutet enligt 45 § skall åläggas att betala en varselavgift till staten. Varselavgiften skall bestämmas till lägst 30.000 kr och högst 100.000 kr. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Den som vidtar en stridsåtgärd i strid mot Medlingsinstitutets beslut enligt 49 § att en varslad stridsåtgärd skall skjutas upp skall åläggas att betala en förhöjd varselavgift om minst 300.000 kr och högst 1.000.000 kr till staten. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Varselavgiften åläggs av tingsrätt på talan av Medlingsinstitutet. Talan skall väckas inom ett år från den dag varsel skulle ha lämnats eller, när det gäller förhöjd varselavgift enligt andra stycket, den dag då stridsåtgärden vidtogs. Försummas det får talan inte väckas. *Lag (2000:163)*

Twisteförhandling och rättegång

63 § I mål, vari denna lag skall tillämpas, gäller lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I fråga om mål enligt 62 a § tillämpas för rättegången vad som är föreskrivet om tvistemål där förlikning om saken inte är tillåten. Överklagande av tingsrättens avgörande sker till Arbetsdomstolen. I sådant fall tillämpas lagen om rättegången i arbetstvister med beaktande av första meningen i detta stycke.

I fråga om mål om utdömmande av vite enligt 52 § fjärde stycket och 53 § tredje stycket gäller vad som i 8 § lagen (1985:206) om viten föreskrivs om allmän domstols handläggning av mål om vitets utdömmande. *Lag (2000:163)*

64 § Vill någon som har förhandlingsrätt enligt 10 § yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt denna lag eller kollektivavtal, skall han påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling äga rum både lokalt och centralt, gäller vad som nu har sagts den

lokala förhandlingen. Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, när part som avses där vill vinna förklaring att rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär kränkning av föreningsrätten.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.

65 § Talan i fall som avses i 64 § skall väckas inom tre månader efter det att förhandling har avslutats. När både lokal och central förhandling har ägt rum, räknas tiden från det att den centrala förhandlingen har avslutats. Har mot förhandling förelegat hinder som ej har berott av käranden, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits.

66 § Har organisation ej iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i organisationen och som beröres av tvisten väcka talan inom en månad efter det att tiden har löpt ut. Skall enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister talan föregås av förhandling men har sådan ej ägt rum, gäller vad som nu har sagts i stället rätt att påkalla förhandling. Talan skall i sådant fall väckas inom tid som anges i 65 §.

I tvist, vari arbetstagare ej kan företrädas av organisation, skall han väcka talan inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

67 § Talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd får ej i något fall väckas senare än tre månader efter det att stridsåtgärden har avslutats.

68 § Väcker part ej talan inom föreskriven tid, förlorar han rätten till talan.

69 § Föreskrifterna i 33–35 och 39 §§ utgör inte hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken. *Lag (1994:1686)*

70 § har upphävts genom lag (1980:238).

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2012:855

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

Propositioner

<i>SFS 1976:580</i> Prop. 1975/76:105	<i>SFS 1977:529</i> Prop. 1976/77:137	<i>SFS 1977:532</i> Prop. 1976/77:141	<i>SFS 1980:238</i> Prop. 1979/80:80
<i>SFS 1984:817</i> Prop. 1983/84:165	<i>SFS 1991:306</i> Prop. 1990/91:68	<i>SFS 1991:681</i> Prop. 1990/91:162	<i>SFS 1991:747</i> Prop. 1990/91:124
<i>SFS 1992:440</i> Prop. 1991/92:155	<i>SFS 1993:441</i> Prop. 1992/93:218	<i>SFS 1993:1498</i> Prop. 1993/94:67	<i>SFS 1994:1686</i> Prop. 1994/95:76 Prop. 1994/95:102
<i>SFS 2000:163</i> Prop. 1999/2000:32	<i>SFS 2000:166</i> Prop. saknas	<i>SFS 2005:392</i> Prop. 2004/05:148	<i>SFS 2007:402</i> Prop. 2006/07:89
<i>SFS 2007:1095</i> Prop. 2006/07:128	<i>SFS 2010:229</i> Prop. 2009/10:48	<i>SFS 2010:537</i> Prop. 2009/10:146	<i>SFS 2011:1033</i> Prop. 2010/11:150
<i>SFS 2012:855</i> Prop. 2011/12:178			

Förordning (1976:826) om medling i arbetstvister

(senast ändrad genom SFS 2007:1446)

1 § En medlare enligt 47 a och 47 b §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist. *Förordning (2000:259)*

2 § Ett uppdrag att verka som fast medlare skall avse ett visst av Medlingsinstitutet bestämt verksamhetsområde och skall meddelas till högst åtta personer på sådant sätt att medlarna får spridning över landet. En fast medlare förordnas för högst ett år i taget.

Förordning (2000:259)

3 § En fast medlare skall utföra de medlingsuppdrag och fullgöra de övriga uppgifter som Medlingsinstitutet tilldelar honom eller henne samt följa förhållandena på arbetsmarknaden. *Förordning (2000:259)*

4 § Ett uppdrag att medla i en uppkommen arbetstvist skall i första hand tilldelas den fasta medlare inom vars verksamhetsområde tvisten har uppstått. Om det framstår som lämpligare kan Medlingsinstitutet förordna en annan fast medlare för ett visst uppdrag eller utse en annan person att medla i tvisten. *Förordning (2000:259)*

5 § En medlare får inte av en arbetsgivare eller arbetstagare eller deras organisationer ta emot någon form av gottgörelse för sin medverkan i en arbetstvist eller i något annat sammanhang. *Förordning (2000:259)*

6 § En medlare ska lämna en rapport till Medlingsinstitutet efter varje avslutat medlingsärende. *Förordning (2007:1446)*

7 § En fast medlare skall senast den 20 januari varje år sända in en berättelse över sin verksamhet under det föregående kalenderåret till Medlingsinstitutet. *Förordning (2004:503)*

8 § har upphävts genom förordning (2000:259).

9 § Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet.

Närmare föreskrifter om medlarnas verksamhet meddelas av Medlingsinstitutet.

Förordning (2000:259)

Förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet

(senast ändrad genom SFS 2008:953)

Medbestämmande

Uppgifter

1 § Medlingsinstitutet ansvarar för den statliga medlingsverksamheten och har till uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning.

2 § Utöver de uppgifter som följer av 46–49, 51–53 och 62 a §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska Medlingsinstitutet

1. verka för att det för kollektivavtalsförhandlingar upprättas tidsplaner som syftar till att nya avtal sluts innan föregående avtalsperiod löper ut,
2. samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna samt utifrån de rapporter om samhällsekonomin som Konjunkturinstitutet upprättar uppmärksamma lönebildningsproblem,
3. tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll,
4. inhämta, sammanställa och tolka statistik som är av betydelse för lönebildningen,
5. inhämta, sammanställa och analysera sådana träffade kollektivavtal som är av intresse för verksamheten samt utvärdera avtalsförhandlingarna mellan parterna,
6. registrera sådana avtal om förhandlingsordning som avses i 47 b § lagen om medbestämmande i arbetslivet, efter ansökan av kollektivavtalsparterna,
7. ha tillsyn över de medlare som förordnats enligt förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister, och
8. ansvara för officiell statistik enligt förordningen (2001:100) om den officiella statistiken samt se till att statistikens innehåll och omfattning anpassas efter användarnas behov.

3 § Medlingsinstitutet ska ha god överblick över förhållandena på arbetsmarknaden samt följa utvecklingen i Sverige och i omvärlden, särskilt i Europa, när det gäller löner, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning.

4 § Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön.

Medlingsinstitutet ska vidare vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Institutet ska i detta arbete samråda med Diskrimineringsombudsmannen. *Förordning (2008:953)*

5 § Medlingsinstitutet ska upprätta

1. en månatlig rapport om den månadsvisa lönestatistiken,
2. en årlig rapport om den årsvisa lönestatistiken, och
3. en årlig rapport om löneutveckling, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning i Sverige och i omvärlden.

6 § Myndighetschefen ska på riksdagens begäran redogöra för utvecklingen inom lönebildningen, hur institutet skött sin uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning samt vilka konflikter som förekommit på arbetsmarknaden och vilka konsekvenser dessa har fått.

Ledning

7 § Myndigheten leds av en myndighetschef.

8 § Vid myndigheten ska det finnas ett insynsråd som består av högst sex ledamöter.

Anställningar och uppdrag

9 § Generaldirektören är myndighetschef.

Lag (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen

(senast ändrad genom SFS 2009:417)

1 § Denna lag tillämpas på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Lagen tillämpas på en facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom. *Lag (1990:1039)*

2 § Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den avser fråga om företrädesrätt till fortsatt arbete eller förläggning av ledighet för facklig förtroendeman, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller facklig förtroendeman hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att en facklig förtroendemens rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1, 5–7 §§, 8 § första stycket, och 9 a § första och andra styckena med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. *Lag (1990:1039)*

3 § En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag.

Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där. *Lag (1990:1039)*

4 § Facklig förtroendeman får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget har upphört skall arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft fackligt uppdrag.

5 § Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemens arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, skall arbetsgivaren minst två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Föreligger hinder härför, skall varsel och underrättelse i stället lämnas så snart det kan ske. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärd som avses i första stycket. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den tilltänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

6 § Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

7 § Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats skall den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamhet som avser förtroendemannens egen arbetsplats förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Även uppkomna merkostnader skall ersättas, om de beror på arbetsgivaren.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid som avses i första och andra styckena. *Lag (1990:1039)*

8 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han skall ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket skall på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid skall 34 § andra och tredje styckena, 37, 39, 40 och 42 §§ samt 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla. *Lag (1982:87)*

9 § Uppkommer tvist om tillämpning på en facklig förtroendeman av 1, 3, 4, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket eller kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 1, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket, gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. I kollektivavtal som har trätt i lagens ställe kan föreskrivas att arbetstagarpartens bestämmanderätt i stället skall tillkomma huvudorganisationen.

Utan hinder av första stycket kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.

9 a § En arbetsgivare som enligt 3 § andra stycket är skyldig att ge en facklig förtroendeman tillträde till en arbetsplats och låta förtroendemannen vara verksam där har rätt till förhandling med den berörda arbetstagarorganisationen om tystnadsplikt rörande den information som ska lämnas till förtroendemannen.

I sådana fall tillämpas 21 § andra och tredje styckena lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vad en facklig förtroendeman har fått kännedom om med tystnadsplikt som avses i första stycket får förtroendemannen trots tystnadsplikten föra vidare till en ledamot i styrelsen för arbetstagarorganisationen. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

I fråga om den som utövar ett uppdrag enligt 3 § andra stycket på en arbetsplats i det allmännas verksamhet tillämpas 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) i stället för bestämmelserna i första och andra styckena.

Lag (2009:417)

10 § Åsidosätter arbetsgivare sina förpliktelser enligt denna lag eller kollektivavtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner var till facklig förtroendeman är berättigad, ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisationens intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens förtroendeman samt till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Arbetstagarorganisation kan åläggas att utge skadestånd om den föranlett felaktig tillämpning av lagen eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe och har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten. Detsamma gäller om organisationen icke vidtager skäligen åtgärder för att hindra facklig förtroendeman från ett motsvarande förfarande eller om organisationen icke söker förebygga skada av ett felaktigt förfarings-

sätt. Facklig förtroendeman kan icke åläggas att utge skadestånd eller återbära erhållen lön för facklig verksamhet som han har bedrivit med organisationens godkännande.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet jämkas.

10 a § Om en facklig förtroendeman eller en ledamot i styrelsen för en arbetstagarorganisation bryter mot den tystnadsplikt som avses i 9 a § första och andra styckena eller obehörigen utnyttjar kunskaper som förtroendemannen eller styrelseledamoten har fått under sådan tystnadsplikt, svarar arbetstagarorganisationen för den skada som uppkommer. I ett sådant fall följer inte ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. *Lag (1990:1039)*

11 § Den som vill fordra skadestånd enligt denna lag skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om anspråk på lön och andra anställningsförmåner enligt denna lag eller kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

lakttages ej vad som föreskrives i första och andra styckena, är talan förlorad.

Lag (1976:594)

12 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättsgången i arbetstvister. Sådant mål skall handläggas skyndsamt. Detsamma gäller mål om kollektivavtal som har trätt i lagens ställe.

Utän hinder av 9 § kan Arbetsdomstolen meddela förordnande i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten har slutligt prövats. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig.

Propositioner

SFS 1974:358

Prop. 1974:88

SFS 1990:1039

Prop. 1989/90:157

SFS 1975:356

Prop. 1975:89

SFS 2009:417

Prop. 2008/09:150

SFS 1976:594

Prop. 1975/76:105

SFS 1982:87

Prop. 1981/82:71

Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

(senast ändrad genom SFS 2011:428)

Medbestämmande

Inledande bestämmelser	59
Rätten till styrelserepresentation	60
Inrättande av styrelserepresentation	60
Arbetstagarrepresentanternas arbete m.m.	61
Skadestånd m.m.	61
Övriga bestämmelser	62
Propositioner	62

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag syftar till att genom styrelserepresentation ge de anställda insyn i och inflytande på företagets verksamhet.

1 a § Denna lag skall inte tillämpas på bolag som bildats enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag. *Lag (2004:560)*

1 b § Denna lag skall tillämpas på europakooperativ som bildats enligt rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar) under förutsättning att

- europakooperativet bildats av enbart fysiska personer eller av en juridisk person och fysiska personer, och
- europakooperativet, dess dotterföretag och filialer vid tidpunkten då europakooperativet registrerades, hade färre än sammanlagt 50 arbetstagare, eller arbetstagare enbart i en EES-stat.

Lagen skall dock inte tillämpas på europakooperativ enligt första stycket i de fall

- minst en tredjedel av arbetstagarna i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer i minst två EES-stater har begärt att arbetstagarinflytande enligt lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ skall gälla, eller
- arbetsstyrkan i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer uppgår eller uppgått till sammanlagt minst 50 arbetstagare i minst två EES-stater. *Lag (2006:479)*

1 c § Denna lag ska inte tillämpas på företag som blivit resultatet av en fusion, om lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsoverskridande fusioner gäller i företaget. *Lag (2008:13)*

2 § Med företag avses i denna lag aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsföretag och ekonomisk förening samt europakooperativ för vilket lagen gäller enligt 1 b §.

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra eller företag som enligt 13–16 §§ lagen (2011:427) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag över vilka detta inflytande utövas.

Lag (2011:428)

3 § En arbetstagare hos ett kommittent- eller moderföretag, som stadigvarande är verksam i ett kommissionärs- eller dotterföretag utan att vara anställd där, skall vid tillämpningen av denna lag betraktas som anställd även i kommissionärs- eller dotterföretaget.

Vid tillämpningen av denna lag skall ett kollektivavtal som gäller mellan en lokal arbetstagarorganisation och kommittent- eller moderföretaget betraktas som ett kollektivavtal även i förhållande till kommissionärs- eller dotterföretaget.

Rätten till styrelserepresentation

4 § I ett företag som under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare har de anställda rätt till två ledamöter i styrelsen (arbetstagarledamöter) och en suppleant för varje sådan ledamot. Bedriver företaget verksamhet inom skilda branscher och har det under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet sysselsatt i genomsnitt minst 1.000 arbetstagare, har de anställda rätt till tre ledamöter i styrelsen och en suppleant för varje sådan ledamot.

De anställdas rätt till styrelserepresentation enligt första stycket får dock inte leda till att antalet arbetstagarledamöter överstiger antalet övriga styrelseledamöter.

Om företaget är ett moderföretag, skall vad som sägs i första och andra styckena om företag avse koncernen i dess helhet och rätten till styrelserepresentation tillkomma samtliga anställda inom koncernen.

4 a § Om ett europakooperativ flyttar sitt säte till Sverige och arbetstagarnas rätt till inflytande inte omfattas av lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ, skall minst samma rätt till arbetstagarinflytande gälla som innan europakooperativet flyttade sitt säte. *Lag (2006:479)*

5 § När arbetstagarledamöterna har utsetts förändras inte de anställdas rätt till styrelserepresentation under mandatperioden, om antalet anställda eller antalet övriga styrelseledamöter minskar.

Inrättande av styrelserepresentation

6 § Beslut att inrätta styrelserepresentation för de anställda fattas av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget.

Om beslutet rör moderföretag, fattas det av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till ett företag inom koncernen.

Företagets styrelse skall skriftligen underrättas om beslut att inrätta styrelserepresentation för de anställda. I 10 § andra stycket finns bestämmelser om när arbetstagarledamöter eller suppleanter (arbetstagarrepresentanter) får tillträda sina uppdrag.

7 § Arbetstagarrepresentanterna utses av de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till företaget eller, i moderföretag, av de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till ett företag inom koncernen.

8 § Om organisationerna inte enas om annat, gäller följande ordning för att utse arbetstagarrepresentanterna.

Om mer än fyra femtedelar av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget eller koncernen tillhör samma lokala arbetstagarorganisation, får denna utse samtliga arbetstagarrepresentanter. Om en annan sådan organisation företräder minst en tjugondel av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna, får dock denna organisation utse en av suppleanterna.

Om ingen organisation företräder mer än fyra femtedelar av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget eller koncernen, får de två lokala arbetstagarorganisationer som företräder det största antalet sådana arbetstagare utse vardera en ledamot och en suppleant. Om de anställda har rätt till tre ledamöter och tre suppleanter, får den större av organisationerna utse två ledamöter och två suppleanter.

Om man, på grund av bestämmelsen i 4 § andra stycket, skall utse endast en arbetstagarrepresentant och en suppleant, görs det av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare vid företaget eller koncernen.

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

9 § Arbetstagarrepresentanterna bör utses bland de anställda vid företaget eller, i fråga om moderföretag, inom koncernen.

Till arbetstagarrepresentant får inte utan särskilt tillstånd av nämnden för styrelse-representationsfrågor utses den som är arbetstagarrepresentant i ett annat företags styrelse. Detta gäller inte, om företagen går med på något annat eller om de ingår i samma koncern.

10 § Tiden för en arbetstagarrepresentants uppdrag bestäms av den som utser honom. Mandatperioden får dock inte vara längre än fyra räkenskapsår. Den skall bestämmas så att uppdraget upphör vid slutet av en ordinarie stämma på vilken styrelseval förrättas.

Den som utser arbetstagarrepresentanterna bestämmer när de skall tillträda uppdraget. Om inte företagets styrelse medger annat, får de dock inte tillträda förrän tre månader efter det att styrelsen har fått underrättelse enligt 6 § tredje stycket.

Av 18 § andra stycket framgår att en annan tidpunkt för tillträdet kan gälla.

10 a § Om denna lag inte längre ska tillämpas på ett företag enligt 1 c §, upphör mandatperioden för uppdrag som bestämts med stöd av 10 § senast när fusionen registrerats. *Lag (2008:13)*

Arbetstagarrepresentanternas arbete m.m.

11 § Om inte annat följer av denna lag, skall vad som är föreskrivet i annan lag eller författning om styrelseledamot och styrelsesuppleant i ett företags styrelse tillämpas på arbetstagarledamöter och suppleanter för sådana ledamöter.

12 § Den som är suppleant för en arbetstagarledamot har rätt att närvara och yttra sig vid styrelsens sammanträden och vid företagets stämma, även om ledamoten är närvarande.

13 § En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras av styrelsen, förbereds av därtill särskilt utsedda styrelseledamöter eller befattningshavare i företaget.

Om ett beslut enligt 3 kap. 6 § andra stycket sparbankslagen (1987:619) eller 6 kap. 6 § andra stycket lagen (1995:1570) om medlemsbanker innebär att ett uppdrag ges åt en regionstyrelse eller ett motsvarande organ i en region, har de anställda inom regionen rätt att bestämma att en representant för dem och en suppleant skall omfattas av uppdraget. En sådan representant har motsvarande rätt som avses i första stycket.

Om ett bankaktiebolag har inrättat en regionstyrelse eller motsvarande organ i en region, har de anställda inom regionen rätt att bestämma att en representant för dem och en suppleant skall ha motsvarande rätt som avses i första stycket.

Om arbetstagarorganisationerna inte enas om annat, utses den representant som avses i första-tredje styckena av den organisation som företräder det största antalet kollektivavtalsbundna arbetstagarare vid företaget eller i fråga om moderföretag, inom koncernen. *Lag (1998:1502)*

14 § Arbetstagarrepresentanterna får inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där en facklig organisation på arbetsplatsen har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets.

Om ett företags verksamhet är av sådan natur eller har ett sådant ändamål som avses i 2 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, har arbetstagarrepresentanterna inte heller rätt att delta i ett beslut som gäller verksamhetens mål eller inriktning.

Skadestånd m.m.

15 § En arbetsgivare eller en arbetstagarorganisation som bryter mot denna lag skall betala ersättning för den skada som uppkommer. Skadeståndet kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

En arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagarorganisation.

16§ Den som vill kräva skadestånd enligt denna lag skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader från det skadan inträffade. Om det inom den tiden har be-
gärts förhandling om anspråket enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbets-
livet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att
förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från det ska-
dan inträffade.

Om underrättelse inte lämnas eller talan inte väcks inom den tid som anges i första
stycket, har parten förlorat sin rätt till talan.

Övriga bestämmelser

17§ Undantag kan medges från denna lag, om styrelserepresentation för de anställda
skulle medföra väsentlig olägenhet för ett företag på grund av att

1. styrelsens sammansättning beror på politiska styrkeförhållanden eller på förhållan-
de mellan olika intressenter eller intressentgrupper, som framgår av bolagsord-
ningen, stadgarna, avtal eller annan omständighet, eller
2. bolagsordningen eller motsvarande föreskriver särskild röstmajoritet för styrelsens
beslut.

Ett undantag enligt första stycket får endast medges, om olägenheten inte kan undan-
röjas på annat sätt. Undantag skall förenas med villkor om åtgärder som på annat sätt
tillgodoser arbetstagarnas intresse av insyn i och inflytande på företagets verksamhet.

18§ I frågor om tillstånd enligt 9 § andra stycket eller undantag enligt 17 § beslutar
nämnden för styrelserepresentationsfrågor.

Nämnden kan för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en arbetstagar-
representant inte får tillträda ett uppdrag som styrelseledamot eller suppleant.

Nämndens beslut får inte överklagas.

19§ I övrigt gäller i mål om tillämpning av denna lag, i den mån tvisten avser förhållandet
mellan företaget och de anställda, lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Propositioner

SFS 1987:1245
Prop. 1987/88:10

SFS 1994:807
Prop. 1993/94:196

SFS 1994:1944
Prop. 1994/95:70

SFS 1995:1585
Prop. 1995/96:74

SFS 1998:1502
Prop. 1997/98:166

SFS 2004:560
Prop. 2003/04:122

SFS 2005:910
Prop. 2005/06:25

SFS 2006:479
Prop. 2005/06:170

SFS 2008:13
Prop. 2007/08:20

SFS 2010:2053
Prop. 2009/10:246

SFS 2011:428
Prop. 2010/11:60

Förordning (1987:1260) om tillämpning av lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Medbestämmande

1 § Ansökningar till nämnden för styrelserepresentationsfrågor om tillstånd enligt 9 § andra stycket lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda eller om undantag enligt 17 § samma lag skall vara skriftliga.

2 § En ansökan om tillstånd enligt 1 § skall innehålla uppgifter om

1. sökanden,
2. den som avses bli utsedd till arbetstagarrepresentant,
3. företaget,
4. det företag vars styrelse den som skall utses redan tillhör,
5. de omständigheter som sökanden vill åberopa till stöd för sin ansökan.

3 § En ansökan om undantag enligt 1 § skall innehålla uppgifter om

1. det ansökande företaget,
2. den eller de arbetstagarorganisationer som har beslutat om inrättande av styrelserepresentation i företaget,
3. de förhandlingar som har hållits mellan företaget och berörda arbetstagarorganisationer,
4. de åtgärder som sökanden har vidtagit eller är beredd att vidta för att på annat sätt än genom styrelserepresentation tillgodose arbetstagarnas intresse av insyn i och inflytande på företagets verksamhet,
5. de omständigheter som sökanden vill åberopa till stöd för sin ansökan.

4 § De handlingar som sökanden åberopar skall bifogas ansökningen.

5 § Om en ansökan är så ofullständig att den inte kan läggas till grund för prövning i sak och om det inte går att få den kompletterad på annat sätt, får nämnden förelägga sökanden att inom viss tid komplettera den.

Om sökanden inte följer föreläggandet, skall ansökan avvisas. En upplysning om detta skall tas in i föreläggandet.

Förordning (2007:909) med instruktion för Nämnden för styrelserepresentationsfrågor

Uppgifter

1 § Nämnden för styrelserepresentationsfrågor prövar frågor om tillstånd enligt 9 § andra stycket lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda och om undantag enligt 17 § samma lag.

Ledning

2 § Myndigheten leds av en nämnd.

3 § Nämnden ska bestå av en ordförande och åtta andra ledamöter. Ordföranden, som ska vara eller ha varit ordinarie domare, utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Övriga ledamöter utses efter förslag av Föreningen Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivaralliansen, Kooperationens förhandlingsorganisation, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation. Föreningen Svenskt Näringsliv och Sveriges Kommuner och Landsting föreslår två ledamöter och de övriga vardera en ledamot. För ordföranden och varje annan ledamot utses i samma ordning en ersättare.

Organisation

4 § Hos nämnden finns en sekreterare.

Beslutförhet

5 § Sekreteraren utses av nämnden i dess helhet. Andra ärenden avgörs av nämnden i dess helhet, om deras beskaffenhet kräver det.

6 § Ordföranden prövar fråga om avvisning eller avskrivning i ett ärende som avses i 1 §. Ordföranden avgör även administrativa ärenden.

Nämnden får i arbetsordningen meddela föreskrifter om eller i enskilda fall besluta att ordföranden får avgöra även andra ärenden, med undantag för avgörande i sak av ärenden som avses i 1 §.

7 § I prövningen av ärenden som avses i 1 § samt av andra ärenden än de som avses i 5 och 6 §§ deltar ordföranden och fyra andra ledamöter. Två av dessa ska vara utsedda på förslag av arbetstagarorganisationerna och två av Föreningen Svenskt Näringsliv. I stället för den ene av de två sistnämnda ledamöterna inträder

- när ärendet gäller ett företag där en kommun eller en landstingskommun har ett bestämmande inflytande, en av de ledamöter som har utsetts på förslag av Sveriges Kommuner och Landsting,
- när ärendet gäller ett företag som är anslutet till Arbetsgivaralliansen, den ledamot som har utsetts på förslag av denna organisation,
- när ärendet gäller ett företag som är anslutet till Kooperationens förhandlingsorganisation, den ledamot som har utsetts på förslag av denna organisation.

Beslut som inte innefattar slutligt avgörande av ärendet får dock fattas av ordföranden samt en ledamot för vardera arbetstagersidan och arbetsgiversidan.

8 § Om det framkommer skiljaktiga meningar vid en överläggning, tillämpas föreskrifterna i 16 kap. rättegångsbalken om omröstning i tvistemål.

Ärendenas handläggning

9 § Ordföranden ansvarar för beredningen av ärendena. Om det behövs, hålls muntlig förberedelse.

Sekreteraren får utfärda föreläggande att avhjälpa brist i en ansökan samt infordra förklaring, upplysning eller yttrande i ett ärende.

10 § Ett ärende avgörs efter muntlig förhandling, om det inte finns särskilda skäl.

Ska muntlig förhandling inte hållas, avgörs ärendet efter föredragning. Föredragningen ankommer på sekreteraren eller en särskilt förordnad föredragande. Ordföranden får överta föredragningen av ett ärende.

Medbestämmande

Undantag från myndighetsförordningen

11 § Följande bestämmelser i myndighetsförordningen (2007:515) ska inte tillämpas på myndigheten:

- 5 § om delegering,
- 14 § om nämndens sammansättning,
- 15 och 16 §§ om beslutförhet, samt
- 20 § om föredragning.

Överklagande

12 § Av 18 § lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda framgår att nämndens beslut i fråga som avses i 1 § inte får överklagas.

Lag (2011:427) om europeiska företagsråd

Lagens innehåll och syfte	66
Definitioner	67
Lagens tillämpningsområde	67
Undantag för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper	68
Europabolag	68
Europakooperativ	69
Verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål	69
Avvikelser genom kollektivavtal	69
Kontrollerande företag	69
Företagets ansvar	69
Skyldigheten att aktivt verka för ett europeiskt företagsråd	69
Överlämnande av information inför förhandlingar	69
Inledande av förhandlingar	70
Förhandlingsdelegation för arbetstagarna	70
Inrättande av en förhandlingsdelegation	70
Sammansättning	70
Förhandlingar	71
Förhandlingsmöten	71
Enskilda möten	71
Avstående från och avbrytande av förhandlingar	71
Experter	71
Omröstningsregler	72
Kostnader	72
Avtal	72
Vad som gäller om avtal inte träffas	72
När reglerna ska tillämpas	72
Det europeiska företagsrådets sammansättning	73
Arbetsordning	73
Arbetsutskott	73
Rätten till information och samråd	74
Experter	74
Enskilda möten	74
Nya förhandlingar	75
Kostnader	75
Övriga bestämmelser	75
Rättskapacitet	75
Information till arbetstagarna	75
Information och samråd under förhandlingar om ett nytt avtal	75
Skydd för arbetstagarrepresentanter	75
Utbildning	75
Tystnadsplikt	75
Skadestånd	76
Rättegång	76
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	77
Propositioner	77

Lagens innehåll och syfte

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av europeiska företagsråd bestående av arbetstagarrepresentanter eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor i gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-stater.

2§ Förfaranden för information till och samråd med arbetstagar ska vara ändamåls-
enliga och genomföras så att gemenskapsföretag och företagsgrupper kan fatta beslut
på ett effektivt sätt. Därför ska

1. information ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetsta-
garrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella kon-
sekvenser och vid behov förbereda samråd med gemenskapsföretaget eller före-
tagsgruppen, och
2. samråd ske genom upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetsta-
garrepresentanterna och gemenskapsföretaget eller företagsgruppen vid en tid-
punkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möj-
lighet att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid lämna synpunkter på
föreslagna åtgärder så att de kan beaktas i beslutsprocessen av gemenskapsföre-
taget eller företagsgruppen.

Medbe-
stämmande

Definitioner

3§ I denna lag avses med

- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *företag*: en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,
- *gemenskapsföretag*: ett företag som har verksamhet i minst två EES-stater,
- *kontrollerande företag*: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag,
- *kontrollerat företag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande in-
flytande över,
- *företagsgrupp*: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-stater, där ett
kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår, och
- *gränsöverskridande fråga*: en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller före-
tagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater.

I 7 och 13–16 §§ finns det särskilda bestämmelser om kontrollerande företag.

Lagens tillämpningsområde

4§ Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har
 - minst 1.000 arbetstagar i EES-staterna, varav
 - minst 150 arbetstagar i var och en av minst två EES-stater, samt
2. företagsgrupper som har
 - minst 1.000 arbetstagar i EES-staterna, varav
 - minst 150 arbetstagar i minst ett av sina företag i en EES-stat och minst 150
arbetstagar i minst ett av sina företag i en annan EES-stat.

Antalet arbetstagar i Sverige beräknas som det genomsnittliga antalet arbetstagar
under de två närmast föregående verksamhetsåren.

5§ Denna lag gäller när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en fö-
retagsgrupp har sitt säte i Sverige.

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte
har sitt säte i någon EES-stat, gäller lagen när

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett
företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och
rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt före-
tagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföre-
tag för information till och samråd med arbetstagar, eller
2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara
för förpliktelserna enligt direktiv 2009/38/EG och den filial eller det kontrollerade fö-
retag som har flest arbetstagar inom EES finns i Sverige.

Bestämmelserna i 18 § om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige, i 24, 25 och 38–40 §§ om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses och i 56 § om skydd för arbetstagarrepresentanter gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

6 § I sådana fall som avses i 5 § andra stycket ska det som sägs i denna lag om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp gälla för den filial eller det företag som enligt nämnda bestämmelse gör lagen tillämplig.

7 § Om ett gemenskapsföretag eller företag i en företagsgrupp är kontrollerat av ett annat företag i en EES-stat, är bestämmelserna om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp inte tillämpliga på det kontrollerade företaget.

Undantag för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper

8 § För följande gemenskapsföretag eller företagsgrupper ska enbart 59–62 §§ om skadestånd och rättegång gälla:

1. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som sedan den 22 september 1996 haft ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarare som omfattat gemenskapsföretagets eller företagsgruppens samtliga verksamheter i EES-staterna med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland. Om företaget eller företagsgruppen den 1 juli 2000 hade verksamhet även i Förenade kungariket, måste avtalet senast från den tidpunkten ha omfattat även den verksamheten.
2. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som fallit inom tillämpningsområdet för lagen (1996:359) om europeiska företagsråd sedan den 1 mars 2000 endast på grund av att lagens tillämpningsområde då utvidgades till att omfatta även verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland och som vid den tidpunkten hade ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarare, om avtalet omfattade alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagarare i EES-staterna.
3. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som någon gång under perioden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 ingått eller förnyat gällande avtal enligt 21 eller 22 § lagen om europeiska företagsråd.

Vid en väsentlig omstrukturering av gemenskapsföretag eller företagsgrupper enligt första stycket ska dock även 1, 4–7, 9–19, 21–36 §§, 53 § första stycket samt 55, 56 och 58 §§ gälla.

Om ett avtal enligt första stycket har löpt ut eller löper ut, ska lagen gälla i sin helhet för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om avtalet har förnyats eller förnyas, gäller dock lagen fortfarande endast enligt första stycket.

Europabolag

9 § Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag, ska denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterföretag.

Lagen ska dock tillämpas på ett europabolag och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europabolag efter dess bildande, ska denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Europakooperativ

10§ Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europakooperativ enligt rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar), ska denna lag inte tillämpas på europakooperativet eller dess dotterföretag.

Lagen ska dock tillämpas på ett europakooperativ och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 24 § lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europakooperativ efter dess bildande, ska denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål

11§ Verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde i fråga om verksamhetens mål och inriktning.

Avvikelser genom kollektivavtal

12§ Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från denna lag.

Avvikelser får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagsansidans än som följer av direktiv 2009/38/EG.

Kontrollerande företag

13§ Om inte annat visas, ska ett företag anses utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, om det i eget eller någon annans namn

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företagets styrelse eller motsvarande ledningsorgan,
2. kontrollerar mer än hälften av rösterna för aktierna eller andelarna i företaget, eller
3. äger mer än hälften av aktierna eller andelarna i företaget.

14§ Om flera företag inom en företagsgrupp anses utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, ska i första hand det företag som avses i 13 § 1 och i andra hand det företag som avses i 13 § 2 anses som kontrollerande företag.

Första stycket gäller endast om det inte visas att ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande.

15§ Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer ska inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktie- eller andelsinnehav.

16§ En konkursförvaltare, rekonstruktör eller likvidator ska vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

Företagets ansvar

Skyldigheten att aktivt verka för ett europeiskt företagsråd

17§ Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarare.

Överlämnande av information inför förhandlingar

18§ Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska till arbetstagararna lämna information som krävs för att förhandlingar enligt 27 § ska kunna inledas. Sådan information ska lämnas via ett annat företag inom företagsgruppen eller en verksamhet i gemenskapsföretaget om arbetstagararna begär det.

Kontrollerade företag i en företagsgrupp och filialer till ett gemenskapsföretag ska till kontrollerande företag i en företagsgrupp eller gemenskapsföretag inom EES lämna de uppgifter som behövs för att kontrollerande företag och gemenskapsföretag ska kunna fullgöra sin skyldighet att lämna information till arbetstagarerna.

Inledande av förhandlingar

19 § Initiativ till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarerna eller nya sådana förhandlingar får tas

1. av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, eller
2. skriftligen av minst 100 arbetstagarerna eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

20 § När gemenskapsföretaget eller företagsgruppen enligt 4–11 §§ omfattas av lagens tillämpningsområde och initiativ har tagits enligt 19 §, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarerna.

Första stycket gäller inte när det finns ett avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagarerna i företaget eller företagsgruppen och som har ingåtts enligt lagen (1996:359) om europeiska företagsråd eller när 24–35 §§ den lagen har tillämpats.

21 § Vid väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen och då initiativ har tagits enligt 19 §, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inleda nya förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarerna.

Första stycket gäller inte när ett avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagarerna inom EES i företaget eller företagsgruppen reglerar vad som ska gälla vid väsentliga omstruktureringar.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarerna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

22 § När förhandlingar ska inledas enligt 20 eller 21 §, ska en förhandlingsdelegation för arbetstagarerna inrättas i enlighet med 23–25 §§.

Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarerna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarerna.

Sammansättning

23 § Arbetstagarerna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i arbetstagarernas förhandlingsdelegation för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagarerna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

När nya förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureringar, ska utöver de platser som fördelas enligt första stycket, i förekommande fall vart och ett av befintliga europeiska företagsråd i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen tilldelas tre platser i förhandlingsdelegationen. Ledamöter till dessa platser utses inom respektive företagsråd.

24 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarernas förhandlingsdelegation utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om en ledamot, ska denne utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens kollektivavtalsbundna arbetstagare i Sverige. Om det är fråga om flera ledamöter, ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som anges i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

25 § Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, ska ledamöterna från Sverige i arbetstagarorganisationens förhandlingsdelegation utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

26 § När en förhandlingsdelegation för arbetstagarerna har inrättats, ska den underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

Förhandlingar

Förhandlingsmöten

27 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska kalla till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Företaget ska informera berörda verksamheter eller kontrollerade företag i företagsgruppen om hur arbetstagarernas förhandlingsdelegation är sammansatt och när förhandlingarna ska äga rum.

Företaget ska även informera behöriga europeiska arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer om förhandlingsdelegationens sammansättning och när förhandlingarna ska inledas.

Enskilda möten

28 § Arbetstagarernas förhandlingsdelegation har rätt att sammanträda enskilt före och efter varje möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Vid ett sådant möte ska förhandlingsdelegationen ha tillgång till tolkar och tekniska hjälpmedel i den utsträckning som det är nödvändigt för att genomföra mötet.

Avstående från och avbrytande av förhandlingar

29 § Arbetstagarernas förhandlingsdelegation får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarerna eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

I fall som avses i första stycket får en part inte framställa en ny begäran om förhandlingar enligt 19 § förrän efter två år, om parterna inte har avtalat eller kommer överens om en kortare tid.

Experter

30 § Arbetstagarernas förhandlingsdelegation får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna i egenskap av rådgivare.

Omröstningsregler

31 § För ett beslut om att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 29 §, krävs röster från minst två tredjedelar av ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

För att förhandlingsdelegationen ska kunna ingå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, måste mer än hälften av ledamöterna enas om det.

Kostnader

32 § Alla kostnader för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska kunna bildas och bedriva sin verksamhet ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Avtal

33 § Ett avtal om ett europeiskt företagsråd ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES.

Avtalet ska behandla

1. vilka företag eller verksamheter som ska omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning, som ska vara avvägd med hänsyn till verksamhetsgrenar inom gemenskapsföretaget eller företagsgruppen och till arbetstagarnas kön och arbetsuppgifter,
3. företagsrådets mandatperiod,
4. företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan detta förfarande och motsvarande förfaranden på nationell nivå,
5. platsen för företagsrådets möten, hur ofta företagsrådet ska sammanträda och mötenas längd,
6. vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till företagsrådets förfogande, och
7. avtalets löptid, hur avtalet får ändras eller sägas upp och, för de fall då avtalet ska omförhandlas, när och hur detta ska gå till.

Om avtalet innehåller bestämmelser om arbetsutskott, ska även sammansättningen av samt arbetsuppgifter och mötesordning för detta behandlas i avtalet.

34 § I stället för ett avtal om ett europeiskt företagsråd kan parterna avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Ett sådant avtal ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES och innehålla riktlinjer för informations- och samrådsförfarandet samt behandla arbetstagarrepresentanternas rätt till information, särskilt om frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen.

I avtalet ska anges vilken rätt arbetstagarrepresentanterna har att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna ska tillämpas

35 § Ett europeiskt företagsråd som omfattar all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES ska inrättas enligt 37–52 §§ om

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar med förhandlingsdelegationen inom sex månader från det att arbetstagarna har begärt förhandlingar enligt 19 §, eller

3. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och förhandlingsdelegationen inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år från den tidpunkt då någon av parterna tog initiativ till förhandlingar enligt 19 §.

Medbestämmande

36 § Bestämmelserna i 37–52 §§ ska inte tillämpas, om arbetstagarorganisationen fattat beslut enligt 29 § första stycket om att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal enligt denna lag eller att avbryta förhandlingar om ett sådant avtal.

Det europeiska företagsrådets sammansättning

37 § Arbetstagarorganisationerna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i det europeiska företagsrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagarorganisationer i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

Om inte annat avtalas, ska företagsrådet vartannat år pröva om förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen leder till att företagsrådet ska ges en ny sammansättning. Vid denna prövning ska första stycket tillämpas.

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska tillhandahålla de uppgifter som behövs för prövningen enligt andra stycket.

38 § Ledamöter från Sverige i det europeiska företagsrådet ska utses bland gemenskapsföretagets eller företagsgruppens anställda i Sverige.

39 § Ledamöter från Sverige i det europeiska företagsrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om en ledamot, ska denne utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer i Sverige. Om det är fråga om flera ledamöter, ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som anges i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

40 § Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, ska ledamöterna från Sverige i det europeiska företagsrådet utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagarorganisationer vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

41 § Det europeiska företagsrådet ska underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

Arbetsordning

42 § Det europeiska företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

Arbetsutskott

43 § Det europeiska företagsrådet ska inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst fem ledamöter.

Arbetsutskottet ska ha möjlighet att löpande bedriva verksamhet.

Rätten till information och samråd

44 § Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse

1. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur,
2. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens ekonomiska och finansiella situation, samt
3. den förväntade utvecklingen i fråga om gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet, produktion och försäljning.

45 § Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om

1. sysselsättningsläget och dess förväntade utveckling,
2. investeringar,
3. betydande organisationsförändringar,
4. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
5. produktionsöverföringar,
6. fusioner,
7. nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter, samt
8. kollektiva uppsägningar.

46 § Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och få motiverade svar på eventuella yttranden.

47 § Det europeiska företagsrådet har rätt till minst ett möte om året med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och till att då få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

Inför mötet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge företagsrådet en skriftlig rapport om det som mötet ska handla om.

48 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetsutskottet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning. Detta gäller särskilt omlokaliseringar, nedläggningar av verksamheter eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetsutskottet begär det, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget sammanträda med arbetsutskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. Vid sådana möten har även de ledamöter i det europeiska företagsrådet som företräder arbetstagarna vid de verksamheter eller företag som är direkt berörda av omständigheterna rätt att delta. Inför mötet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om det som mötet ska handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten.

Om det inte finns något arbetsutskott, ska det som sägs i denna paragraf om arbetsutskottet gälla företagsrådet.

Experter

49 § Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

Enskilda möten

50 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet har rätt att sammanträda enskilt inför möten med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp.

Därutöver har företagsrådet rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

Nya förhandlingar

51 § Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats, ska det pröva om förhandlingar ska inledas för att sluta ett avtal som avses i 33 eller 34 § eller om 37–52 §§ ska tillämpas även i fortsättningen.

Avtal enligt 33 eller 34 § ingås av företagsrådet och kräver stöd av en majoritet bland ledamöterna i rådet.

Om förhandlingar inte inleds inom sex månader eller inte leder till något avtal inom tre år från det att företagsrådet begärt förhandlingar enligt första stycket, ska 37–52 §§ gälla även i fortsättningen.

Kostnader

52 § Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp i den utsträckning som krävs för att företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Övriga bestämmelser

Rättskapacitet

53 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd kan förvärva rättigheter och ta på sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett företagsråd inrättats tar det över alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och träder in som part i ett avtal om ett europeiskt företagsråd.

Information till arbetstagarna

54 § Det europeiska företagsrådet ska, med de begränsningar som kan följa av att arbetstagarrepresentanterna ålagts tystnadsplikt enligt 58 §, underrätta representanter för arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, ska samtliga arbetstagare underrättas.

Information och samråd under förhandlingar om ett nytt avtal

55 § Under den tid som förhandlingar pågår om ett nytt avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare med anledning av väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, ska avtal eller andra ordningar för information och samråd fortsätta att gälla med de anpassningar som parterna enas om.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

Utbildning

57 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska ge ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation och det europeiska företagsrådet utbildning i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppdrag.

Tystnadsplikt

58 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får besluta om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter som utför uppgifter enligt denna lag, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som enligt första stycket har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra arbetstagarledamöter eller experter i samma organ. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten ska, så länge det finns behov av den, fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

Skadestånd

59 § Den som bryter mot denna lag, mot ett avtal enligt denna lag eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag ska ersätta uppkommen skada i enlighet med 55 och 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket samt 61 och 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av lagen om medbestämmande i arbetslivet ska det som sägs där om en arbetsgivare gälla även för ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp och det som sägs om en arbetstagarorganisation gälla även för ett europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

En arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagarorganisation. Med en arbetstagarorganisation likställs ett företagsråd, en förhandlingsdelegation eller något annat organ för information till eller samråd med arbetstagare.

60 § Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller någon förhandlingsdelegation för arbetstagarerna som kan föra talan enligt denna lag, ska det som föreskrivs om skadestånd i stället gälla berörda arbetstagarorganisationer.

Rättegång

61 § Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

Vid tillämpningen av lagen om rättegången i arbetstvister ska det som sägs där om en arbetsgivare gälla även för ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp och det som sägs om en arbetstagarorganisation gälla även för ett europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare. Det som sägs där om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt.

62 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § ska ett gemenskapsföretag, ett kontrollerande företag i en företagsgrupp, ett europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation och andra organ för information till och samråd med arbetstagare anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast ska väckas ska dock vara åtta månader.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2011:427

1. Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011, då lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ska upphöra att gälla.
2. Den upphävda lagen gäller dock, med undantag för 39–41 §§, fortfarande för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där gällande avtal enligt 21 eller 22 § den lagen ingåtts eller förnyats under tiden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 samt där ett sådant avtal senare förnyas.
3. Om en förhandlingsdelegation för arbetstagarna påbörjat förhandlingar enligt den upphävda lagen, ska förhandlingarna fortsätta enligt den nya lagen.
4. För ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som tillämpar 24–35 §§ i den upphävda lagen ska 37–52 §§ i den nya lagen gälla.
5. I fall som avses i punkten 4 ska ett europeiskt företagsråd som inrättats enligt 24 § den upphävda lagen fortsätta sin verksamhet enligt den nya lagen till dess att företagsrådet prövat sin sammansättning enligt 37 § andra stycket den nya lagen.

Medbestämmande

Propositioner

SFS 2011:427

Prop. 2010/11:60

Lag (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

(senast ändrad genom SFS 2011:431)

Lagens innehåll och tillämpningsområde	78
Definitioner	79
Förhandlingsdelegation för arbetstagarna	79
Inrättande av en förhandlingsdelegation	79
Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna	79
Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika företag och filialer i Sverige	80
Hur ledamöter från Sverige utses	81
Vilka arbetstagare företräder ledamöterna från Sverige?	81
Förhandlingar m.m.	81
Förhandlingsperiod	81
Avstående från eller avbrytande av förhandlingar	82
Information	82
Experter	82
Omröstningsregler	82
Avtal om medverkan	82
Vad som gäller om avtal inte träffas	83
När reglerna ska tillämpas	83
Rätten till medverkan	83
Kostnader	84
Övriga bestämmelser	84
Skydd för arbetstagarrepresentanter	84
Tystnadsplikt	84
Skadestånd	85
Rättegång	85
Propositioner	85

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Arbetstagarnas medverkan kan fastställas enligt överenskommelse mellan de deltagande företagen och en för arbetstagarna enligt denna lag utsedd förhandlingsdelegation eller, om någon överenskommelse inte träffats, enligt bestämmelserna i 30–40 §§.

2 § Denna lag gäller i företag som deltar i eller etableras genom

1. en gränsöverskridande fusion, om arbetstagarna i något av de deltagande företagen omfattas av bestämmelser om medverkan, eller
2. en inhemsk fusion som sker inom tre år från det att en gränsöverskridande fusion registrerats, om företag enligt 1 ingår i det övertagande företaget och arbetstagarnas medverkan sedan tidigare regleras enligt denna lag.

Lagen gäller dock inte om fusionen resulterar i att ett europabolag eller ett europakooperativ bildas.

Om förhandlingsdelegationen fattar ett beslut enligt 22 § första stycket eller avstår från att fatta beslut enligt 30 § 2 b gäller därefter inte lagen i det övertagande företaget.

3 § Bestämmelserna i 5–9 och 19 §§ om förhandlingsdelegationen, i 20–29 §§ om förhandlingsförfarandet, i 30–34 och 36–40 §§ om vad som gäller om avtal inte träffas samt i 41 § om kostnader gäller när det övertagande företaget ska ha eller har sitt säte i Sverige.

Bestämmelserna i 10–18 och 35 §§ om fördelning av platser och om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var det övertagande företaget ska ha eller har sitt säte.

Definitioner

4 § I denna lag avses med

- *fusion*: en sammanslagning av två eller flera företag som innebär att ett företag övertar ett eller flera andra företags tillgångar och skulder och att det eller de sistnämnda företagen upplöses utan likvidation,
- *företag*: ett sådant företag som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar,
- *gränsöverskridande fusion*: en fusion mellan företag i olika stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES),
- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *övertagande företag*: det företag som blir resultatet av en fusion,
- *deltagande företag*: de företag som direkt deltar i en fusion,
- *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 13–16 §§ lagen (2011:427) om europeiska företagsråd,
- *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag, och
- *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
 - a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan, eller
 - b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan. *Lag (2011:431)*

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

5 § De deltagande företagen ska så snart som möjligt, sedan fusionsplanen offentliggjorts, vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna ska kunna inrättas.

De deltagande företagen ska lämna uppgift om namnen på de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna samt uppgift om antalet anställda i dessa. De ska även lämna uppgift om namnen på övriga dotterföretag och filialer i EES-staterna. Informationen ska lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

Om företagen avser att utan föregående förhandlingar tillämpa bestämmelserna i 32–40 §§ ska den information som avses i andra stycket även innehålla en upplysning om denna avsikt.

6 § En förhandlingsdelegation för arbetstagarna ska inrättas i enlighet med bestämmelserna i 7–19 §§. Ledamöter till förhandlingsdelegationen ska väljas eller utses inom tio veckor från det att de deltagande företagen fullgjort sina skyldigheter enligt 5 §.

Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande företagen om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget. Förhandlingsdelegationen kan också ha de uppgifter som framgår av 33–37 §§.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

7 § Arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i varje EES-stat ska tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

8§ Arbetstagarna i de olika EES-staterna ska tilldelas extraplats i förhandlingsdelegationen, om det behövs för att minst en representant ska kunna utses för arbetstagarna i varje deltagande företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplats som tilldelas arbetstagarna enligt första stycket får dock inte överstiga 20 procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 7 §. Om hela behovet av extraplats med hänsyn till detta inte kan täckas, ska de tillgängliga platserna tilldelas arbetstagarna i deltagande företag i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Tilldelningen av extraplats får inte medföra att någon arbetstagare blir representerad av mer än en ledamot.

9§ Om antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i olika EES-stater, ska fördelningen enligt 7 och 8 §§ göras om.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika företag och filialer i Sverige

10§ De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare i Sverige, ska fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande företagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i företagen. Arbetstagarna i varje företag tilldelas högst en plats per företag.

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i berörda dotterföretag och berörda filialer i fallande ordning efter antalet arbetstagare i respektive dotterföretag eller filial. Arbetstagarna i varje dotterföretag eller filial tilldelas högst en plats per företag respektive filial.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

11§ De lokala arbetstagarorganisationer som enligt 15 eller 16 § ska utse ledamöter från Sverige får komma överens om att en annan fördelning av de ordinarie platserna ska gälla än den som följer av 10 §. En sådan överenskommelse ska dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarna i varje deltagande företag tilldelas en plats.

12§ De extraplats i förhandlingsdelegationen som enligt 8 § kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska företag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet arbetstagare i företagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i företag som inte fått någon plats enligt 10 §.

13§ Om fördelningen av antalet platser i förhandlingsdelegationen görs om enligt 9 §, ska även fördelningen enligt 10 och 12 §§ göras om.

14§ Om arbetstagarna i ett deltagande företag, berört dotterföretag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och företaget eller filialen upphör att vara deltagande eller berört, ska platsen omfördelas även om förhandlingsdelegationens sammansättning inte ska göras om enligt 9 §.

Om det är en ordinarie plats som ska omfördelas enligt första stycket, ska platsen tilldelas arbetstagarna i det företag eller den filial som vid närmast föregående fördelning enligt 10 § stod i tur att få nästa ordinarie plats. Om platsen därigenom skulle tilldelas arbetstagarna i ett företag som redan fått en extraplats enligt bestämmelserna i 12 §, ska platsen dock gå vidare till arbetstagarna i det företag eller den filial som därefter står näst i tur.

Om det är en extraplats som ska omfördelas enligt första stycket, ska platsen tilldelas arbetstagarna i det företag som enligt 12 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Om det inte finns något sådant företag ska ingen tilldelas platsen.

Hur ledamöter från Sverige utses

15§ Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande företagen, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna i Sverige.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot ska denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagararna i Sverige vid de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna. Om det är fråga om att utse flera ledamöter ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

16§ Om inget av de deltagande företagen, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna i Sverige är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, ska ledamöterna från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i Sverige. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation.

17§ Finns inte en sådan organisation som avses i 16 §, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagararna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i Sverige.

Viika arbetstagare företräder ledamöterna från Sverige?

18§ En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 10 § företräder arbetstagararna i det företag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses för arbetstagararna i ett företag eller en filial med stöd av bestämmelserna i 10 § företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av 10 § företräder även arbetstagare i företag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de företag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämnt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 12 § företräder enbart arbetstagararna vid det företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

19§ Reglerna i 18 § ska inte tillämpas om en förhandlingsdelegation inrättas efter att de deltagande företagen fattat beslut enligt 22 § andra stycket eller när en förhandlingsdelegation av annan anledning enbart ska fatta sådana beslut som omfattas av 28 §.

Förhandlingar m.m.

Förhandlingsperiod

20§ Förhandlingarna mellan de deltagande företagen och arbetstagararnas förhandlingsdelegation om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget ska inledas så snart som förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet.

Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

21 § Om tidsfristen om tio veckor enligt 6 § överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för ska den förhandlingsperiod som avses i 20 § anses börja löpa när tidsfristen enligt 6 § överskrids.

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

22 § Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

De deltagande företagen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget.

Information

23 § De deltagande företagen ska informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av medverkan i de deltagande företagen samt om planerna för den gränsöverskridande fusionen och om hur genomförandet av fusionen fortskrider till dess att fusionen registrerats.

Experter

24 § Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande företagen när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå.

Omröstningsregler

25 § Som förhandlingsdelegationens beslut gäller, om inte annat följer av 26, 27 eller 28 §, den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter, om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

26 § Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i det övertagande företaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande företagen med högst andel medverkan, krävs för att avtalet ska godkännas att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna i minst två EES-stater röstar för detta. Denna majoritetsregel gäller endast när medverkan omfattar minst 25 procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande företagen.

27 § För ett beslut att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 22 § första stycket krävs samma majoritet som anges i 26 §.

28 § När förhandlingsdelegationen beslutar om hur platser ska fördelas och ledamöter utses enligt 33 och 34 §§, mandatperiodens längd enligt 36 § och vilka ledamöter till styrelsen som ska föreslås eller avvisas enligt 37 § gäller den ordning som delegationen själv bestämmer.

Avtal om medverkan

29 § Ett avtal om medverkan ska vara skriftligt.

Avtalet ska behandla

1. avtalets omfattning,
2. det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,
3. vilka förfaranden som ska användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas,
4. ledamöternas rättigheter, och
5. avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas, hur en omförhandling ska genomföras och vad som ska gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna ska tillämpas

30 § Bestämmelserna i 32–40 §§ ska tillämpas

1. om parterna är överens om det,
2. om ett avtal som uppfyller kraven i denna lag inte träffats när tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 20 § löpt ut och
 - a) minst en tredjedel av arbetstagarna i de deltagande företagen hade rätt till medverkan, eller
 - b) arbetstagarna i något av de deltagande företagen, även om de utgjorde en mindre andel än en tredjedel av arbetstagarna i dessa företag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna ska ha rätt till medverkan i det övertagande företaget, eller
3. om de deltagande företagen fattat beslut enligt 22 § andra stycket om att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan.

31 § Om bestämmelserna i 32–40 §§ ska tillämpas och det i de deltagande företagen finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som ska införas i det övertagande företaget. Om förhandlingsdelegationen fattar ett sådant beslut, ska den informera de deltagande företagen om beslutet.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande företagen besluta vilken form för medverkan som ska införas i det övertagande företaget. Om de deltagande företagen fattar ett sådant beslut, ska de i förekommande fall informera förhandlingsdelegationen om beslutet.

Rätten till medverkan

32 § Arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i det övertagande företagens styrelse ska motsvara den högsta andel som gällde i något organ i något av de deltagande företagen före registreringen.

När bestämmelserna i 32–40 §§ ska tillämpas enligt 30 § 1 eller 2 har arbetstagarna rätt att välja eller på annat sätt utse en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen, om de enligt första stycket skulle ha rätt till en större andel ledamöter. Om en tredjedel inte utgör ett helt tal ska arbetstagarna ha rätt till det antal ledamöter som motsvarar närmast högre tal.

33 § Förhandlingsdelegationen ska besluta hur platser i det övertagande företagens styrelse ska fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen ska ske proportionellt i förhållande till andelen arbetstagare i det övertagande företaget, dess dotterföretag och filialer i varje EES-stat.

Om inte arbetstagarna i samtliga EES-stater blir representerade vid fördelningen enligt första stycket, ska en plats undantas från den proportionella fördelningen. Den undantagna platsen ska tilldelas arbetstagarna i den EES-stat där det övertagande företaget ska ha sitt säte. Om dessa arbetstagare redan är representerade ska platsen i stället tilldelas arbetstagarna i den EES-stat som har flest arbetstagare av dem som blivit utan representation.

34 § Förhandlingsdelegationen ska utse ledamöter till de platser i styrelsen som fördelats mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 33 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till något företagsorgan, ska i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter till platser som tilldelats arbetstagare från den staten.

35 § Ledamöter till de platser i styrelsen eller något företagsorgan i annan EES-stat som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 15 eller 16 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till förhandlingsdelegationen eller motsvarande organ i annan EES-stat.

36 § Den som utser arbetstagarledamöter enligt 34 eller 35 § ska bestämma mandatperiodens längd. Mandatperioden får dock inte vara längre än fyra räkenskapsår. Den ska bestämmas så att uppdraget upphör vid slutet av en ordinarie stämma på vilken styrelseval förrättas.

37 § När arbetstagarernas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till styrelsen, bestämmer förhandlingsdelegationen vilka kandidater som ska föreslås eller avvisas.

38 § När arbetstagarerna ska välja, utse, föreslå eller avvisa nya ledamöter till styrelsen ska en förhandlingsdelegation inrättas på nytt enligt 7–17 §§, om det inte är obehövt. Vad som sägs om de deltagande företagen ska gälla för det övertagande företaget.

39 § Arbetstagarrepresentanter i styrelsen ska ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som har utsetts av aktieägarna eller föreningsmedlemmarna.

Arbetstagarrepresentanterna får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets.

Om ett företags verksamhet är av sådan natur eller har ett sådant ändamål som avses i 2 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, har arbetstagarrepresentanterna inte heller rätt att delta i ett beslut som gäller verksamhetens mål eller inriktning.

40 § En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare ska avgöras i det övertagande företagets styrelse, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i styrelsen eller befattningshavare i företaget.

Kostnader

41 § Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt ska bäras av de deltagande företagen eller det övertagande företaget i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Övriga bestämmelser

42 § Arbetstagarernas förhandlingsdelegation kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

Förhandlingsdelegationen upphör när den har utfört sina uppgifter enligt denna lag.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

Tystnadsplikt

44 § De deltagande företagen eller det övertagande företaget får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen samt för de experter som biträder detta organ, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter i samma förhandlingsdelegation och till dess experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten ska fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som ledamot eller expert upphört.

Skadestånd

45 § Den som bryter mot denna lag, mot ett avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag ska ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 55 och 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket samt 61 och 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska det som sägs om arbetsgivare gälla även för övertagande företag och deltagande företag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarorganisationens förhandlingsdelegation.

En arbetstagarorganisation eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagarorganisation eller arbetstagarorganisation.

Rättegång

46 § Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

Vid tillämpningen av lagen om rättegången i arbetstvister ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för övertagande företag och deltagande företag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarorganisationens förhandlingsdelegation. Det som sägs där om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt. *Lag (2011:431)*

47 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § ska övertagande företag, deltagande företag och arbetstagarorganisationens förhandlingsdelegation anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast ska väckas, ska dock vara åtta månader.

Propositioner

SFS 2008:9

SFS 2011:431

Prop. 2007/08:20

Prop. 2010/11:60

Lag (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag

(senast ändrad genom SFS 2011:429)

Lagens innehåll och tillämpningsområde	86
Definitioner	87
Förhandlingsdelegation för arbetstagarna	87
Inrättande av en förhandlingsdelegation	87
Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna	87
Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige	88
Hur ledamöter från Sverige utses	88
Vilka arbetstagare företräder ledamöterna från Sverige?	89
Förhandlingar	89
Förhandlingsperiod	89
Avstående från eller avbrytande av förhandlingar	89
Information	90
Experter	90
Omröstningsregler	90
Kostnader	90
Avtal om arbetstagarinflytande	90
Vad som gäller om avtal inte träffas	91
När reglerna skall tillämpas	91
Arbetsgarrådets sammansättning m.m.	92
Information och samråd	93
Regler för arbetsgarrådet och arbetsutskottet	94
Kostnader	94
Medverkan	94
Övriga bestämmelser	95
Skydd för arbetstagarrepresentanter	95
Tystnadsplikt	95
Missbruk av förfarandet	95
Skadestånd	96
Rättegång	96
Propositioner	96

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagarinflytande i europabolag.

2 § Arbetstagarinflytandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna, som har till uppgift att med de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. I vissa fall skall ett arbetsgarråd inrättas och regler om medverkan tillämpas enligt 32–63 §§.

3 § Verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde i fråga om verksamhetens mål och inriktning.

4 § Bestämmelserna i 6–10 §§ om förhandlingsdelegationen och i 20–31 §§ om förfarandet samt i 32–36, 42–58 och 60–63 §§ om vad som gäller om avtal inte träffas gäller när ett europabolag skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Bestämmelserna i 11–19, 37–41 §§ och 59 § om fördelning av platser och om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var europabolaget skall ha eller har sitt säte.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag,
- *deltagande bolag*: de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag,
- *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med 13–16 §§ lagen (2011:427) om europeiska företagsråd,
- *berörda dotterbolag eller berörda filialer*: dotterbolag eller filialer till ett deltagande bolag och som föreslås bli dotterbolag eller filialer till ett europabolag när detta bildas,
- *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
 - a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller
 - b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, och
- *arbetstagaråd*: organ som företräder arbetstagarna i ett europabolag och dess dotterbolag och filialer vid information och samråd samt, i förekommande fall, utövar rätten till medverkan i europabolaget. *Lag (2011:429)*

Medbestämmande

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 § De deltagande bolagen skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas. I de fall ett europabolag skall bildas genom fusion eller skapande av ett holdingbolag uppkommer skyldigheten att vidta nödvändiga åtgärder när ett förslag att bilda ett europabolag offentliggjorts. I de fall ett europabolag skall bildas genom ombildning eller genom skapande av ett dotterbolag inträder denna skyldighet när beslut om förslaget fattats.

Bolagen skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterbolag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna.

7 § En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas i enlighet med bestämmelserna i 8–19 §§. Ledamöter till förhandlingsdelegationen skall väljas eller utses inom tio veckor från det att de deltagande bolagen fullgjort sina skyldigheter enligt 6 §. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande bolagen om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. *Lag (2006:480)*

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

8 § Arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i varje EES-stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

9 § När ett europabolag skall bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika EES-staterna tilldelas extraplatser i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall kunna utses för arbetstagarna i varje deltagande bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna enligt första stycket får dock inte överstiga tjugo procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 8 §. Om hela behovet av extraplatser med hänsyn till detta inte kan täckas, skall de tillgängliga plat-

serna tilldelas arbetstagarerna i deltagandebolag i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagarerna i de bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Tilldelningen av extraplats får inte medföra att arbetstagarerna blir representerade av mer än en ledamot.

10 § Om antalet arbetstagarerna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarerna i olika EES-stater, skall fördelningen enligt 8 och 9 §§ göras om.

Fördelning av platser mellan arbetstagarerna i olika bolag och filialer i Sverige

11 § De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelas arbetstagarerna i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarerna i de deltagande bolagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagarerna i bolagen. Arbetstagarerna i varje bolag tilldelas högst en plats per bolag.

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarerna i berörda dotterbolag och berörda filialer i fallande ordning efter antalet arbetstagarerna i respektive dotterbolag eller filial. Arbetstagarerna i varje dotterbolag eller filial tilldelas högst en plats per bolag respektive filial.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarerna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagarerna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

12 § De lokala arbetstagarorganisationer som enligt 16 eller 17 § skall utse ledamöter från Sverige får komma överens om att en annan fördelning av de ordinarie platserna skall gälla än den som följer av 11 §. En sådan överenskommelse skall dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarerna i varje deltagande bolag tilldelas en plats.

13 § De extraplats i förhandlingsdelegationen som enligt 9 § kan komma att tilldelas arbetstagarerna i Sverige fördelas mellan arbetstagarerna i svenska bolag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet arbetstagarerna i bolagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagarerna i bolag som inte fått någon plats enligt 11 §.

14 § Om fördelningen av antalet platser i förhandlingsdelegationen görs om enligt 10 §, skall även fördelningen enligt 11 och 13 §§ göras om.

15 § Om arbetstagarerna i ett deltagande bolag, berört dotterbolag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och bolaget eller filialen upphör att vara deltagande eller berört, skall platsen omfördelas även om förhandlingsdelegationens sammansättning inte skall göras om enligt 10 §.

Om det är en ordinarie plats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarerna i det bolag eller den filial som vid närmast föregående fördelning enligt 11 § stod i tur att få nästa ordinarie plats. Om platsen därigenom skulle tilldelas arbetstagarerna i ett bolag som redan fått en extraplats enligt bestämmelserna i 13 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarerna i det bolag eller den filial som därefter står näst i tur.

Om det är en extraplats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarerna i det bolag som enligt 13 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Om det inte finns något sådant bolag skall ingen tilldelas platsen.

Hur ledamöter från Sverige utses

16 § Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarerna i Sverige vid de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

17 § Om inget av de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige. Detta gäller dock endast om de lokala arbets- tagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

18 § Finns inte sådan organisation som avses i 17 §, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarerna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige.

Vilka arbetstagare företräder ledamöterna från Sverige?

19 § En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder arbetstagarerna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarerna i ett bolag eller en filial med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av 11 § företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämnt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 13 § företräder enbart arbetstagarerna vid det bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Lag (2008:16)

Förhandlingar

Förhandlingsperiod

20 § Förhandlingarna mellan de deltagande bolagen och arbetstagarernas förhandlingsdelegation om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet.

Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

20 a § Om tidsfristen i 7 § överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarerna ansvarar för skall den förhandlingsperiod som avses i 20 § anses börja löpa när tidsfristen enligt 7 § överskrids. *Lag (2006:480)*

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

21 § Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Ett sådant beslut får dock inte fattas om europabolaget skall bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i det bolag som skall ombildas.

Tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket, skall en förhandlingsdelegation sammankallas på nytt om det finns en skriftlig begäran från minst tio procent av arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Information

22 § De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av arbetstagarinflytande i form av medverkan i de deltagande bolagen samt om planerna för bildandet av europabolaget och om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider fram till dess att bolaget registrerats.

Experter

23 § Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande bolagen när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå.

Omröstningsregler

24 § Som förhandlingsdelegationens beslut gäller, om inte annat följer av 25 eller 26 §, den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda bolagen och berörda filialerna.

25 § Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i europabolaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande bolagen med högst andel medverkan, krävs för att avtalet skall godkännas att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna i minst två EES-stater röstar för detta. Denna majoritetsregel gäller

- när europabolag bildas genom fusion om arbetstagarinflytande i form av medverkan omfattar minst tjugofem procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, och
- när europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas om medverkan omfattar minst femtio procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

När europabolag bildas genom ombildning gäller 31 §.

26 § För ett beslut att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 21 § krävs samma majoritet som anges i 25 § första stycket.

Kostnader

27 § Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt skall bäras av de deltagande bolagen i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Avtal om arbetstagarinflytande

28 § Ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

- a) avtalets omfattning,
- b) om ett arbetstagarråd skall inrättas eller om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla,
- c) om rätt till medverkan skall finnas eller inte,
- d) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas, hur en omförhandling skall genomföras och vad som skall gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

29 § Om ett arbetstagaråd skall inrättas skall avtalet behandla

- a) arbetstagarådets sammansättning,
- b) arbetstagarådets uppgifter samt hur information och samråd med arbetstagarådet skall gå till,
- c) hur ofta arbetstagarådet skall sammanträda, och
- d) vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till arbetstagarådets förfogande.

Om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla skall det i avtalet regleras hur en sådan ordning skall utformas.

30 § Om rätt till medverkan skall finnas skall avtalet behandla

- a) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,
- b) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas, och
- c) ledamöternas rättigheter.

31 § Om ett europabolag bildas genom ombildning, skall det i ett avtal om arbetstagarinflytande föreskrivas åtminstone samma nivå för arbetstagarinflytandet som den som finns i det bolag som skall ombildas.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

32 § Ett arbetstagaråd för information och samråd skall inrättas enligt 36–54 §§ om

- a) parterna är ense om detta, eller
- b) ett avtal som uppfyller kraven i denna lag inte har träffats när tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 20 § har löpt ut.

33 § Bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ skall tillämpas om parterna är överens om det.

Även i fall som avses i 32 § b skall bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ tillämpas när ett europabolag bildas genom

- a) ombildning,
 - om arbetstagarna hade rätt till medverkan i bolaget före ombildningen till europabolag,
- b) fusion,
 - om minst tjugofem procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till medverkan, eller
 - om arbetstagarna i något av de deltagande bolagen, även om de utgjorde en mindre andel än tjugofem procent av arbetstagarna i dessa bolag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europabolaget,
- c) att ett holdingbolag eller ett dotterbolag bildas,
 - om minst femtio procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till medverkan, eller
 - om arbetstagarna i något av de deltagande bolagen, även om de utgjorde en mindre andel än femtio procent av arbetstagarna i dessa bolag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europabolaget.

34 § Bestämmelserna i 36–63 §§ skall dock inte tillämpas om förhandlingsdelegationen fattat beslut enligt 21 § första stycket att avstå från att inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande. Bestämmelserna skall inte heller tillämpas om avtal inte träffats efter att parterna enligt 21 § andra stycket inlett nya förhandlingar eller återupptagit förhandlingar om ett avtal.

35 § Om bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ skall tillämpas och det i de deltagande bolagen finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande bolagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i europabolaget.

Arbetsgarrådets sammansättning m.m.

36 § Arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i varje EES-stat skall tilldelas en plats i arbetsgarrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater.

37 § De platser i arbetsgarrådet som tilldelats arbetstagare i Sverige skall fördelas mellan arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i Sverige med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i var och en av dessa, om inte de organisationer som enligt 39 eller 40 § skall utse ledamöterna enas om något annat. Fördelningen upprepas till dess inga platser återstår att fördela.

38 § Ledamöter från Sverige i arbetsgarrådet skall utses bland arbetstagarna i Sverige i europabolaget, dess dotterbolag och filialer.

39 § Ledamöter från Sverige i arbetsgarrådet utses av den eller de lokala arbetsgarrorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till europabolaget, dess dotterbolag eller filialer.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetsgarrorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetsgarrorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid bolagen och filialerna. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetsgarrrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetsgarrorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

40 § Om varken europabolaget, dess dotterbolag eller filialer i Sverige är bundna av kollektivavtal i förhållande till någon arbetsgarrorganisation, skall ledamöterna från Sverige utses av den lokala arbetsgarrorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid bolagen och filialerna. Detta gäller dock endast om de lokala arbetsgarrorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetsgarrorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

41 § En ledamot från Sverige företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen enligt 37 §.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett bolag eller en filial företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot från Sverige företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats vid fördelning enligt 37 §. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämnt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare. *Lag (2008:16)*

42 § Om inte annat avtalats skall arbetsgarrådet en gång om året pröva om förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer leder till att arbetsgarrådet skall ges en ny sammansättning varvid 36–41 §§ skall tillämpas.

43 § Arbetsgarrådet skall underrätta europabolaget om rådets sammansättning.

44 § När det är lämpligt med hänsyn till arbetstagarrådets storlek, skall det bland ledamöterna utses ett arbetsutskott bestående av högst tre ledamöter.

Utskottet fastställer sin egen arbetsordning.

Medbestämmande

Information och samråd

45 § Arbetstagarrådet har rätt till information från och samråd med europabolaget i frågor som

- rör europabolaget,
- rör dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte, eller
- faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild EES-stat.

46 § Information skall ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll så att den ger arbetstagarrådet möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när det är lämpligt, förbereda samråd med europabolaget.

Samråd innebär upprättande av en dialog mellan europabolaget och arbetstagarrådet och skall ske vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrådet möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på planerade åtgärder så att de kan beaktas i europabolagets beslutsprocess.

47 § Europabolaget skall minst en gång om året sammanträffa med arbetstagarrådet och informera och samråda om bolagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner.

Inför ett sådant möte skall europabolaget förse arbetstagarrådet med dagordningar för mötena i förvaltnings-, eller i förekommande fall, lednings- och tillsynsorganen, samt kopior av alla handlingar som förelagts bolagsstämman.

Ett sådant möte skall särskilt handla om

- a) bolagsstrukturen,
- b) den ekonomiska och finansiella situationen,
- c) den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen,
- d) sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen,
- e) investeringar,
- f) betydande organisationsförändringar,
- g) införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
- h) produktionsöverföringar,
- i) fusioner,
- j) nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter, och
- k) kollektiva uppsägningar.

48 § Europabolaget skall, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetstagarrådet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, särskilt såvitt avser omlokaliseringar, produktionsöverföringar, nedläggning av hela eller delar av verksamheter eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetstagarrådet eller arbetsutskottet så begär, skall europabolaget sammanträffa med rådet eller utskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. I de fall ett möte sker med arbetsutskottet skall de ledamöter som företräder arbetstagare som direkt berörs av åtgärderna också ha rätt att delta.

Om europabolaget överväger att inte handla i enlighet med den uppfattning som framförts av arbetstagarrådet, skall detta ges tillfälle till ytterligare ett möte med bolaget för att försöka nå enighet.

Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

49 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

50 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottet har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt inför möten med bolaget. Därutöver har arbetstagarrådet rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

51 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, i den utsträckning det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning med bibehållna anställningsförmåner.

52 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underätta representanter för arbetstagarna i europabolaget och dess dotterbolag och filialer om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

53 § Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats, skall det pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 28–30 §§.

Om förhandlingar inleds skall 20, 21 och 23–30 §§ samt vad som enligt 4 § föreskrivs om lagval för dessa bestämmelser tillämpas. Vad som sägs om de deltagande bolagen skall gälla för europabolaget. Arbetstagarrådet skall utgöra förhandlingsdelegation. Tidsfristen enligt 20 § skall räknas från det att rådet påkallat förhandling.

Om inget avtal har träffats när tidsfristen enligt 20 § löpt ut, skall reglerna om vad som gäller om avtal inte träffas fortsätta att tillämpas.

Kostnader

54 § Arbetstagarrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europabolaget i den utsträckning som krävs för att rådet och utskottet skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Medverkan

55 § När ett europabolag bildas genom ombildning, skall arbetstagarna ha rätt till medverkan i samma omfattning som före ombildningen.

56 § När ett europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning, skall arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan motsvara den högsta andel som gällde i något av de deltagande bolagen före registreringen.

57 § Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till andelen arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i varje EES-stat.

Om inte arbetstagarna i samtliga EES-stater blir representerade vid fördelningen enligt första stycket, skall en plats undantas från den proportionella fördelningen. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i den EES-stat där europabolaget skall ha sitt säte. Om dessa arbetstagare redan är representerade skall platsen i stället tilldelas arbetstagarna i den EES-stat som har flest arbetstagare av dem som blivit utan representation.

58 § Arbetstagarrådet skall utse ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som fördelats mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 57 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan, skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter till platser som tilldelats arbetstagare från den staten.

59 § Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 39 eller 40 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

60 § Den som utser arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet enligt 58 och 59 §§ skall bestämma mandatperiodens längd.

61 § När arbetstagarernas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet, bestämmer arbetstagarrådet vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

Medbestämmande

62 § Arbetstagarrepresentanter i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

Arbetstagarrepresentanterna får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbets-tagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets.

63 § En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i förvaltnings- eller tillsynsorganet eller befattningshavare i bolaget.

Övriga bestämmelser

64 § Arbetstagarernas förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett arbetstagarråd inrättats övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

65 § 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 vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.

Tystnadsplikt

66 § De deltagande bolagen eller europabolaget får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet samt för de experter som biträder dessa organ, om det är nödvändigt med hänsyn till bolagets bästa. Europabolaget får av samma skäl besluta om tystnadsplikt även för övriga arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter inom ett informations- och samrådsförfarande enligt denna lag.

Den som har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter i samma förhandlingsdelegation eller arbetstagarråd och deras experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten skall fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som ledamot, annan arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

Missbruk av förfarandet

67 § Reglerna om europabolag får inte tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarerna deras rätt till arbetstagarinflytande.

Om väsentliga förändringar i europabolaget, dess dotterbolag eller filialer inträffar inom ett år från det att europabolaget har registrerats och är sådana att arbetstagarerna skulle ha fått ett mer omfattande inflytande om förändringarna gjorts före registreringen av europabolaget, skall förändringarna anses gjorda i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarerna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringarna.

Skadestånd

68 § Den som bryter mot denna lag, mot ett avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 55 och 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket samt 61 och 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för europabolag och deltagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd.

En arbetstagarare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagarare eller arbetstagarorganisation.

Rättegång

69 § Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

Vid tillämpningen av lagen om rättegången i arbetstvister ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för europabolag och deltagande bolag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. Det som sägs där om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt. *Lag (2011:429)*

70 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar vad som sägs i 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § skall europabolag, deltagande bolag, arbetstagarernas förhandlingsdelegation samt arbetstagarrådet och andra organ för information och samråd anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Propositioner

SFS 2004:559

SFS 2006:480

SFS 2008:16

SFS 2011:429

Prop. 2003/04:122

Prop. 2005/06:170

Prop. 2007/08:20

Prop. 2010/11:60

Lag (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ

(senast ändrad genom SFS 2011:430)

Medbestämmande

Lagens innehåll och tillämpningsområde	97
Definitioner	98
Förhandlingsdelegation för arbetstagarna	99
Inrättande av en förhandlingsdelegation	99
Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna	99
Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika företag och filialer i Sverige	99
Hur ledamöter från Sverige utses	100
Vilka arbetstagare företräder ledamöterna från Sverige?	101
Förhandlingar	101
Förhandlingsperiod	101
Avstående från eller avbrytande av förhandlingar	101
Information	101
Experter	102
Omröstningsregler	102
Kostnader	102
Avtal om arbetstagarinflytande	102
Vad som gäller om avtal inte träffas	103
När reglerna skall tillämpas	103
Arbetstagarrådets sammansättning m.m.	104
Information och samråd	105
Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet	105
Kostnader	106
Medverkan	106
Stämmomedverkan	107
Övriga bestämmelser	107
Skydd för arbetstagarrepresentanter	107
Tystnadsplikt	107
Missbruk av förfarandet	108
Skadestånd	108
Rättegång	108
Propositioner	108

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagarinflytande i europakooperativ som bildas eller har bildats

- av minst två juridiska personer,
- genom ombildning, eller
- av enbart fysiska personer eller av en juridisk person och fysiska personer, om dessa tillsammans har eller hade minst 50 arbetstagare i minst två EES-stater vid bildandet av europakooperativet.

För europakooperativ som inte omfattas av första stycket gäller bestämmelserna efter det att europakooperativet har registrerats

- om sammanlagt minst en tredjedel av arbetstagarna i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer i minst två EES-stater begär detta, eller
- om arbetsstyrkan i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer uppgår eller uppgått till sammanlagt minst 50 arbetstagare i minst två EES-stater.

2§ Arbetstagarinflytandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna, som har till uppgift att med dem som direkt deltar i bildandet av ett europakooperativ träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet. I vissa fall skall ett arbetstagarråd inrättas och regler om medverkan tillämpas enligt 35–66 §§. Regler om hur arbetstagarledamöter i vissa fall utses till stämmor finns i 67 och 68 §§.

3§ Verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde i fråga om verksamhetens mål och inriktning.

4§ Bestämmelserna i 8–12 §§ om förhandlingsdelegationen och i 22–34 §§ om förhandlingsförfarandet samt i 35–39, 45–61 och 63–66 §§ om vad som gäller om avtal inte träffas, gäller när ett europakooperativ skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Bestämmelserna i 13–21, 40–44 och 62 §§ om fördelning av platser och om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var europakooperativet skall ha eller har sitt säte.

Bestämmelserna i 67 och 68 §§ om arbetstagarledamöter för medverkan vid stämmor gäller när ett europakooperativ inte kommer att ha eller inte har sitt säte i Sverige.

5§ När en ordning för arbetstagarinflytande skall fastställas i fall som avses i 1 § första stycket c skall vad som sägs i denna lag om deltagande juridiska personer gälla för fysiska personer som deltar i bildandet av europakooperativet.

6§ När en ordning för arbetstagarinflytande skall fastställas i fall som avses i 1 § andra stycket skall vad som sägs om deltagande juridiska personer, berörda dotterföretag och berörda filialer gälla för europakooperativet respektive dess dotterföretag och filialer.

Definitioner

7§ I denna lag avses med

- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *europakooperativ*: en kooperativ förening som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar),
- *deltagande juridisk person*: bolag enligt civil- eller handelslagstiftning med undantag av sådana som inte drivs i vinstsyfte, inbegripet kooperativa sammanslutningar samt andra offentligrättsliga eller privaträttsliga juridiska personer som bildas och regleras enligt lagstiftningen i en EES-stat, som direkt deltar i bildandet av ett europakooperativ,
- *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 13–16 §§ lagen (2011:427) om europeiska företagsråd,
- *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till en deltagande juridisk person och som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett europakooperativ när detta bildas,
- *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
 - a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller
 - b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, och
- *arbetstagarråd*: organ som företräder arbetstagarna i ett europakooperativ och dess dotterföretag och filialer vid information och samråd samt, i förekommande fall, utövar rätten till medverkan i europakooperativet. *Lag (2011:430)*

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

8 § De deltagande juridiska personerna skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas.

De deltagande juridiska personerna skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterföretag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

9 § En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas i enlighet med bestämmelserna i 10–21 §§. Ledamöter till förhandlingsdelegationen skall väljas eller utses inom tio veckor från det att de deltagande juridiska personerna fullgjort sina skyldigheter enligt 8 §. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande juridiska personerna om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

10 § Arbetstagarna i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i varje EES-stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

11 § När ett europakooperativ skall bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika EES-staterna tilldelas extraplatser i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall kunna utses för arbetstagarna i varje deltagande juridisk person som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna enligt första stycket får dock inte överstiga tjugo procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 10 §. Om hela behovet av extraplatser med hänsyn till detta inte kan täckas, skall de tillgängliga platserna tilldelas arbetstagarna i de deltagande juridiska personerna i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande juridiska personer som föreslås upphöra i och med fusionen.

Tilldelningen av extraplatser får inte medföra att arbetstagare blir representerade av mer än en ledamot.

12 § Om antalet arbetstagare i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i olika EES-stater, skall fördelningen enligt 10 och 11 §§ göras om.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika företag och filialer i Sverige

13 § De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelas arbetstagare i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande juridiska personerna i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de juridiska personerna. Arbetstagarna i varje deltagande juridisk person tilldelas högst en plats per juridisk person.

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i berörda dotterföretag och berörda filialer i fallande ordning efter antalet arbetstagare i respektive dotterföretag eller filial. Arbetstagarna i varje dotterföretag eller filial tilldelas högst en plats per företag respektive filial.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

14 § De lokala arbetstagarorganisationer som enligt 18 eller 19 § skall utse ledamöter från Sverige får komma överens om att en annan fördelning av de ordinarie platserna skall gälla än den som följer av 13 §. En sådan överenskommelse skall dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarna i varje deltagande juridisk person tilldelas en plats.

15 § De extraplats i förhandlingsdelegationen som enligt 11 § kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska deltagande juridiska personer som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de juridiska personerna. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i deltagande juridiska personer som inte fått någon plats enligt 13 §.

16 § Om fördelningen av antalet platser i förhandlingsdelegationen görs om enligt 12 §, skall även fördelningen enligt 13 och 15 §§ göras om.

17 § Om arbetstagarna i en deltagande juridisk person, berört dotterföretag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och den deltagande juridiska personen, berörda dotterföretaget eller filialen upphör att vara deltagande eller berört, skall platsen omfördelas även om förhandlingsdelegationens sammansättning inte skall göras om enligt 12 §.

Om det är en ordinarie plats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarna i den deltagande juridiska person, det berörda dotterföretag eller den filial som vid närmast föregående fördelning enligt 13 § stod i tur att få nästa ordinarie plats. Om platsen därigenom skulle tilldelas arbetstagarna i en juridisk person som redan fått en extraplats enligt bestämmelserna i 15 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarna i den deltagande juridiska person, det dotterföretag eller den filial som därefter står näst i tur.

Om det är en extraplats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarna i den deltagande juridiska person som enligt 15 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Om det inte finns någon sådan deltagande juridisk person skall ingen tilldelas platsen.

Hur ledamöter från Sverige utses

18 § Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna i Sverige.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserpresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

19 § Om ingen av de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna i Sverige är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i Sverige. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

20 § Finns inte sådan organisation som avses i 19 §, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarna i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i Sverige.

Medbestämmande

Vilka arbetstagare företräder ledamöterna från Sverige?

21 § En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 13 § företräder arbetstagarna i den deltagande juridiska person, det dotterföretag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i en deltagande juridisk person, ett dotterföretag eller en filial med stöd av bestämmelserna i 13 § företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av 13 § företräder även arbetstagare i deltagande juridiska personer, dotterföretag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de deltagande juridiska personer, dotterföretag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämnt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 15 § företräder enbart arbetstagarna i den deltagande juridiska person som föreslås upphöra i och med fusionen.

Förhandlingar

Förhandlingsperiod

22 § Förhandlingarna mellan de deltagande juridiska personerna och arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet.

Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

23 § Om tidsfristen i 9 § överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för skall den förhandlingsperiod som avses i 22 § anses börja löpa när tidsfristen enligt 9 § överskrids.

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

24 § Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Ett sådant beslut får dock inte fattas om europakooperativet skall bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i den deltagande juridiska person som skall ombildas.

Tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket, skall en förhandlingsdelegation sammankallas på nytt om det finns en skriftlig begäran från minst tio procent av arbetstagarna i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Information

25 § De deltagande juridiska personerna skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av arbetstagarinflytande i form av medverkan i de deltagande juridiska personerna samt om planerna för bildandet av europakooperativet och om hur processen med att bilda europakooperativet fortskrider fram till dess att kooperativet registrerats.

Experter

26 § Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande juridiska personerna när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå.

Omröstningsregler

27 § Som förhandlingsdelegationens beslut gäller, om inte annat följer av 28 eller 29 §, den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande juridiska personerna, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

28 § Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i europakooperativet blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i den av de deltagande juridiska personerna med högst andel medverkan, krävs för att avtalet skall godkännas att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna i minst två EES-stater röstar för detta. Denna majoritetsregel gäller

- när europakooperativ bildas genom fusion, om arbetstagarinflytande i form av medverkan omfattar minst tjugofem procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande juridiska personerna,
- när europakooperativ bildas på annat sätt än genom fusion eller ombildning, om medverkan omfattar minst femtio procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande juridiska personerna, och
- när arbetstagarinflytande skall fastställas enligt denna lag i fall som avses i 1 § andra stycket.

När europakooperativ bildas genom ombildning gäller 34 §.

29 § För ett beslut att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 24 § krävs samma majoritet som anges i 28 § första stycket.

Kostnader

30 § Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt skall bäras av de deltagande juridiska personerna i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Avtal om arbetstagarinflytande

31 § Ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

- a) avtalets omfattning,
- b) om ett arbetstagarråd skall inrättas eller om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla,
- c) om rätt till medverkan skall finnas eller inte, och
- d) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas, hur en omförhandling skall genomföras och vad som skall gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

32 § Om ett arbetstagarråd skall inrättas skall avtalet behandla

- a) arbetstagarrådets sammansättning,
- b) arbetstagarrådets uppgifter samt hur information och samråd med arbetstagarrådet skall gå till,
- c) hur ofta arbetstagarrådet skall sammanträda, och
- d) vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till arbetstagarrådets förfogande.

Om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla, skall det i avtalet regleras hur en sådan ordning skall utformas.

33 § Om rätt till medverkan skall finnas skall avtalet behandla

- a) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,
- b) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas, och
- c) ledamöternas rättigheter.

34 § Om ett europakooperativ bildas genom ombildning, skall det i ett avtal om arbetstagarinflytande föreskrivas åtminstone samma nivå för arbetstagarinflytandet som den som finns i den juridiska person som skall ombildas.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

35 § Bestämmelserna om arbetstagarråd för information och samråd enligt 39–57 §§ skall tillämpas om

- a) parterna är ense om detta, eller
- b) ett avtal som uppfyller kraven i denna lag inte har träffats när tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 22 § har löpt ut.

36 § Bestämmelserna om medverkan i 58–66 §§ skall tillämpas om parterna är överens om det.

Även i fall som avses i 35 § b skall bestämmelserna om medverkan i 58–66 §§ tillämpas när

- a) ett europakooperativ bildas genom ombildning,
 - om arbetstagarna hade rätt till medverkan i kooperativet före ombildningen till europakooperativ,
- b) ett europakooperativ bildas genom fusion,
 - om minst tjugofem procent av arbetstagarna i de deltagande juridiska personerna hade rätt till medverkan, eller
 - om arbetstagarna i någon av de deltagande juridiska personerna, även om de utgjorde en mindre andel än tjugofem procent av arbetstagarna i dessa juridiska personer, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europakooperativet,
- c) ett europakooperativ bildas på annat sätt än genom fusion eller ombildning
 - om minst femtio procent av arbetstagarna i de deltagande juridiska personerna hade rätt till medverkan, eller
 - om arbetstagarna i någon av de deltagande juridiska personerna, även om de utgjorde en mindre andel än femtio procent av arbetstagarna i dessa juridiska personer, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europakooperativet, eller
- d) arbetstagarinflytande fastställs i fall som avses i 1 § andra stycket
 - om arbetstagarna hade rätt till medverkan i europakooperativet innan lagen blev tillämplig.

37 § Bestämmelserna i 39–66 §§ skall dock inte tillämpas om förhandlingsdelegationen fattat beslut enligt 24 § första stycket att avstå från att inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande. Bestämmelserna skall inte heller tillämpas om avtal inte träffats efter att parterna enligt 24 § andra stycket inlett nya förhandlingar eller återupptagit förhandlingar om ett avtal.

38 § Om bestämmelserna om medverkan i 58–66 §§ skall tillämpas och det i de deltagande juridiska personerna finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europakooperativet.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande juridiska personerna besluta vilken form för medverkan som skall införas i europakooperativet.

Arbetsgarrådets sammansättning m.m.

39 § Arbetstagarna i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer i varje EES-stat skall tilldelas en plats i arbetsgarrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer i samtliga EES-stater.

40 § De platser i arbetsgarrådet som tilldelats arbetstagare i Sverige skall fördelas mellan arbetstagarna i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer i Sverige med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i var och en av dessa, om inte de organisationer som enligt 42 eller 43 § skall utse ledamöterna enas om något annat. Fördelningen upprepas till dess inga platser återstår att fördela.

41 § Ledamöter från Sverige i arbetsgarrådet skall utses bland arbetstagarna i Sverige i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer.

42 § Ledamöter från Sverige i arbetsgarrådet utses av den eller de lokala arbetsgarrorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till europakooperativet, dess dotterföretag eller filialer.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetsgarrorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetsgarrorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid företagen och filialerna. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetsgarrrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetsgarrorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

43 § Om varken europakooperativet, dess dotterföretag eller filialer i Sverige är bundna av kollektivavtal i förhållande till någon arbetsgarrorganisation, skall ledamöterna från Sverige utses av den lokala arbetsgarrorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid företagen och filialerna. Detta gäller dock endast om de lokala arbetsgarrorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetsgarrorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

44 § En ledamot från Sverige företräder arbetstagarna i det företag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen enligt 40 §.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett företag eller en filial företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot från Sverige företräder även arbetstagare i företag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats vid fördelning enligt 40 §. Antalet arbetstagare i de företag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämnt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

45 § Om inte annat avtalats skall arbetsgarrådet en gång om året pröva om förändringar inom europakooperativet, dess dotterföretag och filialer leder till att arbetsgarrådet skall ges en ny sammansättning varvid 39–44 §§ skall tillämpas.

46 § Arbetsgarrådet skall underrätta europakooperativet om rådets sammansättning. Arbetsgarrådet fastställer sin egen arbetsordning.

47 § När det är lämpligt med hänsyn till arbetsgarrådets storlek, skall det bland ledamöterna utses ett arbetsutskott bestående av högst tre ledamöter.

Information och samråd

48 § Arbetstagarrådet har rätt till information från och samråd med europakooperativet i frågor som

- rör europakooperativet,
- rör dotterföretag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europakooperativet har sitt säte, eller
- faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild EES-stat.

Medbestämmande

49 § Information skall ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll så att den ger arbetstagarrådet möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när det är lämpligt, förbereda samråd med europakooperativet.

Samråd innebär upprättande av en dialog mellan europakooperativet och arbetstagarrådet och skall ske vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrådet möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på planerade åtgärder så att de kan beaktas i europakooperativets beslutsprocess.

50 § Europakooperativet skall minst en gång om året sammanträffa med arbetstagarrådet och informera och samråda om företagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner.

Inför ett sådant möte skall europakooperativet förse arbetstagarrådet med dagordningar för mötena i förvaltnings-, eller i förekommande fall, lednings- och tillsynsorganen, samt kopior av alla handlingar som förelagts föreningsstämman.

Ett sådant möte skall särskilt handla om

- a) föreningsstrukturen,
- b) den ekonomiska och finansiella situationen,
- c) den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen,
- d) sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen,
- e) investeringar,
- f) betydande organisationsförändringar,
- g) införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
- h) produktionsöverföringar,
- i) fusioner,
- j) nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter,
- k) kollektiva uppsägningar, och
- l) initiativ som rör företagets sociala ansvar.

51 § Europakooperativet skall, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetstagarrådet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, särskilt såvitt avser omlokaliseringar, produktionsöverföringar, nedläggning av hela eller delar av verksamheter eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetstagarrådet eller arbetsutskottet så begär, skall europakooperativet sammanträffa med rådet eller utskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. I de fall ett möte sker med arbetsutskottet skall de ledamöter som företräder arbetstagare som direkt berörs av åtgärderna också ha rätt att delta.

Om europakooperativet överväger att inte handla i enlighet med den uppfattning som framförts av arbetstagarrådet, skall detta ges tillfälle till ytterligare ett möte med företaget för att försöka nå enighet.

Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

52 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

53 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottet har rätt att på europakooperativets bekostnad sammanträda enskilt inför möten med företaget. Därutöver har arbetstagarrådet rätt att på europakooperativets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

54 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, i den utsträckning det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning med bibehållna anställningsförmåner.

55 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för arbetstagarna i europakooperativet och dess dotterföretag och filialer om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

56 § Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats, skall det pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 31–34 §§.

Om förhandlingar inleds skall 22, 24 och 26–33 §§ samt vad som enligt 4 § föreskrivs om lagval för dessa bestämmelser tillämpas. Vad som sägs om de deltagande juridiska personerna skall gälla för europakooperativet. Arbetstagarrådet skall utgöra förhandlingsdelegation. Tidsfristen enligt 22 § skall räknas från det att rådet påkallat förhandling.

Om inget avtal har träffats när tidsfristen enligt 22 § löpt ut, skall reglerna om vad som gäller om avtal inte träffas fortsätta att tillämpas.

Kostnader

57 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europakooperativet i den utsträckning som krävs för att rådet och utskottet skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Medverkan

58 § När ett europakooperativ bildas genom ombildning, skall arbetstagarna ha rätt till medverkan i samma omfattning som före ombildningen.

59 § När ett europakooperativ bildas på annat sätt än genom ombildning, skall arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europakooperativets förvaltnings- eller tillsynsorgan motsvara den högsta andel som gällde i någon av de deltagande juridiska personerna före registreringen.

När arbetstagarinflytande skall gälla enligt denna lag i fall som avses i 1 § andra stycket, skall arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europakooperativets förvaltnings- eller tillsynsorgan motsvara den andel som gällde i europakooperativet innan lagen blev tillämplig.

60 § Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i europakooperativets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till andelen arbetstagare i europakooperativet, dess dotterföretag och filialer i varje EES-stat.

Om inte arbetstagarna i samtliga EES-stater blir representerade vid fördelningen enligt första stycket, skall en plats undantas från den proportionella fördelningen. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i den EES-stat där europakooperativet skall ha sitt säte. Om dessa arbetstagare redan är representerade skall platsen i stället tilldelas arbetstagarna i den EES-stat som har flest arbetstagare av dem som blivit utan representation.

61 § Arbetstagarrådet skall utse ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som fördelats mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 60 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan, skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter till platser som tilldelats arbetstagare från den staten.

62 § Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 42 eller 43 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

63 § Den som utser arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet enligt 61 och 62 §§ skall bestämma mandatperiodens längd.

64 § När arbetstagarernas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet, bestämmer arbetstagarrådet vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

Medbestämmande

65 § Arbetstagarrepresentanter i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder kooperativets medlemmar.

Arbetstagarrepresentanterna får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbets- tagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot europakooperativets.

66 § En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i europakooperativets förvaltnings- eller tillsynsorgan, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i förvaltnings- eller tillsynsorganet eller befattningshavare i företaget.

Stämmomedverkan

67 § Ledamöter till de platser i föreningsstämma eller annan stämma som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 42 eller 43 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

68 § Den som utser ledamöter till föreningsstämma eller annan stämma enligt 67 § skall bestämma mandattidens längd, om inte något annat följer av europakooperativets stadgar.

Övriga bestämmelser

69 § Arbetstagarernas förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett arbetstagarråd inrättats övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

70 § 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 vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter eller utses enligt denna lag.

Tystnadsplikt

71 § De deltagande juridiska personerna eller europakooperativet får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet samt för de experter som biträder dessa organ, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa. Europakooperativet får av samma skäl besluta om tystnadsplikt även för övriga arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter inom ett informations- och samrådsförfarande enligt denna lag.

Den som har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter i samma förhandlingsdelegation eller arbetstagarråd och deras experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten skall fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som ledamot, annan arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

Missbruk av förfarandet

72 § Reglerna om europakooperativ får inte tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande.

Om väsentliga förändringar i europakooperativet, dess dotterföretag eller filialer inträffar inom ett år från det att europakooperativet har registrerats och är sådana att arbetstagarna skulle ha fått ett mer omfattande inflytande om förändringarna gjorts före registreringen av europakooperativet, skall förändringarna anses gjorda i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte företaget visar andra skäl för förändringarna.

Skadestånd

73 § Den som bryter mot denna lag, mot ett avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 55 och 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket samt 61 och 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för europakooperativ och deltagande juridisk person samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd.

En arbetstagarare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagarare eller arbetstagarorganisation.

Rättegång

74 § Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

Vid tillämpningen av lagen om rättegången i arbetstvister ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för europakooperativ och deltagande juridisk person samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagararnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. Det som sägs där om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt. *Lag (2011:430)*

75 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar vad som sägs i 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § skall europakooperativ, deltagande juridisk person, arbetstagararnas förhandlingsdelegation samt arbetstagarrådet och andra organ för information och samråd anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Propositioner

SFS 2006:477

Prop. 2005/06:170

SFS 2008:17

Prop. 2007/08:20

SFS 2011:430

Prop. 2010/11:60

Lag (1976:230) om rätt för arbetstagarorganisation att utse och entlediga företrädare för de anställda i styrelse eller annat organ vid statlig myndighet

Medbestämmande

Företrädare för de anställda vid statlig myndighet, som enligt särskild föreskrift får ingå i styrelsen eller annat organ vid myndigheten, får utses och entledigas av den eller de arbetstagarorganisationer som är företrädare hos myndigheten, om ej annat följer av avtal eller särskild föreskrift.

Regeringen får föreskriva att denna lag ej skall tillämpas i fråga om viss myndighets styrelse eller motsvarande organ.

Propositioner

SFS 1976:230

Prop. 1975/76:100

UTDRAG

Lag (2007:1091) om offentlig upphandling

1 kap. Lagens innehåll och tillämpningsområde samt allmänna bestämmelser (2, 3 och 9 §§)	110
Lagens tillämpningsområde	110
Undantag från lagens tillämpningsområde	110
Allmänna bestämmelser	111
6 kap. Tekniska specifikationer och särskilda kontraktvillkor i förfrågningsunderlag m.m. (12 och 13 §§)	111
Information om beskattning, miljöskydd, arbetarskydd och arbetsvillkor	111
Särskilda villkor för fullgörande av kontrakt	111
10 kap. Uteslutning av leverantörer (2 §)	111
Omständigheter som får medföra uteslutning av leverantörer	111
12 kap. Tilldelning av kontrakt (3 §)	112
Onormalt låga anbud	112
15 kap. Upphandling som inte omfattas av direktivet (1 och 13 §§)	112
Tillämpningsområdet	112
Kontroll och uteslutning av leverantörer	112

1 kap. Lagens innehåll och tillämpningsområde samt allmänna bestämmelser (2, 3 och 9 §§)*Lagens tillämpningsområde*

2§ Denna lag gäller för offentlig upphandling av byggtreprenader, varor och tjänster samt av byggkoncessioner. Lagen gäller även när upphandlande myndigheter anordnar projekttävlingar. Vad som avses med offentlig upphandling och upphandlande myndighet anges i 2 kap. 13 § respektive 19 §.

Endast 15 kap. tillämpas i fråga om offentlig upphandling som

1. avser tjänster enligt bilaga 3 (B-tjänster), eller
2. avser andra kontrakt, vars värde understiger de tröskelvärden som anges i lagen.

I fråga om offentlig upphandling som avser tjänster som anges i bilaga 2 (A-tjänster) tillämpas inte 13 och 14 kap.

En upphandling som avser både A-tjänster och B-tjänster ska anses vara en upphandling av A-tjänster om värdet av A-tjänsterna överstiger värdet av B-tjänsterna. I annat fall ska upphandlingen i sin helhet anses vara en upphandling av B-tjänster.

Regeringen tillkännager i Svensk författningssamling CPV-referensnummer för byggtreprenadkontrakt samt CPC- och CPV-referensnummer för A-tjänster och B-tjänster.

I fråga om tjänstekoncessioner gäller endast 1 kap. 12 §. *Lag (2011:1030)*

Undantag från lagens tillämpningsområde

Upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster

3§ Denna lag gäller inte för upphandling som

1. omfattas av lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, eller
2. är undantagen enligt 1 kap. 12, 21, 22 eller 23 § i den lagen.

Allmänna bestämmelser

Principer för offentlig upphandling

9 § Upphandlande myndigheter skall behandla leverantörer på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt samt genomföra upphandlingar på ett öppet sätt. Vid upphandlingar skall vidare principerna om ömsesidigt erkännande och proportionalitet iakttas.

Medbestämmande

6 kap. Tekniska specifikationer och särskilda kontraktsvillkor i förfrågningsunderlag m.m. (12 och 13 §§)*Information om beskattning, miljöskydd, arbetarskydd och arbetsvillkor*

12 § En upphandlande myndighet får i förfrågningsunderlaget upplysa om vilka organ som kan lämna en anbudssökande eller anbudsgivare information om de bestämmelser om beskattning, miljöskydd, arbetarskydd och arbetsvillkor som kommer att gälla vid de tjänster eller byggentreprenader som skall omfattas av kontraktet.

Om den upphandlande myndigheten lämnar sådana upplysningar avseende arbetarskydd och arbetsvillkor, skall den begära att anbudssökande eller anbudsgivare bekräftar att hänsyn har tagits till bestämmelserna om sådana villkor vid utformningen av anbudet.

Första och andra styckena skall inte påverka tillämpningen av bestämmelserna i 12 kap. 3 § om granskning av onormalt låga anbud.

Särskilda villkor för fullgörande av kontrakt

13 § En upphandlande myndighet får ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt skall fullgöras. Dessa villkor skall anges i annonsen om upphandling eller i förfrågningsunderlaget.

10 kap. Uteslutning av leverantörer (2 §)*Omständigheter som får medföra uteslutning av leverantörer*

2 § En leverantör får uteslutas från att delta i en upphandling, om leverantören

1. är i konkurs eller likvidation, är under tvångsförvaltning eller är föremål för ackord eller tills vidare har inställt sina betalningar eller är underkastad näringsförbud,
2. är föremål för ansökan om konkurs, tvångslikvidation, tvångsförvaltning, ackord eller annat liknande förfarande,
3. genom lagakraftvunnen dom är dömd för brott avseende yrkesutövningen,
4. har gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen och den upphandlande myndigheten kan visa detta,
5. inte har fullgjort sina åligganden avseende socialförsäkringsavgifter eller skatt i det egna landet eller i det land där upphandlingen sker, eller
6. i något väsentligt hänseende har låtit bli att lämna begärda upplysningar eller lämnat felaktiga upplysningar som begärts med stöd av bestämmelserna i 10 eller 11 kap.

Är leverantören en juridisk person, får leverantören uteslutas om en företrädare för den juridiska personen har dömts för brott som avses i första stycket 3 eller gjort sig skyldig till sådant fel som avses i första stycket 4.

Myndigheten får, utom i de fall som avses i 4 §, begära att en leverantör visar att det inte finns någon grund för att utesluta leverantören med stöd av första stycket 1, 2, 3 eller 5.

Lag (2010:571)

12 kap. Tilldelning av kontrakt (3 §)

Onormalt låga anbud

3 § En upphandlande myndighet får förkasta ett anbud om den finner att priset är onormalt lågt. Anbudet får dock förkastas först sedan myndigheten skriftligen begärt en förklaring till det låga anbudet och inte fått ett tillfredsställande svar.

En begäran om förklaring kan gälla

1. om anbudsgivaren kan utnyttja särskilt kostnadseffektiva metoder att fullgöra kontraktet,
2. om anbudsgivaren kan utnyttja tekniska lösningar eller ovanligt gynnsamma förhållanden för att fullgöra kontraktet,
3. egenarten hos de varor, tjänster eller byggentreprenader som föreslås av anbudsgivaren,
4. om anbudsgivaren iakttar de bestämmelser om arbetarskydd och arbetsförhållanden som gäller på den ort där kontraktet skall fullgöras, och
5. om anbudsgivaren fått möjlighet att erhålla statligt stöd.

Den upphandlande myndigheten skall ge anbudsgivaren tillfälle att yttra sig över myndighetens skäl för att förkasta anbudet med beaktande av de lämnade förklaringarna.

15 kap. Upphandling som inte omfattas av direktivet (1 och 13 §§)

Tillämpningsområdet

1 § Detta kapitel gäller för sådan upphandling som avses i 1 kap. 2 § andra stycket.

Kontroll och uteslutning av leverantörer

13 § En anbudssökande eller anbudsgivare skall uteslutas från deltagande i en upphandling i enlighet med det som föreskrivs i 10 kap. 1 §.

En anbudssökande eller anbudsgivare får uteslutas från deltagande i en upphandling enligt 10 kap. 2 och 3 §§.

En upphandlande myndighet som av leverantören begär upplysningar om förhållanden som avses i första och andra styckena skall i förfrågningsunderlaget, annonsen eller skrivelsen ange på vilket sätt leverantören kan lämna upplysningarna.

UTDRAG

Lag (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster

Medbestämmande

1 kap. Lagens innehåll och tillämpningsområde samt allmänna bestämmelser (2, 3 och 24 §§)	113
Lagens tillämpningsområde	113
Allmänna bestämmelser	113
6 kap. Tekniska specifikationer och särskilda kontraktsvillkor i förfrågningsunderlag m.m. (13 och 14 §§)	114
Information om beskattning, miljöskydd, arbetarskydd och arbetsvillkor	114
Särskilda villkor för fullgörande av kontrakt	114
10 kap. Uteslutning av leverantörer (2 och 3 §§)	114
Omständigheter som får medföra uteslutning av leverantörer	114
12 kap. Tilldelning av kontrakt (3 §)	115
Onormalt låga anbud	115
15 kap. Upphandling som inte omfattas av direktivet (1 och 13 §§)	115
Tillämpningsområdet	115
Kontroll och uteslutning av leverantörer	115

1 kap. Lagens innehåll och tillämpningsområde samt allmänna bestämmelser (2, 3 och 24 §§)

Lagens tillämpningsområde

2 § Denna lag gäller för upphandling av byggtreprenader, varor och tjänster för verksamhet inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster enligt 4–10 §§. Laggen gäller också då en upphandlande enhet anordnar projekttävlingar. Vad som avses med upphandling och upphandlande enhet framgår av 2 kap. 23 § respektive 20 §.

Endast 15 kap. tillämpas i fråga om upphandling som

1. avser tjänster enligt bilaga 3 (B-tjänster), eller
2. avser andra kontrakt, vars värde understiger de tröskelvärden som anges i lagen.

I fråga om upphandling som avser tjänster som anges i bilaga 2 (A-tjänster) tillämpas inte 13 kap.

En upphandling som avser både A-tjänster och B-tjänster ska anses vara en upphandling av A-tjänster om värdet av A-tjänsterna överstiger värdet av B-tjänsterna. I annat fall ska upphandlingen i sin helhet anses vara en upphandling av B-tjänster.

Regeringen tillkännager i Svensk författningssamling CPV-referensnummer för byggtreprenadkontrakt samt CPC- och CPV-referensnummer för A-tjänster och B-tjänster. *Lag (2011:1031)*

3 § Det finns bestämmelser om offentlig upphandling i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling.

Allmänna bestämmelser

Principer för upphandling

24 § Upphandlande enheter skall behandla leverantörer på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt samt genomföra upphandlingar på ett öppet sätt. Vid upphandlingar skall vidare principerna om ömsesidigt erkännande och proportionalitet iakttas.

6 kap. Tekniska specifikationer och särskilda kontraktsvillkor i förfrågningsunderlag m.m. (13 och 14 §§)

Information om beskattning, miljöskydd, arbetarskydd och arbetsvillkor

13 § En upphandlande enhet får i förfrågningsunderlaget upplysa om vilka organ som kan lämna en anbudssökande eller anbudsgivare information om de bestämmelser om beskattning, miljöskydd, arbetarskydd och arbetsvillkor som kommer att gälla vid de tjänster eller byggtreprenader som skall omfattas av kontraktet.

Om den upphandlande enheten lämnar sådana upplysningar avseende arbetarskydd och arbetsvillkor, skall den begära att anbudssökande eller anbudsgivare bekräftar att hänsyn har tagits till bestämmelserna om sådana villkor vid utformningen av anbudet.

Första och andra styckena skall inte påverka tillämpningen av bestämmelserna i 12 kap. 3 § om granskning av onormalt låga anbud.

Särskilda villkor för fullgörande av kontrakt

14 § En upphandlande enhet får ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt skall fullgöras. Dessa villkor skall anges i annonsen om upphandling eller i förfrågningsunderlaget.

10 kap. Uteslutning av leverantörer (2 och 3 §§)

Omständigheter som får medföra uteslutning av leverantörer

2 § En upphandlande enhet som inte är en upphandlande myndighet får på de grunder som anges i 1 § utesluta en leverantör från att delta i ett kvalificeringssystem eller en upphandling.

3 § En upphandlande enhet får, utöver vad som följer av 1 och 2 §§, utesluta en leverantör från att delta i ett kvalificeringssystem eller i en upphandling, om leverantören

1. är i konkurs eller likvidation, är under tvångsförvaltning eller är föremål för ackord eller tills vidare har inställt sina betalningar eller är underkastad näringsförbud,
2. är föremål för ansökan om konkurs, tvångslikvidation, tvångsförvaltning, ackord eller annat liknande förfarande,
3. genom lagakraftvunnen dom är dömd för brott avseende yrkesutövningen,
4. har gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen och den upphandlande enheten kan visa detta,
5. inte har fullgjort sina åligganden avseende socialförsäkringsavgifter eller skatt i det egna landet eller i det land där upphandlingen sker, eller
6. i något väsentligt hänseende har låtit bli att lämna begärda upplysningar eller lämnat felaktiga upplysningar som begärts med stöd av bestämmelserna i 10 eller 11 kap.

Är leverantören en juridisk person, får leverantören uteslutas om en företrädare för den juridiska personen har dömts för brott som avses i första stycket 3 eller gjort sig skyldig till sådant fel som avses i första stycket 4.

Enheten får, utom i de fall som avses i 5 §, begära att en leverantör visar att det inte finns någon grund för att utesluta leverantören med stöd av första stycket 1, 2, 3 eller 5.

Lag (2010:572)

12 kap. Tilldelning av kontrakt (3 §)

Onormalt låga anbud

3 § En upphandlande enhet får förkasta ett anbud om den finner att priset är onormalt lågt. Anbudet får dock förkastas först sedan enheten skriftligen begärt en förklaring till det låga anbudet och inte fått ett tillfredsställande svar.

En begäran om förklaring kan gälla

1. om anbudsgivaren kan utnyttja särskilt kostnadseffektiva metoder att fullgöra kontraktet,
2. om anbudsgivaren kan utnyttja tekniska lösningar eller ovanligt gynnsamma förhållanden för att fullgöra kontraktet,
3. egenarten hos de varor, tjänster eller byggentreprenader som föreslås av anbudsgivaren,
4. om anbudsgivaren iakttar de bestämmelser om arbetarskydd och arbetsförhållanden som gäller på den ort där kontraktet skall fullgöras, och
5. om anbudsgivaren fått möjlighet att erhålla statligt stöd.

Den upphandlande enheten skall ge anbudsgivaren tillfälle att yttra sig över enhetens skäl för att förkasta anbudet med beaktande av de lämnade förklaringarna.

15 kap. Upphandling som inte omfattas av direktivet (1 och 13 §§)

Tillämpningsområdet

1 § Detta kapitel gäller för sådan upphandling som avses i 1 kap. 2 § andra stycket.

Kontroll och uteslutning av leverantörer

13 § En upphandlande enhet som är en upphandlande myndighet skall utesluta en anbudssökande eller anbudsgivare från deltagande i en upphandling i enlighet med det som föreskrivs i 10 kap. 1 §.

En anbudssökande eller anbudsgivare får uteslutas från deltagande i en upphandling enligt 10 kap. 2 och 3 §§.

En upphandlande enhet som av leverantören begär upplysningar om förhållanden som avses i första och andra styckena skall i förfrågningsunderlaget, annonsen eller skrivelsen ange på vilket sätt leverantören kan lämna upplysningarna.