

Regeringens proposition

2004/05:148

Utvidgad rätt till information för
arbetstagarorganisationer

Prop.
2004/05:148

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 31 mars 2005

Göran Persson

Hans Karlsson
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Det föreslås att en ny tvingande bestämmelse införs i medbestämmandelagen som innebär att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls fortlöpande skall hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Enligt förslaget skall informationsskyldigheten fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns och gälla alla arbetsgivare som omfattas av medbestämmandelagen oavsett antalet sysselsatta arbetstagare. Vidare föreslås att arbetstagarrepresentanter som får information enligt den nya bestämmelsen skall ha rätt till skälig ledighet för att ta emot informationen.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	3
2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	4
3	Ärendet och dess beredning.....	6
4	Direktivet om information och samråd.....	6
5	Behovet av lagstiftning.....	10
6	Utvidgad rätt till information.....	16
6.1	Arbetstagarorganisationers rätt till information.....	16
6.2	Vilka som är skyldiga att informera.....	21
7	Rätt till ledighet	25
8	Konsekvenser	26
9	Ikraftträdande	27
10	Författningskommentar	28
Bilaga 1	Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen	30
Bilaga 2	Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation	35
Bilaga 3	Sammanfattning av betänkandet.....	36
Bilaga 4	Betänkandets lagförslag.....	41
Bilaga 5	Förteckning över remissinstanserna	43
Bilaga 6	Lagrådsremissens lagförslag	44
Bilaga 7	Lagrådets yttrande	46
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 31 mars 2005	47
	Rättsdatablad.....	48

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

dels att 4 och 20 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 19 a och 19 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §²

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, 19–22 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 arbetstagersidan än som följer av *EG-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.

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 arbetstagersidan 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.

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.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29, Celex 32002L0014).

² Senaste lydelse 2000:166.

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.

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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

3 Ärendet och dess beredning

Den 30 oktober 2003 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att analysera och redovisa hur gällande svenska regler förhåller sig till Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29, Celex 32002L0014). En svensk version av direktivet finns i *bilaga 1*. I anslutning till direktivet har Europaparlamentet, rådet och kommissionen gjort ett gemensamt uttalande om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 34). En svensk version av uttalandet finns i *bilaga 2*.

I augusti 2004 överlämnade den särskilda utredaren betänkandet Genomförande av direktivet om information och samråd (SOU 2004:85) med förslag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 3*. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 4*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2004/5975/ARM).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 24 februari 2005 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 6*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 7*. Yttrandet behandlas i avsnitt 6.1. I propositionens lagförslag har en redaktionell ändring gjorts.

4 Direktivet om information och samråd

Den 11 mars 2002 antog Europaparlamentet och rådet direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.¹ Direktivet skall vara genomfört den 23 mars 2005. I anslutning till direktivet har Europaparlamentet, rådet och kommissionen gjort ett gemensamt uttalande om arbetstagarrepresentation.²

Direktivet syftar till att inrätta minimiföreskrifter som gör det möjligt för arbetstagare att få information från och samråda med arbetsgivare om skeenden som kan komma att påverka deras anställningssituation. Direktivet föreskriver en ram för hur detta skall gå till. Inom ramen kan medlemsstaterna agera fritt och utnyttja befintliga system för information och samråd och anpassa dessa till den föreskrivna ramen. Direktivet innehåller dock minimiföreskrifter som måste uppfyllas. Direktivet avser också att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter.

¹ EGT L 80, 23.3.2002, s. 29 (Celex 32002L0014).

² EGT L 80, 23.3.2002, s. 34.

I artikel 1 formuleras direktivets syfte och vissa principer. Enligt artikel 1.1 syftar direktivet till att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen. Formerna för information och samråd skall enligt artikel 1.2 fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs. I artikel 1.3 betonas att när formerna för information och samråd fastställs och genomförs, skall arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna arbeta i samförståndsanda med respekt för varandras ömsesidiga rättigheter och skyldigheter samt med beaktande av såväl företagets eller driftställets intressen som arbetstagarnas intressen.

Artikel 2

I artikel 2 definieras begrepp som förekommer i direktivet. Ett *företag* i direktivets mening är ett offentligt eller privat företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte och som är beläget inom medlemsstaternas territorium. Med ett *driftställe* avses en verksamhetsenhet, som definieras enligt nationell lagstiftning och praxis, där ekonomisk verksamhet som inbegriper mänskliga och materiella resurser bedrivs kontinuerligt och som är belägen inom en medlemsstats territorium. *Arbetsgivare* är en fysisk eller juridisk person som är part i ett anställningsavtal eller anställningsförhållande gentemot en arbetstagarare i enlighet med nationell lagstiftning och nationell praxis. Som *arbetstagarare* räknas varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagarare inom ramen för den nationella arbetslagstiftningen och enligt nationell praxis. *Arbetstagarrepresentanter* är företrädare för arbetstagarare enligt definitionen i nationell lagstiftning och/eller nationell praxis. Med *information* avses arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska densamma. Med *samråd* avses en diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren.

Artikel 3

I artikel 3 föreskrivs vilka möjligheter som finns att göra undantag från direktivets bestämmelser. Direktivet skall i enlighet med medlemsstaternas val tillämpas på företag som i en medlemsstat sysselsätter minst 50 arbetstagarare, eller på driftställen som i en medlemsstat sysselsätter minst 20 arbetstagarare. Medlemsstaterna får själva besluta om hur tröskelvärdena skall beräknas. I enlighet med principerna och målen i direktivet får medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser, som skall tillämpas på företag eller driftställen som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning, under förutsättning att sådana bestämmelser redan förekommer

i nationell lagstiftning vid det datum då direktivet träder i kraft. Dessutom föreskrivs att medlemsstaterna får göra undantag från direktivet för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav.

Artikel 4

Artikel 4 reglerar formerna för information och samråd. I artikel 4.1 anges att i enlighet med principerna i artikel 1, och utan att det påverkar tillämpningen av gällande bestämmelser och/eller praxis som är mer gynnsamma för arbetstagarna, skall medlemsstaterna besluta om formerna för rätt till information och samråd på lämplig nivå. Enligt artikel 4.2 a skall information omfatta den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation. Enligt artikel 4.2 b skall information och samråd omfatta situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras vid bl.a. hot mot sysselsättningen. Enligt artikel 4.2 c skall information och samråd även omfatta beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, inklusive de beslut som avses i de gemenskapsbestämmelser som anges i artikel 9.1.

Enligt artikel 4.3 skall informationen överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd.

Enligt artikel 4.4 skall samråd äga rum med säkerställande av att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt. Samrådet skall också äga rum på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. Samrådet skall göras på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat och det yttrande som arbetstagarparterna har rätt att avge. Samrådet skall genomföras på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade svar på eventuella yttranden. Vidare skall samrådet syfta till att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i artikel 4.2 c.

Artikel 5

Enligt artikel 5 får medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att på lämplig nivå fritt och när som helst genom avtal fastställa formerna för information till och samråd med arbetstagare. Dessa avtal och de avtal som redan finns vid den tidpunkt då direktivet skall vara genomfört, dvs. den 23 mars 2005, samt alla därpå följande förnyelser av sådana avtal får på de villkor och med de begränsningar som fastställs av medlemsstaterna innehålla bestämmelser som avviker från bestämmelserna i artikel 4, om de överensstämmer med principerna i artikel 1.

Artikel 6 innehåller bestämmelser om konfidentiell information och tystnadsplikt. Enligt artikel 6.1 skall medlemsstaterna på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning föreskriva att arbetstagarrepresentanter och eventuella experter inte har rätt att för arbetstagare eller tredje man röja information som de fått i förtroende. Enligt artikel 6.2 skall medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut information eller inleda samråd som utifrån objektiva kriterier skulle skada företaget. Enligt artikel 6.3 skall medlemsstaterna utan att det påverkar befintliga nationella förfaranden säkerställa att det finns tillgång till rättsligt eller administrativt överklagandeförfarande i de fall arbetsgivaren hävdar att informationen är konfidentiell eller inte lämnar ut information. Medlemsstaterna får dessutom införa förfaranden som säkerställer att den berörda informationen förblir konfidentiell.

Artikel 7

Artikel 7 innehåller bestämmelser om skydd för arbetstagarrepresentanter. Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanter får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.

Artikel 8

I artikel 8 anges hur rättigheterna i direktivet skall kunna tillvaratas. För detta ändamål skall medlemsstaterna föreskriva lämpliga påföljder, som skall tillämpas när arbetsgivare eller arbetstagarrepresentanter inte följer direktivet. De skall särskilt se till att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av direktivet iakttas. Enligt artikel 8.2 skall medlemsstaterna också föreskriva lämpliga påföljder, som skall tillämpas när arbetsgivare eller arbetstagarrepresentanter överträder bestämmelserna i direktivet. Dessa påföljder skall vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Artikel 9

Artikel 9 behandlar förhållandet mellan direktivet och andra bestämmelser på gemenskapsnivå och nationell nivå. Genomförandet av direktivet skall inte utgöra skäl för tillbakagång i förhållande till den nuvarande situationen i medlemsstaterna och i förhållande till arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen

I anslutning till direktivet har Europaparlamentet, rådet och kommissionen gjort ett gemensamt uttalande om arbetstagarrepresentation. De har i utlåtandet erinrat om EG-domstolens domar den 8 juni 1994 i mål

5 Behovet av lagstiftning

Regeringens förslag: Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen genomförs genom lagstiftning. Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ändras för att anpassas till direktivet.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte haft något att invända mot utredningens förslag. *Landsorganisationen (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Landstingsförbundet*, *Kommunförbundet*, *Företagarna* och *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att förslaget är obehövligt. *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)*, *Medlingsinstitutet* och *Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap* är tveksamma till om direktivet uppställer krav på lagstiftning. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO)* anser att det vore bra om de anställda oavsett facklig hemvist får rätt till information på arbetsplatser utan kollektivavtal. *Svenskt Näringsliv* anser att direktivets krav rörande tystnadsplikt och konfidentiell information måste framgå tydligt genom en skärpning av reglerna i medbestämmandelagen.

Skälen för regeringens förslag

EG-direktivet

Europaparlamentet och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen syftar till att inrätta en allmän ram med minimikrav avseende arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag. Direktivet är ett minimidirektiv och dessutom ett ramdirektiv. Det innebär att det finns ett utrymme för medlemsstaterna att genomföra direktivet med nationella lösningar. Vissa minimikrav måste emellertid uppfyllas.

Direktivets artikel 1.2 hänvisar till att formerna för information och samråd skall fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis för relationerna mellan arbetsmarknadens parter som finns i de enskilda medlemsstaterna. I skäl 15 anges att direktivet inte påverkar nationella system där utövandet av rätt till information och samråd förutsätter en kollektiv viljeyttring från rättsinnehavarnas sida. Å andra sidan anges i skäl 16 att direktivet inte heller påverkar de system som föreskriver direkt deltagande av arbetstagarna, under förutsättning att dessa fortfarande har möjlighet att utöva rätten till information och samråd genom sin representant. I skäl 23 anges också att målet med direktivet uppnås genom att medlemsstaterna vid genomförandet av direktivet respekterar och anpassar det till sina nationella förutsättningar.

I skäl 1 och 7 framhålls vidare att direktivet skall främja den sociala dialogen.

Informationen och samrådet skall enligt direktivet utövas av arbetstagarrepresentanter (artikel 2 f och 2 g). Med arbetstagarrepresentant avses en företrädare för arbetstagare enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis.

Direktivet innehåller även bestämmelser om konfidentiell information. Det innebär att medlemsstaterna skall föreskriva att arbetstagarrepresentanterna inte får röja information som de fått i förtroende (artikel 6). Vidare innehåller direktivet bestämmelser som skall säkerställa att rättigheterna enligt direktivet kan tillvaratas (artikel 8).

Arbetsplatser med kollektivavtal

Kollektivavtalsbärande organisationer har enligt 10–12 och 19 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) rätt till förhandling och information. I medbestämmandelagen finns alltså ett etablerat system enligt vilket information skall lämnas och förhandling hållas vid arbetsplatser där det finns kollektivavtal. Rättigheterna kanaliseras då genom den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationens representant.

I 10 § medbestämmandelagen regleras den allmänna förhandlingsrätten. Den gäller för samtliga arbetstagarorganisationer oavsett om organisationen är bunden av ett kollektivavtal. Bestämmelsen innebär att en arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare och arbetsgivarorganisation som arbetsgivaren tillhör har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisationen. Arbetsgivaren har dessutom enligt 11 § medbestämmandelagen en skyldighet att på eget initiativ förhandla med de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna innan beslut fattas om viktigare förändring av verksamheten, den s.k. primära förhandlingsskyldigheten. Det gäller också innan beslut fattas om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna. Enligt 12 § medbestämmandelagen kan de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna ta initiativ till att förhandling hålls innan arbetsgivaren fattar eller verkställer beslut i andra fall än de som omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 §. En förutsättning för förhandling enligt 12 § är att frågan rör en medlem i organisationen.

De kollektivavtalsbärande organisationernas rätt till information enligt 19 § medbestämmandelagen innebär bl.a. att arbetsgivaren skall lämna information om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom ge arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet.

Med information enligt EG-direktivet avses att arbetsgivaren överlämnar uppgifter till en arbetstagarrepresentant som gör det möjligt för denne att sätta sig in i och granska frågan (artikel 2 f). Med samråd avses en diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagar-

representanter och arbetsgivaren (artikel 2 g). Informationen skall omfatta den senaste och förväntade utvecklingen av företagets verksamhet och ekonomiska situation (artikel 4.2 a). Informationen och samrådet skall också omfatta situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget och eventuella föregripande åtgärder som planeras bland annat vid hot mot sysselsättningen (artikel 4.2 b). En arbetstagarrepresentant skall även få information och möjlighet till samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen (artikel 4.2 c).

Enligt utredningen motsvarar medbestämmandelagens begrepp information respektive förhandling EG-direktivets termer information och samråd. Ingen remissinstans har invänt mot detta. Även regeringen anser att medbestämmandelagens regler om förhandling och information med kollektivavtalsbärande fackliga organisationer motsvarar sådan information och sådant samråd som krävs enligt direktivet.

Enligt direktivet skall informations- och samrådsförfarandet utövas av en arbetstagarrepresentant. Det föreskrivs alltså inte att rätten skall utövas individuellt. Med arbetstagarrepresentant skall enligt direktivet förstås en företrädare för arbetstagare enligt definitionen i nationell lagstiftning och praxis. Den modell som gäller i Sverige innebär att den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen är den huvudsakliga arbetstagarrepresentanten och bäraren av rätt till information och primär förhandling på arbetsplatser där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal och där medlemmar i den kollektivavtalsbärande organisationen finns. På arbetsplatser där det finns en kollektivavtalsbärande organisation finns det alltså en arbetstagarrepresentant i direktivets mening. Vid bedömningen om åtgärder behöver vidtas för att genomföra direktivet anser regeringen, i likhet med utredningen, att för arbetsplatser där det finns kollektivavtal är gällande system där rättigheterna kanaliseras genom den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationens representant tillräckligt. Utgångspunkten är då att denna arbetstagarrepresentant i direktivets mening antas representera alla arbetstagare på den aktuella arbetsplatsen. Regeringen har även i andra liknande sammanhang funnit det tillräckligt och lämpligt att den kollektivavtalsbärande organisationen representerar samtliga arbetstagare (jfr prop. 1995/96:163 s. 39 och prop. 1994/95:102 s. 59 och s. 73).

Utredningen anser att de svenska reglerna om tystnadsplikt för privatanställda och offentlig anställda är förenliga med direktivet. Vidare anser utredningen att möjligheterna att väcka talan vid brott mot medbestämmandelagen och sekretesslagen samt de sanktioner som följer på sådant brott uppfyller direktivets krav om tillvaratagande av rättigheter.

Svenskt Näringsliv anser att EG-direktivet uttryckligen kräver att medlemsstaterna föreskriver att arbetsgivaren inte behöver lämna ut information eller inleda samråd som skulle kunna skada företaget (artikel 6.2). Vidare framhåller *Svenskt Näringsliv* att reglerna i medbestämmandelagen om tystnadsplikt och konfidentiell information är alltför vaga och ineffektiva jämfört med vad som följer av direktivet. Övriga remissinstanser har inte haft något att invända mot utredningens bedömning. *Arbetsdomstolen* har framhållit att enligt domstolens uppfattning kan bestämmelsen i artikel 6.2 ge intryck av att medlemsstaterna skulle

vara skyldiga att införa bestämmelser som uttryckligen föreskriver begränsningar i arbetsgivarens informationsskyldighet. Bestämmelsen måste emellertid inte uppfattas på detta sätt enligt domstolen. Det avgörande bör i stället vara vad som är den sakliga innebörden av de regler som gäller på området. Domstolen anser att de inskränkningar i arbetsgivarens informationsskyldighet som gäller enligt lag och praxis väl motsvarar vad som anges i EG-direktivet och ansluter sig till utredningens slutsats.

Regeringen delar den bedömning som utredningen och Arbetsdomstolen gjort och anser att de svenska reglerna om tystnadsplikt och möjligheten att tillvarata sina rättigheter för att få tystnadsplikt till stånd uppfyller direktivets krav. Det finns därmed inte något behov av att vidta åtgärder för att uppfylla direktivets bestämmelser om konfidentiell information och tillvaratagande av rättigheterna.

Arbetsplatser utan kollektivavtal

Enligt artikel 3 skall direktivet tillämpas på alla företag med möjlighet till vissa undantag för mindre företag och för företag som bl.a. bedriver ideell verksamhet eller med besättning på fartyg som trafikerar öppet hav. Direktivet föreskriver alltså i princip att informations- och samrådsförfarande skall kunna utövas på alla företag eller driftställen. De nationella systemen skall inte i grunden ändras utan, om så krävs, anpassas för att genomföra direktivets krav. Direktivet framhåller särskilt den viktiga roll som arbetsmarknadens parter har och att medlemsstaterna skall genomföra direktivet i harmonisering med den nationella lagstiftning och praxis som finns avseende relationen mellan arbetsmarknadens parter (artikel 1.2 samt skäl 1 och 23).

I det svenska systemet har arbetsmarknadens parter en viktig roll. I medbestämmandelagen har uppgiften att representera de anställda lagts på arbetstagarorganisationerna.

Som anförts ovan anser regeringen att på arbetsplatser där det finns kollektivavtal är gällande modell förenlig med direktivet. Det är alltså tillräckligt att de rättigheter direktivet föreskriver kanaliseras genom de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationernas representant.

På arbetsplatser utan kollektivavtal finns ingen rätt till information för arbetstagarna enligt medbestämmandelagen. Däremot har icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer tillerkänts viss rätt till förhandling enligt 10 och 13 §§ medbestämmandelagen. Enligt 10 § medbestämmandelagen har en icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation rätt att begära förhandling. Arbetsgivaren är dessutom enligt 13 § första stycket medbestämmandelagen skyldig att förhandla med en sådan arbetstagarorganisation innan beslut fattas i frågor som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen. Vidare är arbetsgivaren på helt kollektivavtalslösa arbetsplatser skyldig att förhandla med arbetstagarorganisationer som har medlemmar på arbetsplatsen i fråga om uppsägningar på grund av arbetsbrist eller verksamhetsövergångar.

Utredningen har analyserat EG-domstolens domar den 8 juni 1994 i mål C-382/92 och C-383/92 (REG 1994 s. I-2435 och s. I-2479) som Europaparlamentet, rådet och kommissionens hänvisat till i det s.k.

gemensamma uttalandet som de avgett i anslutning till direktivet. Europaparlamentet, rådet och kommission har erinrat om dessa domar från EG-domstolen när det gäller arbetstagarrepresentation. Utredningens slutsats är att hänvisningen till nationell lag och praxis i fråga om definitionen av arbetstagarrepresentanter (artikel 2 e) inte skall förstås som att direktivet helt överlämnar till medlemsstaten att avgöra frågan om arbetstagarrepresentant. Hänvisningen överlåter endast på medlemsstaten att bestämma *hur* arbetstagarrepresentanten skall utses. Utredningen framhåller att EG-domstolens praxis berör den situationen där en arbetsgivare kan motsätta sig att arbetstagarrepresentanter utses. Vidare framhåller utredningen dels att enligt det svenska systemet har en arbetstagarorganisation inte rätt till kollektivavtal, dels att arbetstagarorganisationerna har en omfattande rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal men att det avgörande beslutet i fråga om ett kollektivavtal skall träffas dock ligger hos arbetsgivaren, åtminstone i formell bemärkelse. Arbetstagarnas möjlighet att bli representerade enligt direktivets mening ligger därmed enligt utredningen utanför arbetstagarnas kontroll. Enligt utredningen kan alltså en arbetsgivare hindra att en arbetstagarrepresentant i direktivets mening utses genom att motsätta sig att kollektivavtal träffas. Utredningen anser därför att direktivet medför att åtgärder måste vidtas för att säkerställa information och samråd på arbetsplatser som saknar kollektivavtal men där det finns anställda som är medlemmar i en arbetstagarorganisation.

LO, TCO, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Företagarna och Svenska Transportarbetareförbundet anser att gällande ordning är tillräcklig för att uppfylla direktivet. Som skäl för att det inte krävs lagstiftningsåtgärder för att uppfylla direktivet hänvisar LO och TCO till direktivets artikel 1.2 samt skäl 15. Där anges att formerna för information och samråd skall genomföras i enlighet med nationell praxis samt att direktivet inte påverkar nationella system där rätten till information och samråd förutsätter en kollektiv viljeyttring. Enligt LO:s och TCO:s bedömning innebär det svenska systemet, som förutsätter att det finns en etablerad kollektivavtalsrelation för den förstärkta förhandlingsrätten och informationsskyldigheten enligt 11–14 och 19 §§ medbestämmandelagen, en sådan kollektiv viljeyttring som avses i direktivets skäl. LO och TCO framhåller också att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att det finns kollektivavtal mellan parterna. Den fackförening som har styrkan att få till stånd ett kollektivavtal betraktas som representativ. Systemet motverkar oönskad organisationsplittring. En motsatt utveckling försvagar enligt organisationernas mening kollektivavtalens ställning.

I skäl 15 och 16 anges att direktivet inte påverkar de nationella systemen. Regeringen anser att skälen och artikel 1.2 ger stöd för att vårt system i grunden inte behöver ändras. Det kan dock behöva anpassas för att genomföra direktivets krav.

Regeringen anser inte att det är klart att direktivet ger stöd för att gällande ordning är tillräcklig för att uppfylla direktivet såvitt gäller arbetsplatser där kollektivavtal helt saknas. Regeringen delar utredningens bedömning att direktivet i princip innebär att informations- och samrådsförfarande skall kunna utövas på alla företag eller driftställen. Regeringen anser alltså att direktivet innebär att det även på kollektiv-

avtalslösa arbetsplatser i princip skall vara möjligt att utse arbetstagarrepresentanter i direktivets mening som kan motta information och genomföra samråd. Av EG-domstolens domar kan slutsatsen dras att hänvisningen till nationell rätt inte kan anses innebära att det helt överlämnats till medlemsstaten att avgöra frågan om arbetstagarrepresentant.

Enligt EG-direktivet artikel 2 e avses med arbetstagarrepresentanter företrädare för arbetstagare enligt definitionen i nationell lag eller praxis. Arbetstagarorganisationer med medlemmar på en kollektivavtalslös arbetsplats har enligt medbestämmandelagen viss rätt till förhandling men inte rätt till information enligt 19 § medbestämmandelagen. Det kan alltså anses att det enligt svensk lagstiftning och praxis redan finns någon som är att anse som arbetstagarrepresentant i direktivets mening i de fall en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal har organiserade arbetstagare anställda. Sverige har alltså redan en ordning där fackliga organisationer på kollektivavtalslösa arbetsplatser har rätt till förhandling (samråd) men inte rätt till information. Informationsrättigheterna enligt 19 § medbestämmandelagen tillkommer uteslutande de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna. Det är tveksamt om den ordningen kan anses vara tillräcklig för att uppfylla direktivet.

Flertalet av remissinstanserna, däribland *Arbetslivsinstitutet* och *Arbetsdomstolen*, har inte haft någon erinran mot förslaget att tillskapa en utökad informationsplikt för arbetsgivare. Att gällande ordning inte är tillräcklig för att uppfylla direktivets krav är enligt regeringen en trolig tolkning av direktivtexten. Regeringen anser därför att åtgärder för att genomföra direktivet i Sverige bör vidtas för att säkerställa att organiserade arbetstagare på arbetsplatser där kollektivavtal helt saknas tillerkänns information och samråd i enlighet med direktivet. Regeringen delar därmed utredningens slutsats att lagstiftningsåtgärder bör vidtas för att genomföra direktivet när det gäller organiserade arbetstagare på arbetsplatser utan kollektivavtal.

När det sedan gäller arbetstagare som är oorganiserade har dessa ingen rätt till information och förhandling i det svenska systemet. I svensk lag och praxis finns därmed inte någon som är att anse som arbetstagarrepresentant i direktivets mening i fall det på en arbetsplats där det saknas kollektivavtal inte heller finns några organiserade arbetstagare anställda.

Direktivet är inriktat på att utveckla en social dialog mellan arbetsmarknadens parter. Om arbetstagarorganisationer på kollektivavtalslösa arbetsplatser säkerställs en rätt till information och samråd i enlighet med direktivet är arbetstagarerna inte beroende av att arbetsgivaren tecknar ett kollektivavtal.

Direktivets definition av arbetstagarrepresentant hänvisar vidare direkt till definitionen enligt nationell rätt och praxis. Betydelsen har i viss mån belysts genom EG-domstolens praxis i mål C-382/92 och C-383/92 (REG 1994 s. I-2435 och s. I-2479). EG-domstolen berör den situationen där arbetsgivaren kan motsätta sig att arbetstagarrepresentanter utses men avgörandena kan inte anses lägga hinder i vägen för att arbetstagarorganisationen i viss utsträckning måste vara aktiv för att utse representanter. I Sverige är det mycket lätt att bilda en arbetstagarorganisation. En fackförening bildas genom att två eller fler arbetstagare går samman, väljer en styrelse och antar stadgar. Det uppställs inte några kvalifikationskrav för att bilda

en fackförening. Det finns inget krav på registrering. Om en grupp arbetstagare kollektivt går samman bildar dessa en arbetstagarorganisation vilken därmed har rätt till information och förhandling enligt medbestämmandelagen. Det kan inte anses finnas något hinder för att en sådan organisation bildas enbart i syfte att kunna få en arbetstagarrepresentant i direktivets mening. Oorganiserade arbetstagare har alltså möjlighet att se till att de tillerkänns informations- och förhandlingsrätt enligt medbestämmandelagen om de är aktiva. Regeringen delar därmed utredningens bedömning att det för att genomföra direktivet inte är nödvändigt att ge oorganiserade arbetstagare rätt till information och samråd i enlighet med direktivet.

När det gäller frågan om behovet att vidta åtgärder för att säkerställa EG-direktivets bestämmelse om konfidentiell information och tillvaratagande av rättigheterna hänvisas till vad som anförts i avsnittet ovan.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det är nödvändigt att vidta åtgärder för att säkerställa information och samråd i enlighet med direktivet på arbetsplatser utan kollektivavtal men där det finns arbetstagare som är medlemmar i en facklig organisation.

En rätt för icke kollektivavtalsbärande organisationer kan naturligtvis inte regleras genom kollektivavtal. Därför är lagstiftning det enda alternativet för att genomföra direktivet. Lagstiftningen bör anknyta till den svenska kollektiva arbetsrätten. I svensk rätt förekommer regler om information och samråd främst i medbestämmandelagen. Denna lag bör därför anpassas till direktivet.

6 Utvidgad rätt till information

6.1 Arbetstagarorganisationers rätt till information

Regeringens förslag: En ny tvingande bestämmelse införs i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. 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. Informationskyldigheten skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte haft något att invända mot förslaget. *Arbetsdomstolen* och *Arbetslivsinstitutet* anser att det är möjligt att direktivet även innebär att arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen skall utsträckas till att omfatta arbetstagarorganisationer med medlemmar på arbetsplatser utan kollektivavtal. Arbetslivsinstitutet har även föreslagit att det införs en regel om att arbetstagarna eller berörda arbetstagarorganisationer skall anmäla att det finns fackföreningsmedlemmar på arbetsplatsen.

Rätt till information för arbetstagarorganisationer på arbetsplatser utan kollektivavtal

Som framförts ovan under avsnitt 5 anser regeringen att, i fråga om arbetsplatser där det helt saknas kollektivavtal men där det finns arbetstagare som är medlemmar i en arbetstagarorganisation, åtgärder bör vidtas för att säkerställa att arbetstagarorganisationer tillerkänns rätt till information och samråd i enlighet med direktivet samt att detta lämpligen sker genom ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Rätt till information enligt EG-direktivet omfattar den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation (artikel 4.2 a). Informationen skall även omfatta situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt eventuella föregripande åtgärder som planeras bland annat vid hot mot sysselsättningen (artikel 4.2 b).

Arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 19 § första stycket första meningen medbestämmandelagen innebär att arbetsgivare fortlöpande skall hålla kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Enligt förarbetena (prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 235 och 365) skall informationen omfatta såväl uppgifter av betydelse för att bedöma utsikterna för framtiden som uppgifter om det som har varit och om det aktuella läget. Att informationen skall lämnas fortlöpande innebär att den skall lämnas så snart det kan ske. En påtagligt försämrad orderingång under ett föregående år är typiskt sett en sådan fråga som arbetsgivaren skall informera om (jfr AD 1978 nr 84).

Regeringen anser att den typ av information som anges i artikel 4.2 a och 4.2 b motsvaras av 19 § första stycket första meningen medbestämmandelagen. Regeringen delar utredningens slutsats att den typ av information som omfattas av 19 § första stycket första meningen medbestämmandelagen för att uppfylla direktivets krav även bör komma arbetstagarorganisationer på arbetsplatser utan kollektivavtal till godo. Regeringen föreslår därför att arbetsgivare, som inte är bundna av något kollektivavtal alls, fortlöpande skall hålla arbetstagarorganisationer, som har medlemmar som är anställda på arbetsplatsen, informerade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Avsikten är att de frågor eller ämnen som omfattas av 19 § första stycket första meningen medbestämmandelagen skall omfattas också av den nya bestämmelsen. Den nya bestämmelsen kan lämpligen ges plats i en ny 19 a § i medbestämmandelagen. Såsom utredningen föreslagit och i enlighet med vad som redan gäller enligt 20 § medbestämmandelagen bör informationsskyldigheten enligt den nya föreslagna bestämmelsen fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns.

Enligt EG-direktivet artikel 4.2 b och 4.2 c skall samråd omfatta situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen samt eventuella föregripande åtgärder som planeras bland annat vid hot mot sysselsättningen. Samrådet skall även omfatta beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetstagarorganisationen eller anställningsavtalet. Enligt 10 § medbestämmandelagen har alla arbetstagarorganisationer rätt till förhandling oavsett om det finns ett kollektivavtal. Den enda förutsättningen är att förhandlingen skall avse en fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren. Det innebär att alla frågor som berörs av direktivets samrådskrav i artikel 4 innefattas i det förhandlingsbara området enligt 10 § medbestämmandelagen. Det är alltså möjligt för alla arbetstagarorganisationer och arbetsgivare att begära förhandling inom alla de områden direktivet omfattar under förutsättning att frågan berör förhållandet mellan arbetsgivaren och en arbetstagar som är medlem i en arbetstagarorganisation.

Arbetsdomstolen och *Arbetslivsinstitutet* har dock i huvudsak framfört att det är möjligt att direktivet även innebär att 11 eller 12 §§ medbestämmandelagen skall utsträckas till att omfatta kollektivavtalslösa organisationer som har medlemmar på arbetsplatsen. Arbetsdomstolen anser det troligt att direktivet, särskilt artikel 4.4 e och 4.2 c, innebär att samråd (förhandling) skall ske innan arbetsgivaren fattar de beslut som omfattas av artikel 4.2 c och att en rätt till information motsvarande 19 § medbestämmandelagen inte säkerställer att denna lämnas innan beslut fattas.

Lagrådet anser – i anslutning till remissyttrandena från Arbetsdomstolen och Arbetslivsinstitutet – att den föreslagna 19 a § inte ens i förening med andra lagrum i medbestämmandelagen fullständigt genomför direktivet utan att en komplettering bör ske exempelvis i 11 eller 13 §.

Enligt direktivet artikel 4.2 c skall samråd omfatta beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalet. Enligt artikel 4.4 e skall samråd ske i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i artikel 4.2 c.

Utredningen har i betänkandet redogjort för sin analys kring frågan om direktivet kräver att samråd bör ske innan beslut fattas. Även utredningen har kommit fram till att direktivets artikel 4.2 c och 4.4 e samt ingressen skäl 6, 9 och 13 ger stöd för att samråd *bör* ske innan arbetsgivaren fattar de beslut som omfattas av artikel 4.2 c. Regeringen delar den bedömningen.

Gällande ordning enligt medbestämmandelagen innebär att arbetstagarorganisationer som inte är bundna av något kollektivavtal har rätt till förhandling enligt 10 och 13 §§ medbestämmandelagen. Någon skyldighet för arbetsgivaren att förhandla innan beslut fattas finns inte enligt 10 §. Däremot finns en sådan skyldighet enligt 13 § medbestämmandelagen som innebär att en arbetsgivare måste begära förhandling med arbetstagarorganisationer innan vissa beslut fattas. Bestämmelsen i

13 § första stycket tar sikte på förändringar som är hänförliga till den enskilde arbetstagaren personligen och har alltså i första hand betydelse för en eller några individuella arbetstagare. Regeringen delar utredningens bedömning att 13 § första stycket medbestämmandelagen i viss mån sammanfaller med direktivets artikel 4.2 c som rör beslut som kan medföra väsentliga förändringar i anställningsavtalen.

Även förändringar i verksamheten omfattas av artikel 4.2 c. Sådana förändringar omfattas inte av 13 § första stycket. Däremot kan vissa förändringar av verksamhetsskäl omfattas av 13 § andra stycket. Enligt denna bestämmelse skall, när kollektivavtal saknas på arbetsplatsen, primär förhandling ske med alla organisationer vid uppsägningar på grund av arbetsbrist eller vid sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Regeringen anser att det är tveksamt om 13 § medbestämmandelagen omfattar alla de situationer som direktivet berör. Regeringen anser dock att förslaget om rätt till information motsvarande 19 § första stycket första meningen medbestämmandelagen för arbetstagarorganisationer på arbetsplatser utan kollektivavtal i förening med 10 och 13 §§ är tillräckligt för att uppfylla direktivets krav enligt artikel 4.2 c och 4.4 e. Om arbetstagarorganisationerna på arbetsplatser utan kollektivavtal fortlöpande, dvs. så snart det kan ske, får information på ett sätt som motsvarar 19 § första stycket första meningen så ges de tillräcklig insyn i företagets verksamhet för att kunna begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen innan de aktuella besluten fattas. Arbetstagarorganisationerna ges en reell möjlighet att begära förhandling i god tid om de aktuella frågorna och arbetsgivaren ges möjlighet att få ta del av arbetstagarorganisationens synpunkter enligt gängse förhandlingsregler. Av betydelse är då att även riktlinjerna för personalpolitiken omfattas av den utökade informationsskyldighet som föreslås. Någon skyldighet för arbetsgivaren att avvakta med beslutet följer visserligen inte men direktivets *syfte* får anses vara uppfyllt, dvs. syftet att söka nå en överenskommelse när det gäller beslut som arbetsgivaren kan fatta och som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

Lagrådet har framhållit att det dock kan hända att ett beslut kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen utan att förändringarna särskilt angår en viss arbetstagare. Regeringen vill i detta sammanhang särskilt framhålla att syftet att söka nå en överenskommelse enligt artikel 4.4 e jämfört med 4.2 c endast gäller beslut som kan medföra *väsentliga* förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen. Som framhållits ovan anser regeringen att 13 § medbestämmandelagen i huvudsak säkerställer att förhandling sker innan beslut fattas om väsentliga förändringar men att det är tveksamt om bestämmelsen omfattar alla situationer som direktivet berör. En situation som inte omfattas av 13 § medbestämmandelagen men som skulle kunna vara en väsentlig förändring och därmed föranleda en förhandling i den mening som avses i direktivet, är enligt utredningen exempelvis en omplacering av verksamhetsskäl som inte rör en övergång av verksamhet. Ett beslut om omplacering av personalen av verksamhetsskäl föregås normalt av en

viss förberedelse. Under förberedelsen inträder arbetsgivarens skyldighet att lämna information till arbetstagarorganisationen enligt den föreslagna 19 a §. När arbetsgivaren lämnar denna information får arbetstagarorganisationen möjlighet att på eget initiativ begära förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen. Regeringen anser att den föreslagna utvidgade informationsskyldigheten i förening med förhandlingsregeln i 10 § medbestämmandelagen säkerställer att förhandling kan ske i den mening och i de fall som avses i direktivet och som inte omfattas av 13 § medbestämmandelagen. Direktivets syfte får därmed enligt regeringen anses vara säkerställt även om det inte uttryckligen av lagtexten framgår att samråd skall äga rum innan beslut fattas. Det skall då också beaktas att direktivet är ett ramdirektiv vilket innebär att det finns ett stort utrymme för medlemsstaterna att genomföra direktivet med nationella lösningar.

Arbetslivsinstitutets skäl till att den primära förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen även borde omfatta kollektivavtalslösa arbetstagarorganisationer är att direktivets ändamålsenliga verkan skall genomföras i enlighet med nationell lagstiftning. Den nationella ordningen skall då utsträckas till att gälla alla arbetsplatser som inte kan undantas från direktivet. Institutet anser att denna tolkning är den mest sannolika men att den dock är behäftad med viss osäkerhet.

Med anledning härav bör beaktas att den rådande nationella rätten ger redan kollektivavtalslutande organisationer och icke kollektivavtalslutna organisationer olika nivåer i medinflytande. Regeringen anser inte att det är klart att EG-direktivet måste tolkas som att en gällande nationell nivå som går utöver direktivet behöver uppnås på de områden som täcks av direktivet men där direktivet inte har samma omfattning eller krav som den nationella nivån. Regeringen anser alltså att det inte är nödvändigt att utsträcka den primära förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen till att omfatta kollektivavtalslösa organisationer som har medlemmar på arbetsplatsen.

Anmälan om medlemmar på arbetsplatsen

Arbetslivsinstitutet har vidare föreslagit att det införs en regel om att arbetstagarna eller berörda arbetstagarorganisationer skall anmäla att det finns fackföreningsmedlemmar på arbetsplatsen. Anledningen till förslaget är att institutet bedömer att det är svårt för arbetsgivarna att kontinuerligt veta vilka arbetstagarorganisationer som har medlemmar på arbetsplatsen och vilka som representerar dessa.

Redan enligt nuvarande ordning gäller att båda parter skall medverka till att arbetsgivaren får den information som behövs för att kunna uppfylla förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen (jfr prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 357). Frågan om okunnighet om anställdas medlemskap i en arbetstagarorganisation befriar arbetsgivaren från förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen har prövats av Arbetsdomstolen (AD 1977 nr 216, 1987 nr 24). Innebörden av rättsfallen kan sägas vara att arbetsgivaren måste vara aktiv i viss mån genom att t.ex. fråga berörd organisation eller arbetstagarare om dennes eventuella organisationstillhörighet innan beslut verkställs. Regeringen anser att ansvaret för att arbetsgivaren skall veta till vem information enligt den

föreslagna bestämmelsen i 19 a § medbestämmandelagen skall lämnas bör ligga på båda parter i likhet med gällande ordning. Regeringen bedömer därmed att det inte är nödvändigt att särskilt reglera detta ansvar i lagen.

Tvingande bestämmelse

Utredningen har föreslagit att den nya regeln om rätt till information för arbetstagarorganisationer på arbetsplatser utan kollektivavtal skall vara tvingande. Utredningen har framhållit att det bara är de regler om inflytande som riktar sig till de kollektivavtalslutande parterna som det är möjligt att göra avvikelser från genom kollektivavtal enligt medbestämmandelagen.

SACO har ställt sig frågande till utredningens överväganden i denna del. SACO har framhållit att för det fall ett kollektivavtal träffas blir inte den föreslagna bestämmelsen om utvidgad informationsskyldighet tillämplig längre eftersom det då inte är fråga om en kollektivavtalslös arbetsplats. Enligt SACO skulle den motsatta lösningen att göra den nya föreslagna bestämmelsen dispositiv (icke tvingande) på liknande sätt bli konstig eftersom bestämmelsen skulle bli inaktuell så fort ett kollektivavtal träffas. SACO har därför i och för sig ingen invändning mot utredningens förslag men framhåller att det av förarbetena bör framgå att förslaget inte medför någon begränsning av den fria avtalsrätten.

Regeringen anser att den nya bestämmelsen i medbestämmandelagen om utvidgad rätt till information i enlighet med huvudregeln i 4 § första stycket medbestämmandelagen bör vara tvingande. En arbetstagarorganisation kan inte genom kollektivavtal disponera över rättigheter som lagen tillerkänner andra sådana organisationer. Den nya bestämmelsen i medbestämmandelagen om utvidgad rätt till information kan alltså inte frångås genom kollektivavtal och bör i likhet med vad som redan gäller beträffande 10 och 13 §§ medbestämmandelagen inte omfattas av undantaget i 4 § andra stycket medbestämmandelagen. Med anledning av vad SACO framhållit vill regeringen betona att detta inte innebär någon begränsning av den fria avtalsrätten. Den nya föreslagna bestämmelsen i medbestämmandelagen gäller endast när det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen. För det fall ett kollektivavtal träffas är den nya bestämmelsen inte tillämplig. Det förhållandet att den nya föreslagna bestämmelsen är tvingande medför inget hinder att träffa kollektivavtal.

6.2 Vilka som är skyldiga att informera

Regeringens förslag: Informationsskyldigheten skall gälla alla arbetsgivare som omfattas av medbestämmandelagen och oavsett antalet sysselsatta arbetstagare.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv, Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO), Näringslivets Regelnämnd, Företagarna och Arbetsgivarverket* anser att direktivets möjlighet att införa tröskelvärden skall användas. Arbetsgivarverket anser även att renodlad förvaltningsverksamhet skall undantas från lagens tillämpningsområde. *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* delar utredningens bedömning att tröskelvärden inte bör införas. Övriga remissinstanser har inte haft något att invända mot utredningens förslag.

Skälen för regeringens förslag

Arbetsgivare och verksamhet

Direktivet omfattar offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte och som är beläget inom medlemsstaternas territorium (artikel 2 a). I skäl 20 anges att direktivet inte påverkar andra nationella åtgärder som syftar till att främja en social dialog inom företag som inte omfattas av direktivet och inom den offentliga förvaltningen.

Enligt artikel 3.2 får medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser som skall tillämpas på företag eller driftställen som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt politik, yrkessammanslutningars verksamhet, religiös verksamhet, välgörenhet, utbildning, vetenskap, konst, information eller opinionsbildning under förutsättning att sådana bestämmelser redan förekommer i nationell lagstiftning då direktivet träder i kraft. I sådana företag bör man undvika att påverka nationella regler om information till och samråd med arbetstagare enligt skäl 24. I artikel 3.3 anges att medlemsstaterna får göra undantag från direktivets bestämmelser genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav.

Medbestämmandelagen är inte begränsad till företag med viss ekonomisk aktivitet. Huvudregeln i medbestämmandelagen är att den är tillämplig på all verksamhet både offentlig och privat i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 §). Många beslut av offentliga organ har ingenting med det offentliga organets roll som arbetsgivare att skaffa. Enligt 2 § medbestämmandelagen skall arbetsgivares 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 såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

Arbetsgivarverket har framhållit att lagstiftaren bör undvika att vid genomförande av direktiv gå utöver vad direktivet kräver. Mot bakgrund av att utredningen kommit fram till att en del offentliga företag omfattas av direktivet men att offentlig förvaltning däremot inte omfattas anser Arbetsgivarverket att lagförslaget bör undanta förvaltningsverksamhet från sitt tillämpningsområde.

Regeringen anser att det varken är lämpligt eller nödvändigt att begränsa tillämpningen av medbestämmandelagen beträffande den föreslagna nya bestämmelsen om utvidgad informationskyldighet.

Utredningen har bedömt att medbestämmandelagen är förenlig med direktivet. Regeringen delar den bedömningen.

Direktivet ger möjlighet att undanta besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav. Medbestämmandelagen är i sin helhet tillämplig på dessa arbetstagare. I rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar artikel 1.2 c, och rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter artikel 1.3 samt i rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare artikel 1.5 återfinns liknande bestämmelser om undantag för besättningar på fartyg. Regeringen har vid genomförandet av direktiven inte funnit skäl att utesluta dessa yrkesgrupper från direktivens skyddsbestämmelser. En jämförelse kan också göras med regeringens uttalande i förarbetena till fartygssäkerhetslagen (2003:364), prop. 2002/03:109, s. 78. Regeringen ansåg i detta sammanhang att utgångspunkten bör vara att arbetsmiljön ombord på fartyg skall vara av lika god kvalitet samt skall förebygga olyckor och ohälsa i lika hög grad som på land. Regleringen bör vidare enligt nämnda förarbeten alltså i princip vara densamma, utom när sjöfartens särskilda förhållanden påkallar andra bestämmelser. Regeringen anser därför att det inte heller vid genomförandet av det nu aktuella direktivet finns skäl att utesluta besättningsmedlemmar på fartyg som trafikerar öppet hav från tillämpligheten av den nya bestämmelsen i medbestämmandelagen.

Regeringen föreslår därför att medbestämmandelagens tillämpningsområde även skall gälla i förhållande till den nya föreslagna bestämmelsen om utvidgad informationsskyldighet.

Tröskelvärden

Enligt artikel 3.1 i EG-direktivet kan medlemsstaterna välja att begränsa tillämpningen av direktivet till företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller till driftställen som sysselsätter minst 20 arbetstagare. I artikeln anges vidare att medlemsstaterna själva skall besluta om hur tröskelvärdena för de anställda skall beräknas. I skäl 19 anges att den allmänna ram som direktivet har till syfte att genomföra också bör syfta till att undvika administrativa, ekonomiska och rättsliga förpliktelser som kan motverka etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag och att det därför förefaller rimligt att enligt medlemsstaternas val begränsa tillämpningsområdet för direktivet till företag med minst 50 anställda eller till driftställen med minst 20 arbetstagare.

I detta sammanhang kan nämnas att Danmarks regering till Folketinget lämnat förslag på en lag om information og høring af lønmodtagere. I det danska lagförslaget finns en tröskelbestämmelse som innebär att lagen endast är tillämplig på företag med minst 35 anställda. Även i Norge har det lämnats ett betänkande med bl.a. förslag om genomförande av EG-direktivet (NOU 2004:5). I betänkandet föreslås en tröskelbestämmelse

vilket innebär att regler om information och samråd inte behöver tillämpas på företag med mindre än 50 anställda.

Reglerna i medbestämmandelagen om information och förhandling gäller för alla företag oavsett storlek. Det är överhuvudtaget inte aktuellt att införa eventuella tröskelvärden beträffande gällande regler i medbestämmandelagen. Dessutom är det inte heller möjligt eftersom det skulle sänka arbetstagarnas skyddsnivå vilket strider mot direktivet (artikel 9.4). Frågan är då om det finns skäl att införa tröskelvärden för information och samråd på arbetsplatser där det saknas kollektivavtal men finns organiserade arbetstagare.

Arbetsgivarverket anser att man bör använda sig av direktivets möjlighet att införa tröskelbestämmelser för att undvika ”överimplementering”, dvs. att i svensk lagstiftning gå utöver vad direktivet kräver. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* framhåller att direktivet medför ökade kostnader och administration särskilt för små och medelstora företag. Enligt beräkningar som *Näringslivets Regelnämnd* gjort skulle kostnadsökningen uppskattas till 75–150 miljoner kr/år. Om informationen ges två gånger per år blir normalkalkylen för små företag enligt Näringslivets Regelnämnd en ökad arbetsbörda motsvarande 8–10 timmar med en kostnad om ca 500 kr/tim. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO)* har framhållit att det inte är rimligt att ställa krav på små kollektivavtalslösa arbetsgivare att fullgöra information och samråd till en eller flera fackföreningar som kan tänkas ha medlemmar vid företaget. Enligt BAO är det möjligt att dessa fackföreningar dessutom inte verkar inom den berörda branschen och därmed saknar intresse av informationen. Dessutom finns det enligt BAO risk för att en skadeståndskultur utvecklas vid smärre misstag från arbetsgivare samt att respekten för efterlevnaden av regeln urholkas. BAO förespråkar därför att bestämmelsen inte skall omfatta arbetsgivare som sysselsätter mindre än 50 arbetstagare och erinrar om att tröskelvärden redan finns i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Även *Arbetsdomstolen* framhåller att det i den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen finns flera exempel på tröskelbestämmelser. I 4 § lagen (1987:1245) om styrelsrepresentation för de privatanställda, i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd och i 11 och 13 §§ jämställdhetslagen (1991:433) finns sådana bestämmelser.

Genom att göra informationskyldigheten lika oavsett om mottagaren av informationen är arbetstagare som är medlem i en kollektivavtalslutande arbetstagarorganisation eller inte blir reglerna enhetligare och därmed enklare. Med hänsyn till att en majoritet av arbetsplatserna i Sverige omfattas av kollektivavtal är det endast ett begränsat antal arbetsplatser som kommer att omfattas av den nya föreslagna bestämmelsen. Med dagens informationsteknik borde det vid många arbetsplatser vara enkelt att sprida information. Den föreslagna informationskyldigheten är dessutom begränsad till vad som bedöms absolut nödvändigt för att uppfylla direktivets krav. Regler som leder till tröskel-effekter bör undvikas. Regeringen anser alltså att informationskyldigheten bör gälla alla arbetsgivare oavsett hur många som är sysselsatta i företaget.

Regeringens förslag: Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt den nya bestämmelsen skall ha rätt till skälig ledighet för att ta emot informationen.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget. *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* och *Jusek* anser att arbetstagarrepresentanten även skall tillerkännas rätt till betalning.

Skälen för regeringens förslag

Rätt till ledighet

Enligt artikel 7 i EG-direktivet skall medlemsstaterna se till att arbetstagarrepresentanter, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter.

I svensk rätt återfinns särskilda skyddsregler för arbetstagarrepresentanter i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen). Enligt den lagen får arbetsgivaren inte hindra förtroendemannen att utföra sitt uppdrag och uppdraget får inte föranleda försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor (3 och 4 §§). Den fackliga förtroendemannen har rätt till den ledighet som behövs och under ledigheten skall den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner (6 och 7 §§). Lagen är tillämplig enbart på förtroendemän som utsetts av arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren. Dessa och övriga arbetstagarrepresentanter omfattas även av det allmänna föreningsrättsliga skyddet i medbestämmandelagen (7–9 §§). Utöver föreningsrättskyddet tillerkänns arbetstagarrepresentanter enligt medbestämmandelagen rätt till ledighet för att delta i förhandling (17 §).

Medbestämmandelagen och förtroendemannalagen skiljer sig åt beträffande rätten till ledighet för mottagande av information samt rätten till bibehållna anställningsförmåner och lön under fackligt betingad ledighet. Rätt till ledighet tillerkänns enligt 17 § medbestämmandelagen enbart för förhandling. Medbestämmandelagen tillerkänner inte, till skillnad från förtroendemannalagen, arbetstagarrepresentanterna bibehållna anställningsförmåner under utförandet av det fackliga uppdraget.

Det skydd som medbestämmandelagen och förtroendemannalagen samfällt ger tillgodoser utan tvekan direktivets skyddskrav. Enligt regeringens förslag skall dock även andra arbetstagarrepresentanter än de som omfattas av förtroendemannalagen ha rätt att få information på kollektivavtalslösa arbetsplatser. Det förefaller rimligt att säkerställa att även de arbetstagarrepresentanter som tar emot information enligt den nya bestämmelsen tillerkänns ledighet för detta syfte. En sådan regel skulle rimma väl med 17 § medbestämmandelagen som tillerkänner

representanter för sådana arbetstagarorganisationer rätt till ledighet vid förhandling.

Regeringen föreslår därför att arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt den nya bestämmelsen skall ha rätt till skälig ledighet för att ta emot informationen. Regeln säkerställer att arbetstagarrepresentanter som utför uppdrag i enlighet med direktivet tillerkänns ledighet när dessa uppdrag utförs.

Rätt till anställningsförmåner

SACO har framhållit att den föreslagna bestämmelsen handlar om löpande information som kommer att ske på en kontinuerlig basis. Om det är en arbetstagare på den aktuella arbetsplatsen som tar emot informationen kan det för denne få påtagliga följder om informationen lämnas på obetald arbetstid.

När det gäller bibehållna anställningsförmåner och lön under ledighet för facklig verksamhet i direktivets mening har utredningen gjort bedömningen att någon rätt därtill inte kan utläsas ut EG-direktivet. Enligt utredningen finns det starka skäl mot att utvidga skyddet till att omfatta lön och andra anställningsförmåner. För det första har medbestämmandelagen ett vidare tillämpningsområde än EG-direktivet. Vidare skulle en sådan regel få påtagliga effekter på det svenska systemet enligt utredningen. Balansen i systemet skulle rubbas och de utökade skyldigheterna för arbetsgivare skulle medföra en ökad belastning för företagen. Regeringen ansluter sig till utredningens överväganden och föreslår därför inte en utökad rätt för bibehållen lön eller andra anställningsförmåner.

8 Konsekvenser

De föreslagna reglerna syftar till att säkerställa att fackligt anslutna arbetstagare som är anställda på arbetsplatser som saknar kollektivavtal också skall tillerkännas möjligheter till information på arbetsplatsen. Regeln berör arbetsplatser där arbetsgivaren inte alls är bunden av något kollektivavtal. Förslaget bedöms inte medföra några konsekvenser för offentlig verksamhet. Inom den offentliga verksamheten är arbetsgivaren som regel redan bunden av kollektivavtal. Den föreslagna regeln kommer huvudsakligen att beröra små företag som inte är bundna av något kollektivavtal men som har anställda som är medlemmar i arbetstagarorganisationer.

Det är svårt att bedöma andelen små företag som saknar kollektivavtal. Utredningen har utifrån en SIFO-undersökning som Företagarna genomförde i november 1999 kommit fram till att ungefär tio procent av svenska företag är små företag som saknar kollektivavtal och att ca åtta procent av arbetskraften är verksam inom sådana små företag. Därtill skall beaktas att det enligt uppgift från Medlingsinstitutet årligen tecknas ca 2 200 s.k. hängavtal mellan fackliga organisationer och arbetsgivare som inte tillhör någon arbetsgivarorganisation.

De föreslagna bestämmelserna kommer att påverka små företagens administrativa börda. Företagen kommer exempelvis att behöva överväga vilka händelser i företaget som föranleder informationsplikt. Vidare måste tid avsättas för förberedelse av informationsutlämnandet. Viss tid åtgår sedan till informationsdistributionen. Dessa aktiviteter genererar kostnader.

Näringslivets Regelnämnd har i remissyttrande anfört att nämnden uppskattar att den föreslagna regeln medför en kostnadsökning mellan 75–150 miljoner kr/år. Näringslivets Regelnämnd uppskattar att förslaget under normala omständigheter medför 8–10 timmars extra arbetsbörda per år och att kostnaden per timme uppgår till ca 500 kr. Denna uppskattning är förstås svårverifierad dels då det är osäkert hur många små företag det finns som saknar kollektivavtal, dels då det är rimligt att anta att det i dag finns ett antal små företag som, utan att detta följer av medbestämmandelagen, ger regelbunden information till sina anställda. I sådana fall innebär förslaget inte några större förändringar i företaget och informationsplikten medför endast en begränsad kostnad. Det motsatta gäller om företaget står inför större förändringar. Därutöver uppstår kostnader för företagen i den mån arbetstagarrepresentanterna är lediga för mottagande av informationen.

Reglernas giltighetstid styrs av EG-direktivet. Tidpunkten för deras ikraftträdande kan därför inte påverkas. EG-direktivet medger att medlemsstaterna kan begränsa tillämpningen av direktivet på företag med färre än 50 anställda. Denna fråga behandlas ovan i avsnitt 6.2.

Kontroll av efterlevnaden av reglerna kommer huvudsakligen att skötas av arbetsgivarna och arbetstagarerna själva. Sanktionen för brott mot reglerna är skadestånd, vilket överensstämmer med principerna i svensk arbetsrätt.

Eventuella tvister som kan uppkomma vid tillämpningen av den föreslagna bestämmelsen om utvidgad informationsskyldighet kan inte förväntas få någon betydande inverkan på Arbetsdomstolens arbetsbelastning. Domstolen prövar redan frågor med samma innebörd som den föreslagna bestämmelsen. Tvister om tillämpningen av den föreslagna bestämmelsen faller inom domstolens normala arbetsuppgifter.

9 Ikraftträdande

De nya bestämmelserna bör träda i kraft den 1 juli 2005.

4 §

I paragrafens *andra stycke* har 19 a och 19 b §§ samt 20 § andra stycket undantagits från möjligheten att i kollektivavtal göra avvikelser från bestämmelserna. Det innebär att 19 a och 19 b §§ samt 20 § andra stycket är tvingande. Ändringarna behandlas i avsnitt 6.1.

Vidare har i paragrafens andra stycke redaktionella ändringar gjorts.

19 a §

Paragrafen är ny och anger att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls fortlöpande skall hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Bestämmelsen gäller endast arbetsgivare som inte är bundna av något kollektivavtal överhuvudtaget. Arbetsgivarens informationsskyldighet gäller i förhållande till samtliga arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Omfattningen av arbetsgivarens informationsskyldighet enligt paragrafen är densamma som enligt 19 § första stycket första meningen. Avsikten är att de frågor eller ämnen som omfattas av 19 § första stycket första meningen skall omfattas också av den nya bestämmelsen.

En allmän utgångspunkt för informationsskyldigheten är att information skall ges om sådana mer allmänna förhållanden i verksamheten som typiskt sett är av betydelse för arbetstagersidan för att denna skall kunna följa utvecklingen och bilda sig en uppfattning om utsikterna för framtiden. Informationsskyldigheten omfattar dock inte enbart uppgifter som har betydelse när man skall bedöma utsikterna för framtiden. Också uppgifter som hänför sig till vad som varit, liksom upplysningar om det aktuella läget omfattas av informationsplikten. Att informationen skall lämnas fortlöpande innebär att den skall lämnas så snart det kan ske. En påtagligt försämrad orderingång under ett föregående år är typiskt sett en sådan fråga som arbetsgivaren skall informera om (jfr AD 1978 nr 84).

Båda parter har ansvaret för att arbetsgivaren får nödvändig information om att det finns anställda på arbetsplatsen som är organiserade. Organisationer och anställda skall medverka till att underrätta arbetsgivaren om att det finns anställda som är organiserade. Arbetsgivaren kan å andra sidan inte freda sig med att information om anställdas organisationstillhörighet inte lämnats. Arbetsgivaren får anses vara skyldig att i vart fall någon gång per år fråga arbetstagarna om de tillhör någon organisation. En sådan förfrågan kan ställas generellt till arbetstagare genom anslag på arbetsplatsen eller på annat sätt. Frågan om en arbetsgivares okunnighet om anställdas organisationstillhörighet befriar från ansvar vid underlåtenhet att uppfylla informationsskyldigheten får avgöras av domstolarna i varje enskilt fall. Den nya 19 a § har behandlats i avsnitt 6.

Paragrafen är ny och anger att en arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § inte får vägras skälig ledighet för att ta emot informationen. Bestämmelsen har en liknande lydelse som 17 §.

Skälighetsbedömningen skall följa de principer som gäller vid skälighetsbedömningen enligt 6 § förtroendemannalagen (jfr prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 363, 364 och prop. 1974:88 s. 163–165). Ledighetens omfattning bör därför inte sträcka sig längre än vad som behövs för uppgiften i fråga. Omfattningen av ledigheten bör stå i rimlig proportion till förhållandena på den enskilda arbetsplatsen. Ledigheten skall också förläggas så att den inte medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Förslaget har behandlats i avsnitt 7.

20 §

Paragrafen har ändrats genom att ett nytt *andra stycke* har införts. Bestämmelsen har liknande innehåll som första stycket första meningen.

Det nya andra stycket innebär att informationsskyldigheten enligt 19 a § skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns. Om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation skall arbetsgivaren i stället informera arbetstagarorganisationen centralt.

Förslaget har behandlats i avsnitt 6.1.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG
av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram
för information till och samråd med arbetstagare i
Europeiska gemenskapen

Prop. 2004/05:148
Bilaga 1

Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet
och kommissionen om arbetstagarrepresentation

Prop. 2004/05:148
Bilaga 2

Uppdraget

Den 11 mars 2002 antog Europaparlamentet och rådet direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

Vår uppgift har varit att analysera och redovisa hur gällande svenska regler förhåller sig till direktivet och lämna förslag till författningsändringar och andra åtgärder som utredningen kan ge anledning till.

Direktivet

Bakgrunden till att direktivet antogs är att de existerande bestämmelserna om arbetstagarinflytande på nationell nivå och gemenskapsnivå inte alltid har kunnat förhindra att ingripande beslut för arbetstagare har fattats och offentliggjorts utan att lämpliga förfaranden för information och samråd ägt rum i förväg. Det finns ett behov av att förstärka den sociala dialogen och öka det ömsesidiga förtroendet inom företagen för att göra det lättare att förutse risker för sysselsättningen och göra arbetsorganisationen mer flexibel.

Syftet med direktivet är att inrätta en allmän ram med minimikrav för arbetstgares rätt till information och samråd i företag eller driftställen inom gemenskapen. Formerna för information och samråd skall fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och den praxis som finns för relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Det skall ske på ett sådant sätt att ändamålet med informationen och samrådet säkerställs.

Medlemsstaterna kan välja att tillämpa direktivet på företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare eller på driftställen som sysselsätter minst 20 arbetstagare. Viss ideell verksamhet kan undantas från direktivets tillämpningsområde, i den mån sådan reglering redan finns i medlemsstaten. Undantag kan också göras för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav.

Direktivet innehåller definitioner av begreppen företag, driftställe, arbetsgivare, arbetstagare, arbetstagarrepresentanter, information och samråd. Med företag avses både privata och offentliga företag.

Medlemsstaterna skall reglera formerna för information och samråd enligt vissa angivna principer. Dessa bestämmelser får inte påverka tillämpningen av för arbetstagarna mer gynnsamma bestämmelser i medlemsstaten. Information skall enligt direktivet omfatta den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation. Vidare skall information och samråd omfatta situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället. Det gäller också eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen. Information och samråd skall även omfatta beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, inklusive de beslut som avses i överlåtelsedirektivet och i

direktivet om kollektiva uppsägningar.¹ Samråd inför beslut skall äga rum i syfte att söka nå en överenskommelse.

Enligt direktivet skall arbetsgivaren överlämna information vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att det blir möjligt för arbetstagarna att sätta sig in i den behandlade frågan, granska den och vid behov förbereda samråd. Samråd är enligt direktivet en diskussion och ett upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren. Samrådet skall äga rum vid tillfälle, på sätt och med innehåll som är lämpligt samt på relevant nivå. Samrådet skall utgå från den information arbetsgivaren givit och det yttrande som arbetstagarrepresentanten har rätt att avge. Arbetstagarrepresentanten skall kunna få ett motiverat svar på sitt yttrande.

Arbetsmarknadens parter kan i princip fritt, utan att ta hänsyn till de ovan angivna bestämmelserna om information och samråd, när som helst, om medlemsstaten så medger, genom avtal fastställa formerna för information och samråd.

Direktivet innehåller bestämmelser om tystnadsplikt och konfidentiell information. I enlighet med villkor och begränsningar enligt nationell lagstiftning och praxis åläggs medlemsstaterna att föreskriva att arbetstagarrepresentanter inte får röja information som de i företagets legitima intresse fått i förtroende, vidare att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som skulle kunna skada företaget eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet. Arbetstagarna skall ha tillgång till överklagandeförfaranden rörande beslut om tystnadsplikt och konfidentiell information.

Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sitt uppdrag, skyddas i tillräcklig utsträckning. Om arbetstagarrepresentanter och arbetsgivare inte följer direktivet skall det finnas förfaranden att tillgå som säkerställer att skyldigheterna iakttas. Det skall kunna utdömas påföljder som är effektiva, proportionella och avskräckande.

Direktivet skall vara genomfört den 23 mars 2005. Medlemsstaterna skall anta lagar och andra författningar som är nödvändiga för att genomföra direktivet.

Utredningens slutsatser

Det område inom vilket det skall vara möjligt att få information och få samråda enligt direktivet omfattas av området för information och förhandling enligt den svenska medbestämmandelagen. Utredningens utgångspunkt har varit att tolka direktivets bestämmelser i ljuset av det svenska systemet för information och förhandling. Hänsyn har därmed tagits till den särskilda roll de kollektivavtalsslutande parterna har inom detta system.

¹ Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar och Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

Definitionerna av vissa begrepp i direktivet motsvarar svenska begrepp inom området. Begreppet samråd motsvaras i svensk rätt av begreppet förhandling i medbestämmandelagens mening.

Enligt direktivet ges vissa möjligheter att göra undantag från tillämpningsområdet. Vi föreslår varken att tröskelbestämmelser eller särbestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav införs i svensk rätt. Sådana regleringar är inte förenliga med svenska traditioner på området. Vi bedömer vidare att möjligheten att undanta viss ideell verksamhets mål och inriktning från medbestämmandelagens tillämpningsområde är förenlig med direktivet.

När det gäller direktivets föreskrifter om formerna för information och samråd gör vi bedömningen att föreskrifterna uppfylls genom medbestämmandelagen i fråga om de arbetstagarorganisationer, både inom privat och offentlig sektor, som träffat kollektivavtal. Enligt medbestämmandelagen har kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationer givits långtgående rätt till inflytande. Dessa arbetstagarorganisationer har möjlighet att få information om och att samråda om alla de frågor som nämns i direktivet. Direktivet föreskriver emellertid att informations- och samrådsförfaranden skall kunna utövas på alla företag eller driftställen, såvida medlemsstaterna inte utnyttjar undantagsmöjligheterna i direktivet. Det svenska systemet innebär att arbetsplatser som saknar arbetstagare som är medlemmar i en kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation, inte i alla de fall direktivet föreskriver, kommer att ha någon arbetstagarrepresentant som kan ta emot information och bedriva samråd i direktivets mening. Vi förordar därför en ändring av medbestämmandelagen i syfte att säkerställa att information och samråd kan äga rum på alla svenska arbetsplatser där det finns arbetstagarorganisationer.

Enligt vårt förslag utvidgas arbetsgivarnas generella informations- skyldighet enligt 19 § första meningen medbestämmandelagen till att omfatta också arbetstagarorganisationer på arbetsplatser som saknar kollektivavtal. En ny bestämmelse med denna innebörd bör benämnas 19 a § MBL. Enligt denna skall arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal vara skyldiga att fortlöpande hålla alla berörda arbetstagarorganisationer underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Genom denna bestämmelse ges arbetstagarorganisationer på alla arbetsplatser möjlighet att få information om de frågor som direktivet omfattar. Arbetstagarorganisationerna kan med ledning av lämnad information därefter avgöra, om de har anledning att begära förhandling enligt 10 § MBL. Alla arbetstagarorganisationer får därigenom möjlighet till information och samråd vid alla de tillfällen direktivet föreskriver.

Enligt direktivet kan medlemsstaterna ge arbetsmarknadens parter tillåtelse att fritt avtala om de former för information och samråd som föreskrivs i direktivet. Arbetsmarknadens parter kan i sådana fall avvika från minimiföreskrifterna i den mån de inte avtalar bort direktivets grundläggande principer som återges i artikel 1. De rättigheter som enligt svensk rätt tillkommer kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationer är dispositiva. Det innebär att arbetsmarknadens parter kan avvika från dem genom kollektivavtal. Innehållet i rättigheterna får dock inte

urholkas. Vi gör bedömningen att principerna i svensk rätt för dispositivitetens gränser motsvarar direktivets krav.

Det är enbart de bestämmelser i medbestämmandelagen som tar sikte på de kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationerna som är dispositiva. Systematiken innebär att den föreslagna 19 a § inte bör bli dispositiv.

Enligt medbestämmandelagen kan en arbetsgivare begära att viss information skall beläggas med tystnadsplikt. Parterna skall förhandla om frågan. Uppnås ingen lösning kan domstol avgöra tvisten. För offentliganställda gäller inte medbestämmandelagens regler om tystnadsplikt utan bestämmelser i regeringsformen, tryckfrihetsförordningen och sekretesslagen. Vi bedömer att de svenska reglerna för såväl privat som offentlig sektor motsvarar de bestämmelser som anges i direktivets artikel 6.1.

En arbetsgivare har möjlighet att helt undanhålla viss extra känslig information från arbetstagarna. Gränserna för detta har i svensk rätt utvecklats i förarbeten och i praxis. Vi gör bedömningen att den möjlighet som finns för arbetsgivarna att undanhålla arbetstagarna information motsvarar direktivets krav.

De möjligheter att väcka talan om beslut rörande tystnadsplikt och konfidentiell information som regleras i medbestämmandelagen och sekretesslagen motsvarar också direktivets krav.

Enligt direktivet skall medlemsstaterna se till att arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppdrag, får tillräckligt skydd och tillräckliga garantier, så att de på ett adekvat sätt kan utföra sina uppgifter. I lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ges de arbetstagarrepresentanter som representerar arbetstagarorganisationer med kollektivavtal ett långtgående skydd. De tillerkänns både ledighet och i skälig mån bibehållna anställningsförmåner inklusive lön när de utför sitt uppdrag. Därutöver tillerkänns dessa och andra arbetstagarrepresentanter ett föreningsrättsligt skydd enligt medbestämmandelagen. Enligt dessa bestämmelser är det förbjudet att vidta åtgärder mot arbetstagare med föreningskränkande syfte eller med föreningskränkande effekt. Därutöver finns en bestämmelse i medbestämmandelagen enligt vilken arbetstagare som utsetts att företräda sin organisation inte får vägras ledighet vid förhandling. Vi gör bedömningen att för de arbetstagarrepresentanter som företräder en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation motsvarar svensk rätt direktivets krav. De arbetstagarrepresentanter som företräder arbetstagarorganisationer som saknar kollektivavtal skyddas emellertid enbart av föreningsrättsreglerna i medbestämmandelagen och av den särskilda ledighetsbestämmelsen. Detta skydd är mindre omfattande än det som ges genom förtroendemannalagen. För att säkerställa att direktivets krav uppfylls även för dessa arbetstagarrepresentanter föreslår vi ytterligare en ny bestämmelse i medbestämmandelagen, 19 b §. Enligt denna får en arbetstagarrepresentant som av sin organisation utsetts att ta emot information enligt den föreslagna 19 a § medbestämmandelagen ej vägras skälig ledighet för att ta emot informationen.

Vi konstaterar slutligen att bestämmelserna i medbestämmandelagen och i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister som gäller skadestånd och talan vid brott mot medbestämmandelagen, även kommer

att omfatta den utvidgade rätt till information och ledighet som föreslås i 19 a och b §§ medbestämmandelagen. Därmed uppfylls direktivets krav.

Prop. 2004/05:148
Bilaga 3

Vi anser sammanfattningsvis att de tillägg till medbestämmandelagens regler som vi föreslår inte innebär att grundvalen för systemet – de kollektivavtalsbärande organisationernas stora betydelse och ansvar för utvecklingen – rubbas. Den utökning av informationsplikten vi föreslår kan ur arbetstagarperspektiv förebygga risker för sysselsättningen och för arbetsgivaren innebära ett bättre beslutsunderlag inför omstruktureringar.

Förslag till
lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i
arbetslivet;

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

dels att 4 och 20 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 19 a och 19 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

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 göras avvikelser från 11, 12, 14, 19–22 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 EG-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.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 11, 12, 14, 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 EG-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.

19 a §

Arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal skall fortlöpande hålla alla berörda arbetstagarorganisationer underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

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.*

Prop. 2004/05:148
Bilaga 4

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.

*Informationsskyldighet enligt
19 a § skall fullgöras mot lokal
arbetstagarorganisation om sådan
finns.*

Denna lag träder i kraft den

Förteckning över remissinstanserna

Prop. 2004/05:148
Bilaga 5

1. Riksdagens ombudsmän – JO
2. Justitiekanslern
3. Stockholms tingsrätt
4. Göteborgs universitet
5. Arbetsdomstolen
6. Arbetsgivarverket
7. Arbetslivsinstitutet
8. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap
9. ILO-kommittén
10. Jämställdhetsombudsmannen
11. Konkurrensverket
12. Medlingsinstitutet
13. Verket för Näringslivsutveckling
14. Arbetsgivaralliansen
15. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
16. Fastigo
17. FöretagarFörbundet
18. Företagarna
19. Föreningen Svenskt Näringsliv
20. Försäkringskasseförbundet
21. Kommunala Företagens Samorganisation
22. Kooperationens Förhandlingsorganisation
23. Landsorganisationen i Sverige
24. Landstingsförbundet
25. Näringslivets Nämnd för Regelgranskning
26. Privattjänstemannakartellen
27. Svenska Kommunförbundet
28. Sveriges Akademikers Centralorganisation
29. Tjänstemännens Centralorganisation

Fyra instanser, *Arbetsgivaralliansen*, *Fastigo*, *FöretagarFörbundet* och *Privattjänstemannakartellen*, har inte inkommit med något yttrande.

Svenska Transportarbetareförbundet har på eget initiativ inkommit med yttrande.

Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs³ i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

dels att 4 och 20 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 19 a och 19 b §§, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse***4 §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, 19–22 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 *EG-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.

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.

19 a §

En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekono-

³ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29, Celex 32002L0014).

⁴ Senaste lydelse 2000:166.

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.*

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.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2005-03-15

Närvarande: f.d. regeringsrådet Karl-Ingvar Rundqvist, justitierådet Torgny Håstad och regeringsrådet Göran Schäder.

Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer

Enligt en lagrådsremiss den 24 februari 2005 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Anna Middelman.

Förslaget föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Enligt den föreslagna nya 19 a § skall arbetsgivaren fortlöpande hålla arbetstagarorganisationerna underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Det nämns i remissen att en sådan fortlöpande information ger arbetstagarorganisationerna möjlighet att begära förhandling enligt 10 §.

Enligt direktivets artikel 4.4 e skall emellertid samråd äga rum i syfte att söka nå en överenskommelse när det gäller de beslut som omfattas av arbetsgivarens befogenheter och som avses i punkt 2 c, dvs. beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen, inklusive de beslut som avses i de gemenskapsbestämmelser som anges i artikel 9.1. Om syftet med samrådet skall vara att nå en överenskommelse, måste samrådet naturligtvis äga rum innan arbetsgivaren fattar sitt beslut. Ordet ”fortlöpande” i den föreslagna 19 a § garanterar inte att så sker. Enligt 13 § är arbetsgivaren visserligen alltid skyldig att på eget initiativ förhandla med den berörda arbetstagarorganisation rörande frågor som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållanden för den arbetstagaren, och en sådan förhandling måste äga rum innan beslut fattas. Det kan dock hända att ett beslut kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen utan att förändringarna särskilt angår en viss arbetstagarorganisation. I sådana fall torde förhandlingsskyldighet enligt 13 § inte utlösas.

Med hänsyn till det anförda anser Lagrådet – i anslutning till remissyttrandena från Arbetsdomstolen och Arbetslivsinstitutet – att den föreslagna 19 a § inte ens i förening med andra lagrum i medbestämmandelagen fullständigt genomför direktivet utan att en komplettering bör ske exempelvis i 11 eller 13 §.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 31 mars 2005

Närvarande: Statsministern Persson, statsråden Ringholm, Freivalds, Sahlin, Y. Johansson, Bodström, Sommestad, Karlsson, Nuder, Hallengren, Björklund, Holmberg, Jämtin, Österberg, Baylan

Föredragande: statsrådet Karlsson

Regeringen beslutar proposition 2004/05:148 Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upphäver eller upprepar ett normgivningsbemyndigande	Celexnummer för bakomliggande EG-regler
--------------------	--	---

Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

32002L0014