

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

### Sammanfattning

<b>1 Lagtext .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Lagen om europeiska företagsråd .....</b>	<b>7</b>
<b>3 Utvidningsdirektivet.....</b>	<b>10</b>
<b>4 Genomförande.....</b>	<b>11</b>
4.1 Det geografiska tillämpningsområdet .....	11
4.2 Förhandlingsdelegationens sammansättning.....	12
4.3 Avtal som medför att lagen inte skall tillämpas.....	13
4.4 Andra ändringar i lagen om europeiska företagsråd .....	21
4.5 Övriga konsekvenser av utvidgningen .....	22
<b>5 Lagens ikraftträdande .....</b>	<b>28</b>
<b>6 Författningskommentar.....</b>	<b>29</b>
<b>Bilaga 1</b> Rådets direktiv av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.....	<b>32</b>
<b>Bilaga 2</b> Rådets direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse Förenade kungariket.....	<b>43</b>

## Sammanfattning

Den 15 december 1997 antog Europeiska unionens råd direktiv 97/74/EG om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse även Storbritannien.

I promemorian föreslås ändringar i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd. Lagändringarna genomför bestämmelserna i direktiv 97/74/EG och innebär huvudsakligen följande. Lagens geografiska tillämpningsområde utvidgas till att avse även Storbritannien. De gemenskapsföretag och företagsgrupper, där det den 22 september 1996 fanns gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, ges möjlighet att vid behov justera avtalen till att avse även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Storbritannien. Om justering av avtalen sker senast den 15 juni 2000 gäller endast lagens skadestånds- och rättegångsregler, i annat fall blir hela lagen tillämplig. Slutligen ges de gemenskapsföretag och företagsgrupper som faller inom lagens tillämpningsområde enbart på den grund att lagen nu även skall tillämpas på Storbritannien, möjlighet att senast den 15 december 1999 träffa avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-länderna. Ett sådant avtal medför att endast lagens skadestånds- och rättegångsregler gäller för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i fråga.

Lagen föreslås träda i kraft den 15 december 1999.

# 1 Lagtext

Förslag till lag om ändring i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs att 3,6–7 och 23 §§ i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

I denna lag avses med  
 – EES-länder: staterna i Europeiska unionen, *med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland*, samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

### 3 §

I denna lag avses med  
 – EES-länder: staterna i Europeiska unionen, samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

- företag: en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,
- gemenskapsföretag: ett företag som har verksamhet i minst två EES-länder,
- kontrollerande företag: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag, det kontrollerade företaget,
- företagsgrupp: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-länder, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår.

I fråga om gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det *vid tiden för lagens ikraftträdande finns* gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare och som omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-länderna, gäller endast 39–41 §§.

När ett sådant avtal löper ut skall lagen tillämpas i sin helhet. Om avtalet förnyas gäller dock fortfarande endast 39–41 §§.

## 6 §

I fråga om gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det *senast den 22 september 1996 fanns* gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare och som omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-länderna, gäller endast 39–41 §§.

**6 a §** *I fråga om gemenskapsföretag eller företagsgrupper som avses i 6 § där det gällande avtalet om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare senast den 15 juni 2000 omfattar även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, gäller endast 39–41 §§.*

**6 b §** *I fråga om gemenskapsföretag eller företagsgrupper som faller inom lagens tillämpningsområde*

*enbart på den grund att lagen gäller även för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, där det senast den 15 december 1999 finns gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare och som omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-länderna, gäller endast 39–41 §§.*

*6 c § När sådant avtal som nämns i 6–6 b §§ löper ut skall lagen tillämpas i sin helhet. Om avtalet förnyas gäller dock fortfarande endast 39–41 §§.*

#### 7 §

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagens bestämmelser, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagersidan än som följer av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagens bestämmelser, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagersidan än som följer av 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.

förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare<sup>1</sup> samt direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG till att avse Förenade kungariket<sup>2</sup>.

### 23 §

Ett europeiskt företagsråd skall inrättas enligt 24–35 §§ om

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,

2. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom sex månader från det att förhandlingar har begärts enligt 14 §,

3. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år antingen från tidpunkten då gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget tog initiativ till förhandlingar enligt 14 § eller från tidpunkten för begäran om förhandlingar enligt 14 §, eller

4. ett avtal som avses i 6 § eller som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

4. ett avtal som avses i 6–6 c §§ eller som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

<sup>1</sup> EGT nr L 254, 30.9.1994, s. 64

<sup>2</sup> EGT nr L 10, 16.1.1998, s. 22

## 2 Lagen om europeiska företagsråd

Rådet antog den 22 september 1994 direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare<sup>1</sup>, bilaga 1. Rådet antog direktivet i enlighet med det till fördragets protokoll nr 14 fogade avtalet om socialpolitik. Direktivet gäller därför inte Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland (Storbritannien).

Syftet med direktiv 94/45/EG är att förbättra arbetstagarnas rätt till samråd och information i stora företag och grupper av företag med verksamhet i flera medlemsstater. Samrådet och informationen skall ske mellan företaget och det europeiska företagsrådet, som består av representanter för de anställda. Om det rör sig om en grupp av företag, skall företagets skyldigheter fullgöras av det kontrollerande företaget, d.v.s. i normalfallet moderbolaget.

Genom lagen (1996:359) om europeiska företagsråd har direktivet genomförts i Sverige. Lagen trädde i kraft den 22 september 1996.

I de inledande bestämmelserna anges att lagen gäller för sådana gemenskapsföretag och företagsgrupper som har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna och som bedriver verksamhet samt har ett i lagen föreskrivet visst antal arbetstagare i minst två EES-länder. Med EES-länder avses enligt lagen alla länder som omfattas av EES-avtalet, med undantag för Storbritannien.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagen.

<sup>1</sup> EGT nr L 254, 30.9.1994, s. 64

Det finns en särbehandlingsregel i lagen. Med undantag för skadestånds- och rättegångsreglerna gäller lagen nämligen inte för de gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det senast den 22 september 1996 fanns gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare och som omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i de länder som faller inom lagens tillämpningsområde. Om det inte finns något sådant avtal, är däremot lagen i sin helhet tillämplig och innebär i huvudsak följande.

Gemenskapsföretaget eller det s.k. kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall aktivt verka för att ett europeiskt företagsråd eller liknande förfarande för information och samråd inrättas. I syfte att nå ett avtal om europeiskt företagsråd eller de närmare riktlinjerna för något annat förfarande för information och samråd skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget begära förhandlingar med arbetstagarna. För att kunna driva dessa förhandlingar skall det inrättas ett särskilt förhandlingsorgan, arbetstagarnas förhandlingsdelegation, bestående av representanter för arbetstagarna från de olika verksamheterna eller företagen i de olika länderna.

Parterna är fria att ingå vilka avtal de vill. Vissa frågor måste dock behandlas i avtalen, bl.a. skall det fastställas de företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet, företagsrådets sammansättning och mandatperiod samt avtalets löptid och omförhandlingsförfarande.

Om avtal av olika skäl inte träffas skall ett europeiskt företagsråd ändå inrättas. För ett sådant europeiskt företagsråd gäller bl.a. följande. Företagsrådet skall bestå av företrädare för arbetstagarna från varje berört EES-land. Företagsrådet har rätt till möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp minst en gång om året, varvid ledningen skall ge information och samråda om vissa i lagen preciserade frågor, såsom utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet, sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling samt kollektiva uppsägningar.

Avslutningsvis i lagen ges flera bestämmelser om rättskapacitet, skydd för arbetstagarrepresentanter och tystnadsplikt. Lagen



föreskriver vidare att den som bryter mot lagens regler kan bli skyldig att betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd. Mål om tillämpningen av lagen handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

### 3 Utvidningsdirektivet

Vid sitt möte i Amsterdam den 16–17 juni 1997 noterade Europeiska rådet med gillande att regeringskonferensen enats om att införliva avtalet om socialpolitik med fördraget. Europeiska rådet noterade även att man måste finna ett sätt att ge rättslig verkan åt Storbritanniens önskan att godta de direktiv som innan Amsterdamfördraget undertecknades hade antagits på grundval av avtalet om socialpolitik. Rådet antog därför den 15 december 1997 direktiv 97/74/EG om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse Storbritannien<sup>2</sup>, nedan benämnt ”utvidgningsdirektivet”, bilaga 2.

Utvidgningsdirektivet innehåller fem artiklar. Artikel 1 anger att direktiv 94/45/EG skall gälla även Storbritannien. Enligt artikel 2 skall det högsta antalet ledamöter i arbetstagarnas förhandlingsdelegation vara 18. Artikel 3 föreskriver att de företag och företagsgrupper, som enbart på grund av utvidgningen faller inom direktivets 94/45/EG tillämpningsområde, kan träffa avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla arbetstagare samt att om sådant avtal finns senast den 15 december 1999 gäller inte de skyldigheter som följer av direktiv 94/45/EG. Vidare stadgar artikeln att ett sådant avtal kan förnyas och om så inte sker gäller bestämmelserna i direktiv 94/45/EG. Av artikel 4 följer att utvidgningsdirektivet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 15 december 1999 och artikel 5 föreskriver att utvidgningsdirektivet riktar sig till medlemsstaterna.

<sup>2</sup> EGT nr L 10, 16.1.1998, s. 22.

## 4 Genomförande

### 4.1 Det geografiska tillämpningsområdet

**Förslag:** Lagens geografiska tillämpningsområde utvidgas till att omfatta även Storbritannien. Definitionen av begreppet "EES-länder" ändras så att med "EES-länder" skall i fortsättningen avses alla medlemsstaterna i EU och de övriga stater som omfattas av EES-avtalet.

Direktiv 94/45/EG är inte tillämpligt på Storbritannien.

Artikel 1 i utvidgningsdirektivet föreskriver att utan att det påverkar tillämpningen av artikel 3 skall direktiv 94/45/EG även gälla Storbritannien.

Av utvidgningsdirektivets ingress framgår bl.a. följande. Genom att utvidgningsdirektivet antas blir direktiv 94/45/EG tillämpligt i alla medlemsstaterna, Storbritannien inbegripet. Från och med tidpunkten för utvidgningsdirektivets ikraftträdande bör uttrycket "medlemsstater" i direktiv 94/45/EG förstås så att det, när det är lämpligt, inbegriper Storbritannien.

Av 1 § lagen om europeiska företagsråd framgår att lagen är tillämplig för gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-länder. I 3 § stadgas att med EES-länder avses staterna i Europeiska unionen, med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet.

Till följd av bestämmelsen i artikel 1 i utvidgningsdirektivet skall lagens geografiska tillämpningsområde utvidgas till att avse även Storbritannien. Detta innebär att lagen kommer att avse samtliga stater i Europeiska unionen samt de övriga stater som om-

fattas av EES-avtalet, nämligen Island, Liechtenstein och Norge. Denna effekt kan uppnås enklast genom en ändring av lagens nuvarande definition avseende begreppet "EES-länder". 3 § bör därför ändras så att med EES-länder skall avses staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet. Genom denna nya lydelse genomförs artikel 1 i utvidgningsdirektivet.

## 4.2 Förhandlingsdelegationens sammansättning

**Bedömning:** Någon lagändring behövs inte med anledning av att högsta antalet ledamöter i förhandlingsdelegationen ökas till 18.

Enligt artikel 5.2.b i direktiv 94/45/EG skall det särskilda förhandlingsorganet, d.v.s. arbetstagarnas förhandlingsdelegation, bestå av minst tre och högst 17 ledamöter. Tanken är att varje land som faller inom direktivets tillämpningsområde skall företrädas av en ledamot. Det högsta antalet motsvarar således de 14 medlemsstater som är parter i avtalet om socialpolitik samt de tre återstående EES-länderna.

Följande framgår av utvidgningsdirektivets ingress. Genom att utvidgningsdirektivet antas kommer det totala antalet stater som omfattas av direktiv 94/45/EG att vara 18. Därför ökas högsta antalet ledamöter till 18, så att varje medlemsstat är representerad där gemenskapsföretaget har minst en verksamhet eller där gruppen av gemenskapsföretag har det kontrollerade företaget eller minst ett kontrollerat företag.

Artikel 2 i utvidgningsdirektivet föreskriver sålunda att i artikel 5.2.b i direktiv 94/45/EG skall "17" ersättas med 18.

Det framgår av förarbetena till lagen om europeiska företagsråd (prop. 1995/96:163 sid. 37 ff) att regeringen ansåg att det var lämpligt att införa en bestämmelse om att varje EES-land skulle ha en representant där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet eller företag. Dessutom ansåg regeringen att även en

proportioneringsregel skulle införas i enlighet med vad kommissionens arbetsgrupp hade förordnat.

Proportioneringsregeln framgår av andra stycket i 15 § lagen om europeiska företagsråd. Proportioneringsregeln leder i praktiken till att en förhandlingsdelegation kan bestå av fler än 17 ledamöter. Detta inträffar när det finns verksamhet eller företag i alla eller nästan alla 17 EES-länderna som faller inom lagens tillämpningsområde. Proportioneringsregeln innebär närmare att en förhandlingsdelegation kan bestå av minst fem och högst tjugo ledamöter. Någon bestämmelse motsvarande artikel 5.2.b i direktiv 94/45/EG har därför inte införts i lagen om europeiska företagsråd. Att utvidgningsdirektivet föreskriver att det högsta antalet ledamöter i en förhandlingsdelegation skall vara 18 utgör, med tanke på proportioneringsregelns utformning och praktiska innebörd, inget hinder mot en fortsatt tillämpning av bestämmelsen i 15 §. Med beaktande av utvidgningen innebär dock proportioneringsregeln att en förhandlingsdelegation kan bestå av högst 21 ledamöter. Detta förutsätter bl.a. att ett gemenskapsföretag har verksamhet i samtliga EES-länderna, Storbritannien inbegripet.

Artikel 2 i utvidgningsdirektivet föranleder således inte någon ändring i svensk lagstiftning.

### 4.3 Avtal som medför att lagen inte skall tillämpas

**Förslag:** Lagen skall, i enlighet med vad som gällde tidigare, inte vara tillämplig på de gemenskapsföretag och företagsgrupper som föll inom lagens tillämpningsområde före utvidgningen och där det den 22 september 1996 fanns gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare. Finns bland dessa gemenskapsföretag och företagsgrupper sådana som har arbetstagare i Storbritannien och dessa arbetstagare inte omfattas av avtalet kan gemenskapsföretaget eller företagsgruppen senast den 15 juni 2000 ändra avtalet så att

det avser även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Storbritannien. Om så inte sker blir lagen tillämplig i sin helhet.

För de gemenskapsföretag och företagsgrupper som enbart till följd av lagens utvidgning faller inom lagens tillämpningsområde och som senast den 15 december 1999 har gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare omfattande alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare, gäller endast lagens skadestånds- och rättegångsregler.

Avtalen skall kunna förnyas, i annat fall blir lagen tillämplig i sin helhet.

### **Direktiv 94/45/EG**

Enligt punkten 1 i artikel 13 i direktiv 94/45/EG skall förpliktelserna i direktivet inte gälla för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det vid tiden för genomförandet finns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla arbetstagare. Av artikel 14 framgår att senaste dagen för direktivets genomförande var den 22 september 1996.

Bakom artikel 13 ligger en strävan att uppmuntra företagsvisa avtal. De grundläggande kraven enligt artikeln måste uppfyllas; det måste finnas ett avtal, avtalet måste vara i kraft vid den angivna tidpunkten, avtalet måste röra gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare och det måste omfatta alla arbetstagare i de länder som faller inom direktivets tillämpningsområde (se prop. 1995/96:163 sid. 29 ff).

### **Den nuvarande lagen**

Artikel 13 har genomförts genom bestämmelserna i 6 § lagen om europeiska företagsråd. Sålunda föreskriver första stycket 6 § att i fråga om gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det vid tiden för lagens ikraftträdande finns gällande avtal om gränsöver-

skridande information till och samråd med arbetstagare och som omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-länderna, gäller endast lagens skadestånd- och rättegångsbestämmelser. (Sådana avtal kan benämnas ”§6-avtal”.)

Denna särbehandling av gemenskapsföretag och företagsgrupper gäller således om det senast den 22 september 1996 fanns ett avtal som omfattar alla arbetstagare i de länder som faller inom lagens tillämpningsområde och som rör gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare. För att ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp skall åtnjuta förmånen av denna särbehandling krävs det alltså inte att eventuella arbetstagare i Storbritannien också omfattas av ett sådant avtal, eftersom Storbritannien faller utanför lagens tillämpningsområde.

### **Utvidgningsdirektivet**

Av utvidgningsdirektivets ingress framgår att, i likhet med bestämmelsen i artikel 13 i direktiv 94/45/EG, särbehandling bör gälla även för de gemenskapsföretag och företagsgrupper som omfattas av direktiv 94/45/EG enbart därför att detta direktiv nu tillämpas på Storbritannien. Utvidgningsdirektivet antogs den 15 december 1997 och skall vara genomfört den 15 december 1999. I artikel 3 föreskrivs att de skyldigheter som följer av utvidgningsdirektivet inte skall gälla gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det senast den 15 december 1999 finns ett avtal som omfattar alla arbetstagare och som rör gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare. Artikel 3 gäller dock endast sådana gemenskapsföretag och företagsgrupper som enbart på grund av utvidgningen omfattas av utvidgningsdirektivet. Vilka är dessa företag och företagsgrupper ?

Enligt direktiv 94/45/EG faller ett företag inom direktivets tillämpningsområde om företaget har minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater. Likaså faller en företagsgrupp inom direktivets tillämpningsområde om företagsgruppen har minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna, minst två av sina företag i olika med-

lemsstater, och minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i en medlemsstat och minst ett annat av sina företag med minst 150 arbetstagare i en annan medlemsstat. Med medlemsstater menas enligt direktiv 94/45/EG alla EES-länder med undantag för Storbritannien.

Ett exempel på ett företag som faller inom direktivets tillämpningsområde är ett som har 250 arbetstagare i Tyskland, 750 arbetstagare i Frankrike och 100 arbetstagare i Storbritannien. Särbehandlingsregeln i utvidningsdirektivet tar dock inte sikte på denna typ av gemenskapsföretag och företagsgrupper, eftersom dessa gemenskapsföretag och företagsgrupper föll inom direktivets tillämpningsområde redan före utvidgningen.

Ett exempel på ett företag som först i och med utvidgningen faller inom direktivets tillämpningsområde är däremot ett gemenskapsföretag som har 150 arbetstagare i Tyskland, 100 i Frankrike och 750 arbetstagare i Storbritannien. Eftersom utvidningsdirektivet ändrar definitionen av begreppet "EES-land" så att även Storbritannien inbegrips, omfattas de 750 arbetstagare som finns i Storbritannien av direktivet. Företaget i fråga uppfyller därmed direktivets ovan beskrivna kriterier på företagets storleksordning m.m.

Det är förståeligt att bestämmelsen om särbehandling i utvidningsdirektivet tar sikte endast på sådana gemenskapsföretag och företagsgrupper som först nu, på grund av utvidgningen, faller inom direktivets tillämpningsområde. Låt oss anta att det i exemplet beskrivna företaget, som redan innan utvidningsdirektivet antogs föll inom direktivets tillämpningsområde, inte hade något avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna den 22 september 1996. I sådant fall blev de förpliktelser som framgår av direktiv 94/45/EG vid den tidpunkten gällande för detta företag, förutsatt naturligtvis att direktivet då var genomfört i landet i fråga. Om detta företag hade omfattats av bestämmelsen om särbehandling i utvidningsdirektivet skulle företaget ha fått en ny frist innebärande möjlighet att träffa avtal fram till och med 15 december 1999. I praktiken skulle detta ha inneburit att företaget förklarades retroaktivt fritt från alla de förpliktelser som egentligen gällt sedan den 22 september 1996 för företaget. Det kan inte vara



rimligt att på så vis sätta direktiv 94/45/EG ur spel avseende tiden 22 september 1996–15 december 1999.

Även ur en annan synvinkel är det av vikt att göra åtskillnad mellan de företag och företagsgrupper som ålades skyldigheter den 22 september 1996 enligt direktiv 94/45/EG och de företag och företagsgrupper som kommer att åläggas dessa skyldigheter efter den 15 december 1999.

Låt oss anta att det påbörjas en skadeståndsprocess i juli 2000 mot ett gemenskapsföretag som under en längre tid vägrat att fullfölja sin skyldighet att inleda förhandlingar i syfte att inrätta ett europeiskt företagsråd trots att arbetstagarna begärt det. För att bestämma storleken av skadeståndsbeloppet kan det vara av vikt att konstatera vid vilken tidpunkt företaget blev skyldigt att påbörja förhandlingarna. Tidsperspektivet kan vara en av de omständigheter som kan komma att beaktas vid bedömningen av skadeståndets storlek. Det måste förstås anses mindre graverande om ett företag har vägrat att inleda förhandlingar i ett halvår eller om företaget har tredskats i flera år.

Den ad hoc-grupp som kommissionen tillsatte avseende genomförandet av direktivet om europeiska företagsråd har föreslagit en viss särbehandling för ytterligare en grupp av gemenskapsföretag och företagsgrupper. Förslaget tar sikte på sådana företag som föll inom direktivets 94/45/EG tillämpningsområde redan före utvidgningen och som hade ett gällande avtal den 22 september 1996 men där avtalet inte omfattar gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Storbritannien. Förslaget framgår av ad hoc-gruppens arbetspapper från ett möte den 29 oktober 1998. För att stimulera överenskommelser på frivillig basis föreslår gruppen att dessa gemenskapsföretag och företagsgrupper under en anpassningsperiod skall få möjlighet att ändra de befintliga avtalen så att även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Storbritannien omfattas av avtalen. Om sådan ändring av avtalen inte sker under anpassningsperioden bör däremot direktivet enligt förslaget gälla fullt ut för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i fråga.

### **Gällande §6-avtal, inklusive sådana som inte omfattar arbetstagare i Storbritannien, samt nya §6-avtal**

Utvidgningsdirektivet innebär ingen förändring för de gemenskapsföretag och företagsgrupper där det den 22 september 1996 fanns ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare. Särbehandlingen av dessa gemenskapsföretag och företagsgrupper innebärande att lagen endast delvis är tillämplig framgår av första stycket 6 § i lagen om europeiska företagsråd. Eftersom meningen är att de avtal som regleras i detta lagrum (gällande §6-avtal) även i framtiden skall ha den verkan som där föreskrivs, skall vid genomförandet av utvidgningsdirektivet någon ändring beträffande denna bestämmelse inte vidtas. Bestämmelsen skall sålunda fortsätta att gälla. Lokutionen "vid tidpunkten för lagens ikraftträdande" kan dock lätt orsaka missförstånd. Det bör klargöras att det är tidpunkten för den nuvarande lagens ikraftträdande som är relevant. Detta sker enklast genom att formuleringen "vid tiden för lagens ikraftträdande" ersätts med "senast den 22 september 1996".

Bland gemenskapsföretag och företagsgrupper som avses ovan finns dock den typen av gemenskapsföretag och företagsgrupper som ad hoc-gruppens förslag tar sikte på, nämligen där det gällande §6-avtalet inte omfattar gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Storbritannien. Det troliga är att de gemenskapsföretag och företagsgrupper som den 22 september 1996 hade arbetstagare i Storbritannien lät även dessa arbetstagare omfattas av ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, trots att det inte krävdes enligt direktivet eller lagen. Det kan dock finnas fall då arbetstagare i Storbritannien faller utanför ett sådant avtal. Exempelvis kan ett gemenskapsföretag med 150 arbetstagare i Tyskland, 850 arbetstagare i Frankrike och 100 arbetstagare i Storbritannien ha ett gällande avtal sedan den 22 september 1996 som innefattar alla arbetstagare i Tyskland och i Frankrike, men som utesluter de 100 arbetstagarna i Storbritannien. Att i samband med genomförandet av utvidgningsdirektivet erbjuda dessa gemenskapsföretag och företagsgrupper en viss extra period för att anpassa de befintliga av-

talen till de nya krav som utvidgningsdirektivet ställer, framstår som motiverat även med tanke på svenska förhållanden. Det är viktigt att uppmuntra företagen i sin strävan att på frivillig basis träffa avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare samt att måna om ett sådant avtals fortsatta giltighet. En anpassningsperiod under sex månader framstår som väl avvägd i detta sammanhang. Om ändring av ett gällande §6-avtal alltså inte sker så att avtalet senast den 15 juni 2000 omfattar även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Storbritannien, blir lagen förstås i sin helhet tillämplig för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i fråga.

I enlighet med utvidgningsdirektivet skall lagen vidare garantera särbehandling av de gemenskapsföretag och företagsgrupper som först till följd av utvidgningen faller inom lagens tillämpningsområde. Dessa gemenskapsföretag och företagsgrupper skall ges möjlighet att träffa nya s.k. §6-avtal senast den 15 december 1999. Avtalen skall avse gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare och skall omfatta alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i alla EES-länderna. Om ett nytt §6-avtal inte uppfyller de sålunda föreskrivna villkoren blir lagen tillämplig i sin helhet för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i fråga.

Genom de föreslagna bestämmelserna avseende både gällande och nya §6-avtal genomförs första punkterna i artiklarna 3 och 4 i utvidgningsdirektivet.

### **Förnyelse av §6-avtal**

I andra stycket 6 § lagen om europeiska företagsråd föreskrivs att när ett sådant avtal som beskrivs i första stycket löper ut skall lagen tillämpas i sin helhet. Om avtalet förnyas gäller fortfarande endast skadestånds- och rättegångsreglerna i lagen. På vilket sätt ett avtal kan förnyas framgår av förarbetena till lagen om europeiska företagsråd (se prop.1995/96:163 sid 29 f). Ett avtal kan förnyas på så sätt att parterna kommer överens om att avtalet skall fortsätta att gälla oförändrat. Det är antagligen vanligt att sådana avtal som

avses här förnyas så att parterna kommer överens om att flera bestämmelser i det ändras mer eller mindre ingripande. Detta kan många gånger bli nödvändigt till följd av förändringar i företagsgruppens eller gemenskapsföretagets struktur. Man kan t.o.m. föreställa sig att avtalet förnyas så att det ändras i grunden. Även sådana avsevärt förändrade avtal bör ha den verkan att lagen i dess helhet inte blir tillämplig. En förutsättning måste dock vara att parterna i avtalet är överens om det.

Det stadgas i andra punkten i artikel 3 i utvidgningsdirektivet att när de avtal som avses i första stycket löper ut kan parterna i dessa avtal gemensamt besluta att förlänga deras giltighetstid och om inte så sker gäller bestämmelserna i direktiv 94/45/EG som utvidgas genom detta direktiv.

Utvidgningsdirektivet förändrar inte det förhållandet att gällande §6-avtal skall kunna förnyas. I samband med genomförandet av utvidgningsdirektivet bör det därför garanteras att gällande §6-avtal, naturligtvis inklusive sådana som har ändrats så att även arbetstagare i Storbritannien omfattas, även i fortsättningen skall kunna förnyas. På grund av bestämmelsen i utvidgningsdirektivet skall det dessutom föreskrivas att även de nya §6-avtalen skall kunna förnyas med den följd att lagen i sin helhet inte blir tillämplig för gemenskapsföretaget eller företagstgruppen i fråga. På så sätt genomförs andra punkten i artikel 3 i utvidgningsdirektivet.

## 4.4 Andra ändringar i lagen om europeiska företagsråd

**Förslag:** Lagen skall även i fortsättningen kunna ersättas av centralt kollektivavtal under förutsättning att kollektivavtalet inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad direktiv 94/45/EG och utvidgningsdirektivet föreskriver.

Ett europeiskt företagsråd skall inrättas bl.a. om ett avtal som avses i 6-6 c §§ upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

Lagen om europeiska företagsråd föreskriver i 7 § att hela lagen är dispositiv på så sätt att det är tillåtet att träffa avvikelser i kollektivavtal som sluts eller godkänns av en central arbetstagarorganisation, förutsatt att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler tillämpas för arbetstagersidan än som följer av direktiv 94/45/EG. Lagen innehåller således en s.k. EG-spärr. Det framgår av förarbetena (se prop. 1995/96:163 s 28 f) att tanken bakom denna regel var att göra det möjligt för parterna att genom t.ex. branschvisa kollektivavtal uppnå den lokala och branschvisa anpassning av lagens regler som de finner önskvärd. Vidare framgår att förhållandet att lagen direkt pekar ut kollektivavtal som medlet för att åstadkomma en sådan anpassning innebär en sådan anknytning till de svenska arbetsrättsliga traditionerna som finns i Sverige.

Utvidgningen och utvidgningsdirektivets bestämmelser påverkar inte detta resonemang, varför innehållet i paragrafen inte skall ändras; EG-spärren skall dock omfatta även utvidgningsdirektivet.

Fjärde punkten i 23 § föreskriver att ett europeiskt företagsråd skall inrättas om ett avtal som avses i 6 § eller som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

Ett europeiskt företagsråd skall självfallet inrättas även när avtal av den typ som beskrivs i de föreslagna bestämmelserna i 6–6 c §§ upphör att gälla och ett nytt sådant avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

## 4.5 Övriga konsekvenser av utvidgningen

**Bedömning:** Några ytterliga lagändringar behövs inte.

Lagen om europeiska företagsråd innehåller bestämmelser avseende bl.a. sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation, de förhandlingar som gemenskapsföretag och företagsgrupper skall driva med arbetstagarna i syfte att nå ett avtal om europeiskt företagsråd eller de närmare riktlinjerna för något annat förfarande för information och samråd, samt innehållet i ett avtal om europeiskt företagsråd. Likaså finns det bestämmelser i lagen som innebär att ett europeiskt företagsråd i vissa fall skall inrättas och som reglerar det europeiska företagsrådets sammansättning och funktionssätt. Hur påverkas dessa bestämmelser av utvidgningen om ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp har arbetstagare i Storbritannien? I det följande lämnas ett antal exempel på tänkbara konsekvenser på grund av direktivets utvidgning.

### **Sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation**

Informations- och samrådsförfarandet kommer enligt 2 § till stånd genom att det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, träffa ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Sammansättningen av en förhandlingsdelegation regleras av 15 § där det framgår följande. Arbetstagarna skall företrädas av en ledamot från vart och ett av de EES-länder där

gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag i en företagsgrupp finns. Därutöver skall det enligt en proportioneringsregel finnas ytterligare ett antal ledamöter som utses i förhållande till antalet arbetstagare i de olika EES-länderna.

Om ett gemenskapsföretag eller företagsgrupp har verksamhet i Storbritannien skall arbetstagarna i Storbritannien, i vart fall till följd av utvidgningen, nu företrädas av i vart fall en ledamot i förhandlingsdelegationen. Sammansättningen av förhandlingsdelegation måste alltså ändras. Bör lagstiftaren ingripa och reglera hur denna ändring skall ske ?

### **Förhandlingar**

Enligt 18 § skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp begära förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att nå ett avtal om europeiskt företagsråd eller de närmare riktlinjerna för något annat förfarande för information och samråd. Man kan ställa sig frågan hur pågående förhandlingar påverkas av utvidgningen. Vad händer med en förhandlingsdelegations mandat att förhandla när hänsyn nu måste tas till ett gemenskapsföretags arbetstagare i Storbritannien som hittills inte har varit representerade i förhandlingsdelegationen ? Hur påverkas eventuellt redan träffade överenskommelser som beslutat av sådana förhandlingar ? Skall lagstiftaren ingripa och exempelvis tvinga parterna att börja om från början med förhandlingarna i syfte att säkerställa de engelska arbetstagarnas rättigheter ?

### **Avtal om förfarande för information och samråd**

Meningen är att förhandlingarna, mellan gemenskapsföretag och företagsgrupper å ena sidan och arbetstagarnas förhandlingsdelegationer å andra sidan, skall leda till att parterna träffar avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd med arbetstagarna. Om parterna har lyckats träffa ett avtal om t.ex. europeiskt företagsråd skall i avtalet enligt 21 § fastställas

1. de företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning och mandatperiod,
3. företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd,
4. platsen för företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd,
5. de ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till företagsrådets förfogande, och
6. avtalets löptid och omförhandlingsförfarande, särskilt med beaktande av förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet.

Innehållet i ett avtal om europeiskt företagsråd kan påverkas till följd av utvidgningen när ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp bedriver verksamhet i Storbritannien. Verksamheten i Storbritannien m.m. måste nämligen i vart fall efter utvidgningen omnämnas i avtalet. Bör lagstiftaren ingripa för att garantera att innehållet i sådana avtal ändras så att även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet i Storbritannien beaktas och förklara, om ändring inte vidtas, att avtalen är ogiltiga? Kommissionens ad hoc-grupp för genomförande av direktivet om europeiska företagsråd har t.ex. påpekat att medlemsstaterna vid genomförandet av utvidgningsdirektivet skulle kunna föreskriva att avtalen under en viss anpassningsperiod skall ändras så att eventuell verksamhet i Storbritannien beaktas.



### **Vad som gäller om avtal inte träffas**

Ett europeiskt företagsråd skall enligt 23 § inrättas om exempelvis gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år antingen från tidpunkten då gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget tog initiativ till förhandlingarna eller från tidpunkten för begäran om förhandlingar enligt 14 §.

Vad händer exempelvis om ett avtal har träffats mellan parterna om information och samråd utan att gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Storbritannien varit representerade under förhandlingarna? Kommissionens ad hoc-grupp har påpekat att medlemsstaterna bör överväga huruvida en ny 3-årsperiod skall löpa i dessa fall.

### **Det europeiska företagsrådets sammansättning m.m.**

Ett europeiskt företagsråd skall enligt 24 § bestå av högst trettio ledamöter på följande sätt. Arbetstagarna skall företrädas av minst en ledamot från vart och ett av de EES-länder där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag i en företagsgrupp finns. Därutöver skall ytterligare ledamöter utses enligt en proportioneringsregel. Det framgår vidare av paragrafen att om inte annat avtalas skall företagsrådet vartannat år pröva, om förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet leder till att företagsrådet skall ges en ny sammansättning.

Om ett gemenskapsföretag eller företagsgrupp har verksamhet i Storbritannien och arbetstagarna där inte är representerade i det europeiska företagsrådet påverkas sammansättningen av företagsrådet av utvidgningen. Sammansättningen av företagsrådet måste nämligen ändras så att även arbetstagarna i Storbritannien blir representerade. Bör lagstiftaren ingripa för att säkerställa att även de engelska arbetstagarna i ett gemenskapsföretag eller en före-

tagsgrupp blir behörigen representerade i det europeiska företagsrådet ?

## Förslag

Följande framgår av förarbeten till lagen om europeiska företagsråd (prop. 1995/96:163 s. 41 f). Företagsgrupper förändras snabbt. Nya företag kommer till och gamla företag lämnar gruppen. Företag omstruktureras och slås samman. Det finns därför ett stort behov av att ha möjlighet att även göra förändringar i ett avtal om europeiskt företagsråd bl.a. såvitt avser företagsrådets sammansättning så att rådet blir representativt. Det är därför viktigt att de avtal som träffas behandlar frågan hur avtalen och företagsrådets sammansättning skall kunna förändras vid strukturförändringar.

Det är i ljuset av detta resonemang som punkt 6 i 21 § föreskriver att i ett avtal om europeiskt företagsråd skall fastställas avtalets löptid och omförhandlingsförfarande, särskilt med beaktande av förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet.

Likaså stadgas det i sista stycket i 24 § att om inte annat avtalats skall företagsrådet vartannat år pröva, om förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet leder till att företagsrådet skall ges en ny sammansättning.

Det är uppenbart att höga krav ställs på parternas flexibilitet i den bemärkelsen att pågående förhandlingar, avtalens innehåll, sammansättningar av arbetstagarnas förhandlingsdelegation och av europeiska företagsråd m.m. hela tiden måste anpassas till de nya förhållanden som uppstår allt eftersom gemenskapsföretagen och företagsgrupperna genomgår strukturförändringar.

Om exempelvis ett gemenskapsföretag som har 250 arbetstagare i Tyskland och 750 arbetstagare i Frankrike startar ytterligare en verksamhet med 100 arbetstagare i Spanien måste befintligt avtal om europeiskt företagsråd justeras eller pågående förhandlingar modifieras och sammansättningen av arbetstagarnas delegation ändras, så att hänsyn tas till de nya omständigheter som föranleds av den nya verksamheten i Spanien.

Det är att märka att varken direktiv 94/45/EG, lagen om europeiska företagsråd eller utvidgningsdirektivet innehåller några bestämmelser om vad som skall gälla för det fall pågående förhandlingar inte modifieras eller befintliga avtal om europeiska företagsråd inte justeras, eller när sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation och av det europeiska företagsrådet inte anpassas efter de nya förhållanden som föranleds av att det inträffar strukturförändringar inom ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp. Att lösa dessa frågor av mer anpassningsnatur har uppenbarligen överlämnats åt parterna.

Utvidgningen medför i praktiken samma problem för ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som har verksamhet i Storbritannien som när ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp t.ex. startar verksamhet i ett nytt EES-land. På samma sätt som i det ovan nämnda exemplet skall, i ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som har verksamhet i Storbritannien, pågående förhandlingar modifieras, befintligt avtal om europeiskt företagsråd justeras och sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation och det europeiska företagsrådet ändras så att verksamheten i Storbritannien, om inte tidigare så i vart fall efter utvidgningen, beaktas. I likhet med att det inte finns närmare bestämmelser avseende de situationer då strukturförändringar medför ändring av avtalen m.m. bör bestämmelser inte heller införas för att reglera de problem som uppstår på grund av utvidgningen. På samma sätt som det har överlåtits åt parterna att lösa problem som uppstår till följd av strukturförändringar bör parterna anförtros att lösa problem som föranleds av utvidgningen.

Det bör påpekas när det gäller bestämmelsen i 24 § att även med beaktande av utvidgningen ryms antalet ledamöter under den högsta gräns om 30 som denna paragraf föreskriver avseende det europeiska företagsrådets sammansättning. Någon lagändring i detta avseende krävs således inte.

## 5 Lagens ikraftträdande

**Förslag:** Lagen skall träda i kraft den 15 december 1999.

Lagen föreslås träda i kraft den 15 december 1999. Det är den dag då utvidgningsdirektivet senast skall vara genomfört. (Det är av praktiska skäl önskvärt att utvidgningsdirektivet genomförs samtidigt överallt där så skall ske. På så sätt uppstår det ingen osäkerhet om direktivets 94/45/EG tillämplighet på enskilda gemenskapsföretag och företagsgrupper.)

## 6 Författningskommentar

### 3 §

I definitionen av begreppet "EES-länder" tas undantaget avseende Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland bort. Därigenom omfattar begreppet "EES-länder" alla EES-länderna.

### 6 §

Begreppet "EES-länder" omfattar enligt lagens nya lydelse även Storbritannien. Avtal som redan den 22 september 1996 omfattade ett gemenskapsföretags eller en företagsgrupps arbetstagare i Storbritannien omfattas således av den nya lydelsen. Skall bedömning ske av förhållanden som rådde före utvidgningen skall dock lagen i dess tidigare lydelse tillämpas. Det bör påpekas att något krav på att ett avtal skulle omfatta även arbetstagare i Storbritannien har enligt lagens tidigare lydelse inte funnits.

### 6 a §

Paragrafen är ny. Genom den nya bestämmelsen ges de gemenskapsföretag och företagsgrupper som har gällande §6-avtal men som inte omfattar gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i Storbritannien en möjlighet att anpassa sina avtal till att även omfatta dessa arbetstagare. Om så inte sker senast den 15 juni 2000 gäller lagen i dess helhet.

### 6 b §

Paragrafen är ny. Sådana gemenskapsföretag och företagsgrupper som faller inom lagens tillämpningsområde endast på den grund att lagens tillämpningsområde utvidgas till att avse även Storbritannien får möjlighet att senast den 15 december 1999 träffa avtal om gränsöverskridande information till och samråda med

arbetstagare. Avtalet skall omfatta alla arbetstagare i de länder som faller inom lagens utvidgade tillämpningsområde, dvs alla EES-länder utan undantag. Om ett avtal uppfyller dessa villkor blir endast lagens skadestånds- och rättegångsregler gällande för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i fråga. I annat fall blir lagen tillämplig i sin helhet.

#### **6 c §**

Paragrafen motsvarar i princip tidigare andra stycket 6 § i den nuvarande lagen. De avtal som avses i 6 a och 6 b §§ omfattas nu också av möjligheten till förnyelse.

#### **7 §**

Paragrafens EG-spärr omfattar nu även utvidgningsdirektivet.

#### **23 § p 4**

I paragrafen har hänvisning gjorts även till 6 a och 6 b §§, eftersom även avtal som dessa paragrafer beskriver kan förnyas.

**Bilagorna finns endast i den tryckta versionen.**