

# Handbok för sympatiåtgärder mellan NFU-förbunden

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b><i>En handbok för praktiker</i></b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b><i>Sammanfattning</i></b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b><i>Sympatiåtgärder i de nordiska länderna.</i></b>	<b>4</b>
1.1	Danmark	4
1.2	Finland	6
1.3	Island	7
1.4	Norge	8
1.5	Sverige	9
<b>2</b>	<b><i>Fall</i></b>	<b>10</b>
2.1	Den normala situationen	10
2.2	Konflikt trots gällande kollektivavtal dvs illegal primärkonflikt	13
2.3	Bojkott av arbete utsatt för primärkonflikt	14
2.4	Blockad	14
2.5	Vid strejk i gränsöverskridande finansiell koncern för att få tillstånd ett avtal om inflytande för de anställda och dess organisationer t ex EWC-avtal	15
<b>Bilaga 1</b>		<b>18</b>
<b>Bilaga 2</b>		<b>24</b>

## 1 En handbok för praktiker

I takt med den ökade integrationen av finanskonglomerat i Norden ökar sannolikheten för att branschens fackförbund kan komma att behöva söka stöd hos varandra under arbetsmarknadskonflikter. Syftet med handboken är att man i de trängda situationer som det kan bli fråga om ska få en snabb bild över möjligheterna att engagera andra NFU-förbund för den egna saken. Handboken är uppbyggd kring en inledande generell beskrivning av rättsläget per Nordiskt land. Därefter följer några typfall och bedömningar av vad som är lagligt och möjligt i förhållande till dessa fall. Sist kommer ett politiskt resonerande kapitel om eventuella behov och möjligheter för att förbättra de nationella och internationella reglerna kring frågan om gränsöverskridande sympatiåtgärder.

Handboken har utarbetats av en arbetsgrupp på uppdrag av NFU:s styrelse. Den har bestått av Michael Gröndal Hansen Finansförbundet .dk, Hannele Aalto, Fackförbundet Suora .fi, Juri Altonen, Försäkringsmannaförbundet, .fi, Pål Behrens Finansförbundet .no Anders Enqvist Finansförbundet .se och Per Karlberg NFU. Arbetet inleddes med ett möte i december 2001 i Oslo där uppdraget definierades och en struktur för rapporten utarbetades. Därefter har förbundens representanter skrivit de nationella bidragen på hemmaplan vilka sedan redigerats ihop på NFU-kansliet. I april 2002 diskuterade och godkände NFU-styrelsen handboken.

Det finns idag ingen i nordisk mening fullödig internationell arbetsrätt. Med fullödig menas här lagligt bindande sanktionsunderstödda regler kring arbetsmarknadens parter förhållande och sätt att träffa överenskommelser. Det finns därför inte heller någon rätt att starta gränsöverskridande arbetsmarknadskonflikter och inte heller någon internationell dömande instans där tvist om avtal kan avgöras och som har befogenhet att tildöma sanktioner och straff vid avtalsbrott.

Men dels finns det starka rekommendationer från till exempel ILO som pekar på hur relationerna på arbetsmarknaden bör vara. Dels pågår det en diskussion i EU om behovet av en internationell arbetsrätt. Inom EU har diskussionen påskyndats av direktivet om Europabolag och en diskussion om huruvida det inte borde leda till en rätt att bilda europafack. Också de vid det här laget väletablerade EWC-systemen är en ingång till en diskussion om deras ställning i förhållande till fackförbunden och företaget och vilket rättssystem som varje EWC ska bygga på vid tvist. Härutöver finns en förväntan att man inom de framväxande nordiska finanskoncernerna ska komma att vilja diskutera likalydande kollektivavtal för hela koncerner.

Hela denna diskussion om utvecklingen av den internationella arbetsrätten är stor, svår och mycket ideologisk. Diskussionen är intensiv under våren 2002 bland alla nordiska fackförbund, deras nationella federationer och dess konfederationer och bland de nordiska yrkesskretariaten. NFU kommer att under hösten 2002 att avsätta tid för en policyutvecklande arbete kring frågor om internationell arbetsrätt.

## 2 Sammanfattning

För Danmark, Finland, Norge och Sverige gäller grundregeln att sympatiåtgärder är tillåtna om primärkonflikten är laglig och sympatiåtgärden utlysts med riktiga varsel. Dessutom måste sympatikonflikten enbart syfta till att stödja primärkonflikten och inte samtidigt beröra de sympatikonfliktandes egna villkor. I Danmark regleras sympatikonflikter indirekt i avtal mellan parterna emedan det i Finland, Norge och Sverige regleras i domar där lag för primärkonflikt tolkas. För Island gäller en särskild lag inom banksektorn som inte ger rätt att delta i sympatiåtgärder. Rätten att använda arbetsmarknadskonfliktvapnet i samband med förhandling om EWC-avtal är oklar.

	Sympatiåtgärd är laglig	Varseltider för sympatiåtgärd	Sanktioner
<b>Danmark</b>	Ja, om...	4 veckor	Böter för enskilda medlemmar och för förbundet.
<b>Finland</b>	Ja, om...	Ingen reglering	Högst 23 500 € för förbunden
<b>Island</b>	Nej	-	-
<b>Norge</b>	Ja, om...	4 veckor	Ja, men inga belopp är kända
<b>Sverige</b>	Ja, om...	7 arbetsdagar	~27 600 € för förbunden vid brott mot fredsplikten och ~220 € för enskilda medlemmar

## 3 Sympatiåtgärder i de nordiska länderna.

### 3.1 Danmark

#### 3.1.1 Är sympatiåtgärder lagliga i Danmark?

I Danmark er sympatikonflikter, under visse betingelser et accepteret lovligt fagligt virkemiddel, som anvendes i forlængelse af og som styrkelse af ”hovedkonflikten”.

Ved iværksættelse af sympatikonflikt i Danmark, vil denne sympati-arbejdsstandsning iværksættelse, altid være knyttet til om der er varslet og iværksat en retsmæssig hovedkonflikt. Sympatikonflikten skal samtidig være varslet efter samme regler som hovedkonflikten er varslet efter.

Vedrørende etablering af sympatikonflikt, betyder dette begreb, at der til støtte for en løbende arbejdsstandsning kan etableres en eller flere nye arbejdsstandsninger for at støtte parterne i den oprindelige arbejdsstandsning.

Enhver af disse sympatikonflikter kan kun varsles hvis det sker i relation til en retsmæssig varslet hovedkonflikt, hvor der er et interessesammenfald med hovedkonflikten.

Sympatikonflikten er ikke omtalt i Finanssektorens Hovedaftale, men skal således efter gældende retspraksis, varsles efter reglerne for hovedkonflikten. Sympatikonflikt vil således kunne varsles, hvis der efter hovedaftalen på Finanssektorens område er igangsat en retsmæssig hovedkonflikt.

Det skal her tilføjes, sympatikonflikten er en støtteaktion. Sympatikonflikten kan derfor ikke samtidig forfølge egne formål. Forfølges eget formål samtidig, er sympatikonflikten overenskomststridig.

Særligt spørgsmål rejser sig i forhold til, om der i Danmark lovligt kan etableres sympatikonflikt til støtte for en udenlandsk hovedkonflikt. Retspraksis i Danmark er her ikke entydig, og ikke særlig omfattende. I denne forbindelse kan det nævnes, at retsstillingen har særlig aktualitet i relation til konflikter indenfor multinationale virksomheder, som nu også har etableret sig indenfor finanssektorens område.

I relation til internationale sympatikonflikter, skal de danske varslingsregler overholdes, men herudover har den der iværksætter sympatikonflikten bevisbyrden for, at den udenlandske hovedkonflikt er lovlig. Herudover skal den der iværksætter sympatikonflikter løfte bevisbyrden for, at den udenlandske hovedkonflikt hviler på et retsgrundlag der ikke grundlæggende strider mod danske arbejdsretlige grundsætninger, i sit retsgrundlag og sit formål. Hertil skal samtidig bevises, om sympatiaktionerne har tilstrækkelig stærk interesserektion til hovedkonflikten, samt om sympatikonflikten kan bidrage til løsningen af hovedkonflikten.

Her må det spille ind om der er tale om samme sektor/organisationsområder. Dette kan efter omstændighederne i særlig grad gøre sig gældende ved varsling af sympatikonflikter indenfor multinationale selskaber, hvor der er igangsat en hovedkonflikt i et land, og hvor der varsles sympatikonflikt i koncernens afdelinger/virksomheder i et andet land.

En retsmæssig varslet sympatikonflikt vil på finanssektorens område alene kunne rette sig mod en hovedkonflikt og medlemsvirksomhed organiseret i FA<sup>1</sup>, da det følger af hovedaftalen mellem Finansforbundet eller FK<sup>2</sup> og FA, at parterne har forpligtet sig til alene at indgå overenskomster med hinanden. Forbundene og FA fælles aftalemæssige grundlag vil således overordnet set sætte afgrænsningen for hovedkonflikters og sympatikonflikters omfang.

### 3.1.2 Procedurregler för att starta sympatiåtgärd

Hjemmelsgrundlaget for retsmæssig varsling af arbejdsstandsning (hovedkonflikt/sympatikonflikt) skal i dansk ret findes i den hovedaftale samt den praksis/retspraksis der er opstået på området, og her konkret set i relation til finanssektorens område.

Det er også kun de aftalslutende centralorganisationer (Finansforbundet, FK og FA) der har kompetence i henhold til hovedaftalen, til at varsle arbejdsstandsning. Varsling om arbejdsstandsning kan således alene fremsendes fra den ene centralorganisation til den anden, under iagttagelse af reglerne fastsat i parternes hovedaftale.

Efter hovedaftalen på finanssektorens område kan arbejdsstandsning iværksættes (hovedkonfliktiværksættelse) ved fremsendelse af 1. Konfliktvarsel/strejkevarsel senest 1 måned før arbejdsstandsningen ønskes iværksat. Herefter skal der senest 14 dage før arbejdsstandsningen iværksættelse afgives 2. Konflikt/strejkevarsel. En hovedkonflikt vil herefter kunne etableres efter samlet 4 ugers forløb. Procedurreglerne herfor fremgår af Hovedaftalen mellem Finansforbundet og FA § 6. Efter hovedaftalen mellem FA og FK § 7 reguleres varseltiden gennem att Meddelelse om, at man agter at etablere arbejdsstandsning, skal ske skriftligt til den anden overenskomstpart og være denne i hænde senest kl. 12.00 den

<sup>1</sup> FA= Finanssektorens Arbejdsgiverforening

<sup>2</sup> FK=Forsikringskartellen vilken bestod av CDA och DFL när avtalet tecknades.

15. dag, inden man agter at iværksætte arbejdsstandsningen. Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1. i en måned.

Aftalet på forsikringsområdet reglerer inte med vilken majoritet man ska fatta beslut i den konfliktande organisationen så som man gör i avtalet mellan FA och Finansförbundet<sup>3</sup>.

Herefter vil sympatikonflikten analogt med hovedaftalen procedurebestemmelser kunne iværksættes ved fremsendelse af 1. sympatikonfliktvarsel/sympatistrejkevarsel senest 4 uger før sympatiarbejdsstandsningen ønskes iværksat. Herefter skal der senest 14 dage før sympatiarbejdsstandsningen iværksættelse afgives 2. Konflikt/strejkevarsel. En sympatikonflikt vil herefter kunne etableres af Finansförbundet efter samlet 4 ugers forløb, jfr. FF/FA Hovedaftalens §6 (analogt), och för DFL efter 15 dagers forløb, jfr. FKs Hovedaftale § 7.

### 3.1.3 Sanktioner riktade mot fackföreningen och enskilda medlemmar

Med hensyn til den juridiske vurdering af, hvorvidt en varslet sympatikonflikt der relaterer sig til en hovedkonflikt efter dansk arbejdsret, og praksis, vil være lovligt varslet er det danske "sanktionssystem" organiseret med udgangspunkt i hovedaftale og overenskomstsystemet, og derfor gennem samspillet mellem organisationerne.

På finanssektorens område, vil systemet derfor typisk være således, at FA, såfremt Forbundets medlemmer måtte varsle, eller iværksætte, en sympatikonflikt, som FA måtte finde overenskomststridig, vil indkalde til "fællesmøde" mellem hovedorganisationerne (FTF og FA), med krav om at varslingen af sympatikonflikt trækkes tilbage, eller at arbejdet øjeblikkeligt genoptages. Dette vil ske med henvisning til, at sympatikonflikten skal anerkendes som overenskomststridig af arbejdstagerorganisationen (Finansförbundet og DFL). I denne forbindelse tages der som aftest forbehold med hensyn til krav om bod.

Opnås der ikke enighed om hvorvidt sympatikonflikten er overenskomststridig, har FA mulighed for at indklage sagen for Arbejdsretten. Arbejdsretten træffe herefter en endelig afgørelse i sagen. Her kan sagen ikke appelleres. I Danmark er Arbejdsretten således "appellinstans" i denne type, og "fællesmødet" fremstår således som en slags "1. Instans".

Finder Arbejdsretten i denne forbindelse, at den varslede/iværksatte sympatikonflikt er overenskomststridig, pålægges medlemmerne at genoptage arbejdet, og der kan i denne forbindelse pådømmes en bod til de enkelte medlemmer, og efter omstændighederne, til medlemsorganisationen, hvis denne har støttet op om konflikten.

## 3.2 Finland

### 3.2.1 Är sympatiåtgärder lagliga i Finland?

Genuina sympatiåtgärder är lagliga. Om sympatiåtgärderna är genuina bryter de inte mot fredsplikten. Det avgörande för definitionen genuina är att sympatiåtgärderna måste gynna någon annan än deltagarna i sympatiåtgärdens mål eller intressen. Deltagarna ska alltså inte för egen del förvänta sig några fördelar genom sympatiåtgärderna.

Det finns bara två situationer som är värda att nämnas där en sympatiåtgärd är olaglig. 1) Om den arbetsmarknadskonflikt som man stödjer strider mot fredsplikten så strider sympatiåtgär-

---

<sup>3</sup> För Finansförbundet § 6 Stk 3 (2/3-dels majoritet) för SFL § 7 Stk 3 (följa respektive organisations stadga).

den mot sympatisörernas fredsplikt. 2) Om sympatiåtgärden är varaktig strider den mot fredsplikten.

### 3.2.2 Procedure regler för att starta sympatiåtgärd

Enligt lagen finns det ingen skyldighet att varsla innan man påbörjar en sympatiåtgärd. Skyldigheten att varsla (2 veckor) gäller bara den primära arbetsnedläggelsen. Det finns inte heller några andra procedure regler som måste följas.

### 3.2.3 Sanktioner riktade mot

#### 3.2.3.1 Fackföreningen

Det finns två alternativa sanktionssystem i Finland.

##### 1) Åtgärd mot kollektivavtalets fredsplikt

I dessa fall kan böter utkrävas enligt lag till högst 23 500 € för förbundet. Medlemsföreningarnas kan högst beläggas med 2 590 € i böter. Vanligtvis döms förbunden att betala 2 500 – 5 000 € och medlemsföreningarna 250 – 1 500 €. <sup>4</sup> Om åtgärderna strider mot fredsplikten döms både förbundet och de lokala organisationerna till böter. Det finns ett avtal mellan centralorganisationerna om bötesbeloppen.

##### 2) Åtgärder mot lagens generella regler

I regel finns det en liten möjlighet att kräva ersättning för all den skada en förbjuden åtgärd har orsakat. I praktiken inträffar aldrig detta.

#### 3.2.3.2 Medlemmarna

Situationen är litet olika beroende på om åtgärden vidtagits med förbundets godkännande (officiell) eller inte (icke-officiell).

En anställd kan delta i en olaglig officiell åtgärd utan att hotas av sanktioner. Situationen är i praktiken densamma för icke-officiella åtgärder. Det förhåller sig så även fast det finns en möjlighet att avskeda en anställd som tagit del i en olaglig åtgärd. Detta är möjligt om den ”klart” olagliga åtgärden (huvudkonflikten eller sympatiåtgärden) har pågått under lång tid. Med lång tid menas åtminstone några veckor och med ”klart” menas att den anställde måste känna till att åtgärden är olaglig. I praktiken inträffar aldrig avskedanden.

## 3.3 Island

### 3.3.1 Är sympatiåtgärder lagliga i Island?

Med hensyn till SIB's lov om forhandling er sympatiåtgärder ikke laglige. Men almindlige lov om forhandling er (hos LO-forbunderne) gør det muligt at deltage i sympatiåtgärder (ogsaa over grenserne). Men SIB har endnu sin egne lov om forhandling er.

---

<sup>4</sup> För den olagliga strejken i Nordea Finland i februari 2002 var sanktionerna för förbundet 10 000 € och för de sexton medlemsföreningarna i Suora 1 000 – 3 500 €. Tillsammans blev böterna 36 600 €.

### 3.4 Norge

#### 3.4.1 Är sympatiåtgärder lagliga i Norge?

Fredsplikten er ikke til hinder for at det iverksettes aksjoner til støtte for en annen lovlig konflikt (sympatistreik), fordi dette er arbeidskamp som gjelder forhold utenfor partenes eget tariffavtaleforhold.

Sympatiaksjoner som i realiteten gjelder partenes eget tariffavtaleforhold vil være i strid med fredsplikten.

Sympatistreik kan også iverksettes til støtte for en utenlandsk konflikt.

En sympatistreik vil imidlertid være i strid med de individuelle arbeidsavtalene hvis disse ikke på lovlig måte er brakt til opphør (jfr. Bestemmelser om plassoppsigelse, melding til Riksmeklingsmannen m.m)

Dette er ikke direkte lovregulert men basert på praksis, særlig fra Arbeidsretten.

Det er også vanlig at tariffpartene avtaler regler om sympatiaksjoner i tariffavtalene (prosedyreregler m.m.)

Finansforbundet i Norge har bestemmelser om sympatiaksjoner i Hovedavtalens § 31.

#### 3.4.2 Procedureregler for å starta sympatiåtgärd

Prosedyreregler for sympatiaksjoner følger av Hovedavtalens § 31, og er som følger:

1.

*Regler om fredsplikt innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av henholdsvis Finansnæringens Arbeidsgiverforening eller Finansforbundet. Før samtykke blir gitt, skal det føres forhandlinger mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet om omfanget og gjennomføringen av arbeidsstansen. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.*

2.

*Varsellet om arbeidsstans i henhold til nr.1 skal være gitt senest 3 uker før slik sympatiaksjon planlegges iverksatt, med mindre Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet blir enige om en annen frist på det forhandlingsmøte som nevnt i nr.1. Ved sympatistreik hos medlemmer av Finansnæringens Arbeidsgiverforening til støtte for arbeidstakere i bedrifter som ikke står tilsluttet Finansnæringens Arbeidsgiverforening skal varselfristen være 4 uker.*

3.

*Dersom Finansforbundet erklærer sympatistreik blant Finansnæringens Arbeidsgiverforenings medlemmer på grunn av konflikt i en bedrift som ikke står som medlem av Finansnæringens Arbeidsgiverforening, skal Finansforbundet samtidig erklære sympatistreik*

*ved tilsvarende uorganiserte bedrifter dersom slike finnes. Dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter. Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet kan bli enige om unntak fra denne regel.*

4.

*Den adgang Finansforbundet har til å erklære sympatistreik ved bedrifter som er medlem av Finansnæringens Arbeidsgiverforening til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn Sentralavtalen mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet.*

5.

*§30 B i denne avtale kommer ikke til anvendelse ved sympatistreik, med mindre sympatistreiken omfatter mer enn 50 % av de ansatte i den enkelte bedrift. (Se bilaga 3)*

6.

*Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal inneholde opplysninger om hvem som konkret er omfattet, hvilke bedrifter det gjelder og tidspunktet for når oppsigelsesfristen begynner å løpe. Plassoppsigelsen behøver ikke å inneholde alle disse opplysningene dersom hovedkonflikten gjelder retten*

*til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form i bedrifter hvor minst halvdel av de ansatte er organisert i Finansforbundet. Det samme gjelder*

*uansett medlemstall dersom hovedkonflikten har til mål å verne om organisasjonsretten.*

### 3.4.3 Sanksjoner riktade mot

#### 3.4.3.1 Fackforeningen

Det er ikke lov eller avtaleregulert noe om hvilke sanksjoner som vil kunne tre i kraft ved eventuelle sympatiaksjoner. Dette vil eventuelt bli et tema dersom konflikten havner i arbeidsretten. Reaksjoner på ulovlige aksjoner er som regel idømte erstatningskrav ovenfor fagforeningen.

#### 3.4.3.2 Medlemmarna

Se ovenfor.

Eventuelle idømte erstatningskrav vil sannsynlig bli gitt til fagforeningen og det vil uansett være fagforeningen som vil betale idømte erstatningskrav.

## 3.5 Sverige

### 3.5.1 Är sympatiåtgärder lagliga i Sverige?

Grundregeln i Sverige är att arbetsgivare och arbetstagare normalt inte får vidta fackliga stridsåtgärder om det finns ett giltigt kollektivavtal som reglerar arbetet. Från denna regel finns ett undantag: Sympatiåtgärder för att stödja en konflikt i Sverige är tillåtna, under förutsättning att primärkonflikten i sig är laglig.<sup>5</sup> Primärkonfliktens stridsfrågor får inte beröra de sympatikonfliktandes villkor och när sympatiåtgärd utlyses får inga krav som gäller de som går ut i sympatikonflikt framställas.

Frågan om det är tillåtet med fackliga sympatiåtgärder över gränserna är något mera kompliserad, men även här är grundregeln att om primärkonflikten är laglig, får man också vidta sympatiåtgärder för att stödja fackforeningen i det andra landet.<sup>6</sup>

En fråga som ibland diskuteras handlar om så kallade samhällsfarliga konflikter, det vill säga konflikter som stör för samhället livsviktiga funktioner. Betalningsförmedling, tillgång till betalningsmedel och liknande kan ha en så avgörande betydelse för den allmänna handeln, att en konflikt på detta område kan vara samhällsfarlig. Riksdagen har i så fall möjlighet att avbryta konflikten genom särskild lagstiftning.<sup>7</sup>

### 3.5.2 Proceduregler för att starta sympatiåtgärd

Om en svensk fackforening vill inleda sympatiåtgärder till stöd för en annan facklig organisation eller utvidga en pågående sympatikonflikt skall foreningen skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet om detta minst sju arbetsdagar innan konflikten bryter ut. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton

<sup>5</sup> Se 41 § medbestämmandelagen, MBL

<sup>6</sup> Den s k Lex Britannia gör att det i vissa situationer kan vara tillåtet att vidta fackliga stridsåtgärder trots att det finns ett gällande, utländskt kollektivavtal. Detta kommer dock med största sannolikhet inte att inträffa inom bank- och finansbranschen i de nordiska länderna.

<sup>7</sup> Se 2 kap 17 § regeringsformen.

och nyårsafton. I detta fall räknas t o m timmar: Tidsfristen skall räknas från samma tidpunkt på dagen som den, då stridsåtgärden skall inledas.

Medlingsinstitutet kan besluta, att en part skall skjuta upp varslade stridsåtgärder i högst 14 dagar från den dag då åtgärden skulle påbörjas. Medlingsinstitutet skall helst samråda med parterna innan ett sådant beslut fattas.

### 3.5.3 Sanktioner riktade mot

#### 3.5.3.1 Fackföreningen

Om en fackförening har beslutat om eller föranlett<sup>8</sup> en olovlig stridsåtgärd, kan föreningen bli skadeståndsskyldig i förhållande till arbetsgivaren. Skadeståndets storlek bygger på en dom från 1960-talet och räknas upp till nivån 250 000 kronor (~27 600 €).

Om en fackförening har underlåtit att varsla Medlingsinstitutet om en stridsåtgärd eller en utvidgning av en pågående konflikt, kan föreningen bli skyldig att betala s k varselavgift på lägst 30 000 kronor (3 320 €) och högst 100 000 kronor (~11 000 €).

#### 3.5.3.2 Medlemmarna

Arbetstagare som deltar i en s k vild strejk eller andra olovliga stridsåtgärder, d v s stridsåtgärder som inte har beslutats eller godkänts av en arbetstagarorganisation, kan bli skyldiga att betala skadestånd till arbetsgivaren. Skadeståndet är 2 000 kronor per individ (~220 €).

## 4 Fall

Den mycket enkla och schematiska fallbeskrivningen har skuggats. Detta för att underlätta läsningen genom att göra det lättare att hitta tillbaka till fallet när man läser svaren för respektive land.

### 4.1 *Den normala situationen*

Primärkonflikten uppstår i avtalslöst tillstånd under central förhandling av ett nytt kollektivavtal för den nationella branschen.

#### 4.1.1 Branschavtalet är uppsagt och primärkonflikt uppstår

Vad händer i respektive nordiskt land där sympatitågärd vidtas?

##### 4.1.1.1 Danmark

I forhold til dansk arbejdsretlig praksis vil spørgsmålet om lovligheden af en sympatikonflikt, grundlæggende være et spørgsmål om der er tilstrækkeligt stærkt interessefællesskab mellem den opståede hovedkonflikt og den ønskede sympatikonflikt, når det, som her, er konstateret at hovedkonflikten er lovlig varslet og igangsat.

Det forhold at den ene lønmodtagergruppe blot ønsker at støtte en anden lønmodtagergruppe er efter dansk arbejdsretlig praksis ikke tilstrækkeligt interessefællesskab, og vil som hovedregel være i strid med ”fredspligten” som gælder på det danske arbejdsmarked.

---

<sup>8</sup> Med ”föranlett” avses att fackförbundet inte passivt och underförstått får stödja den olagliga konflikten.

Overordnet kan der i henhold til dansk arbejdsretlig praksis anføres nedenstående principper for om en sympatikonflikt har tilstækkeligt stærkt interessefællesskab med, en lovlig varslet, og iværksat, hovedkonflikt til at sympatikonflikten vil være lovlig.

Der gælder ikke særlig lovgivning på området, men i henhold til praksis på området, kan det antages, at der normalt kun kan varsles sympatikonflikt i tilknytning til en hovedkonflikt indenfor samme hovedorganisationsområde. Dette vil medføre, at en sympatikonflikt, som hovedregel, indenfor finanssektorens område, normalt alene vil kunne varsles indenfor Finansforbundet i Danmarks hovedorganisationsområde. Da Finansforbundet er medlem af hovedorganisationen ”Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd” (FTF), vil en sympatikonflikt normalt alene kunne varsles indenfor FTFs område. En sympatikonflikt varslet på finanssektorens område, eksempelvis til støtte for en hovedkonflikt mellem LO og DA vil derfor i normalsituationen ikke have tilstrækkeligt interessefællesskab med hovedkonflikten, og vil derfor ikke være lovlig efter dansk arbejdsretlig praksis.

I fortsættelse heraf, skal dem der iværksætter sympatikonflikten kunne dokumentere, at sympatikonflikten kan bidrage til løsning af hovedkonflikten, der samtidig skal kunne dokumenteres som værende lovlig iværksat.

Hertil gælder som tidligere nævnt, at støtten til hovedkonflikten, skal være sympatikonfliktens eneste målsætning. Sympatikonflikten må ikke forfølge selvstændige mål, for i så fald er der tale om en ”selvstændig” hovedkonflikt, der skal vurderes efter reglerne for iværksættelse af en hovedkonflikt.

Hvis ovennævnte forudsætninger er opfyldt vil der efter omstændighederne kunne varsles en lovlig sympatikonflikt i Danmark.

#### 4.1.1.2 Finland

Det är lagligt och möjligt att stödja primärkonflikten. Det finns ingen skillnad i huruvida primärkonflikten är i Finland eller utomlands.

#### 4.1.1.3 Norge

En slik sympatiaksjon vil være lovlig, og fremgangsmåten for Finansforbundet følger av hovedavtalens § 31, (jfr ovenfor)

#### 4.1.1.4 Sverige

Systerorganisationen i Sverige skall i behörig ordning, dvs på det sätt som stadgarna anvisar, besluta att vidtaga sympatiåtgärder med det förbund som är i konflikt. Man ska bestämma vilken typ av stridsåtgärder som ska användas – strejk, blockad eller liknande – och varsla den drabbade motparten och Medlingsinstitutet minst sju dagar innan konflikten bryter ut. Förbundet kan behöva aktualisera frågor om finansiellt stöd från andra systerorganisationer eftersom det är den fackförening, som anordnar stridsåtgärderna, som också skall betala konfliktersättning.

#### 4.1.2 Kollektivavtalet på företaget/koncernen är uppsagd inför avtalsförhandlingar

Det gällande kollektivavtalets löptid har gått ut. Kollektivavtalet är uppsagt inför avtalsförhandlingar men prolongerat till sitt innehåll i avvaktan på ett nytt avtal. Läget kan beskrivas som ett tillfälligt avtalslöst tillstånd.

#### 4.1.2.1 Danmark

Grundläggande vil der i Danmark på finanssektorens område alene kunne hovedkonfliktes på hovedoverenskomsten/standardoverenskomstens område. Sympatikonflikter kan derfor generelt kun tænkes lovligt at kunne iværksættes, i forhold til en konflikt på ”standardoverenskomstområdet”, *jfr. Finansforbundet og FAs hovedaftale § 6 stk. 2. Tilsvarende bestemmelse findes ikke i FKs Hovedaftale.*

Det må *på denne baggrund* antages at der heller ikke generelt vil kunne varsles sympatikonflikter i Danmark til fordel for en hovedkonflikt varslet og iværksat på baggrund af et lokalt virksomhedsoverenskomstgrundlag i et andet nordisk land.

Sympatikonflikt til fordel for en konflikt i et andet nordisk land, indenfor finanssektorens område, med baggrund i en hovedkonflikt på et centralt overenskomstområde, vil derimod efter omstændighederne kunne iværksættes.

Beslutning om iværksættelse af sympatikonflikt, vil i så fald, alene kunne varsles og iværksættes af Finansforbundets kompetente organer, efter Hovedaftalens § 6,<sup>9</sup> og meddelelse skal gives overfor FA.

#### 4.1.2.2 Finland

Giltiga kollektivavtal förbjuder alla primärkonflikter. Så som i normalfallet utgör en sympatiåtgärd även i detta fall ett brott mot fredsplikten.

Det är alltid fackförbundet som beslutar om att vida sympatiåtgärd eller inte. Det är därför som eventuella sanktioner riktas mot förbunden eller de anslutna organisationerna.

#### 4.1.2.3 Norge

Innenfor vårt område i Norge vil ikke en primærkonflikt på et bestemt foretak være lovlig når bransjen er regulert av en samlet avtale.

Vedtakelse av sympatiaksjoner fattes av forbundet sentralt.

En eventuell konflikterstatning betales av forbundet sentralt.

#### 4.1.2.4 Sverige

Normalt är fredsplikten knuten till det centrala kollektivavtalet mellan arbetsgivarorganisationen och arbetstagarorganisationen. I dessa fall är det inte möjligt att starta en lovlig konflikt på ett företag som tillhör arbetsgivarorganisationen och är bunden av kollektivavtal. Sympatiåtgärder är tillåtna när de stöder en lovlig primär stridsåtgärd. När den primära konflikten är lovlig är en sympatiåtgärd, som endast har till syfte att understödja den primära konflikten, också lovlig.<sup>10</sup>

Om en central arbetstagarorganisation inte har ett kollektivavtal med ett företag som inte tillhör någon arbetsgivarorganisation kommer däremot ett avtalslöst tillstånd att gälla. I denna situation är fackliga stridsåtgärder och sympatiåtgärder tillåtna.

Det är den avtalslutande parten, dvs den centrala arbetstagarorganisationen som beslutar om fackliga stridsåtgärder och betalar konfliktersättning.

<sup>9</sup> Se 3.1.2 Proceduregler för att starta sympatiåtgärd, s 3.

<sup>10</sup> Se 41§ p4 i MBL

## **4.2 Konflikt trots gällande kollektivavtal dvs illegal primärkonflikt**

### 4.2.1 Vid företagsuppköp och företagssammanslagningar

#### 4.2.1.1 Danmark

Uanset hvorledes en given koncern/virksomhed er organisatorisk sammensat, vil det ikke være muligt efter grundsætningerne i dansk kollektiv arbejdsret, at iværksætte en lovlig sympatikonflikt til støtte for en overenskomststridig hovedkonflikt/arbejdsstandsning. Hovedbetingelsen i dansk arbejdsretlig praksis om, at hovedkonflikten skal være lovligt etableret, og igangsat, vil her ikke være opfyldt, og sympatikonflikten kan som nævnt ikke forfølge eget formål.

#### 4.2.1.2 Finland

Det är lagligt att i Finland stödja en olaglig primärkonflikt utomlands. Men detta har hittills bara varit en akademisk fråga i Finland och den har aldrig testats i domstol.

#### 4.2.1.3 Norge

Ved illegal primärkonflikt er sympatiaksjoner ulovlig

#### 4.2.1.4 Sverige

Konfliktvapnet är avsett att ge arbetstagarna en möjlighet att påverka avtalsförhållandet mellan arbetstagarna och deras arbetsgivare. Vem som äger företaget faller utanför ramen för vad man kan påverka enligt medbestämmandelagen. Frågan tangerar sk politiska strejker, dvs om man vidtager kortvariga stridsåtgärder (någon timme) för att protestera mot något politiskt beslut. Eftersom frågan om vem som äger företaget ändå har en facklig aspekt och eftersom stridsåtgärderna syftar till att påverka den fria äganderätten är stridsåtgärder i detta fall sannolikt förbjudna.

### 4.2.2 Vid uppsägningar

#### 4.2.2.1 Danmark

Det vil, som ligeledes anført ovenfor, ikke være muligt efter grundsætningerne i dansk kollektiv arbejdsret, at iværksætte en lovlig sympatikonflikt til støtte for en overenskomststridig hovedkonflikt/arbejdsstandsning, uanset hvilket formål hovedkonflikten følger. Hovedbetingelsen i dansk arbejdsretlig praksis om, at hovedkonflikten skal være lovligt etableret vil her ikke være opfyldt, og sympatikonflikten kan som nævnt ikke forfølge eget formål. I denne situation vil sympatikonflikt derfor heller ikke kunne iværksættes.

#### 4.2.2.2 Finland

Det är lagligt att i Finland stödja en olaglig primärkonflikt utomlands. Men detta har hittills bara varit en akademisk fråga i Finland och den har aldrig testats i domstol.

#### 4.2.2.3 Norge

Ved illegal primärkonflikt er sympatiaksjoner ulovlig

#### 4.2.2.4 Sverige

Den fria företagsledningsrätten anses vara en underförstådd del av anställningsavtalet. Konfliktåtgärder i denna situation är inte tillåtna.

### **4.3 Bojkott av arbete utsatt för primärkonflikt**

Har de anställda rätt att vägra utföra arbete som flyttats undan primärkonflikten av arbetsgivaren?

#### **4.3.1 Danmark**

Hvis sympatikonflikten reelt er en vægring imod at udføre ”strejkeramt arbejde”, der er udført fra udlandet, antages det i teorien, at det må være tilstrækkeligt, at det dokumenteres, at hovedkonflikten er lovlig efter udenlandsk ret. I en sådan situation bør uvarslet arbejdsvægring kunne iværksættes.

#### **4.3.2 Finland**

Det är lagligt att vägra utföra strejkarbete. Situationen är att likna vid en normal sympatiåtgärd.

#### **4.3.3 Norge**

De ansatte har anledning til å nekte å utføre slikt arbeid. I Norge kalles slikt arbeid ”streikebryteri”. Grensene for hvilket arbeid som lovlig kan nektes utført er vanskelig å trekke og det må foretas en konkret skjønsmessig vurdering i de enkelte tilfeller.

#### **4.3.4 Sverige**

Ja, man har rätt att vägra ta befattning med konfliktdrabbade arbetsuppgifter som arbetsgivaren flyttar någon annan stans, men för undvikande av oklarheter bör man behandla denna situation som vilken sympatiåtgärd som helst och lämna vederbörligt varsel innan man vidtar stridsåtgärderna.

### **4.4 Blockad**

Det kan vara aktuellt med sympatiåtgärd när andra företag i sekundärt land i branschen har att göra med handlingar som rör ett företag inblandat i primärkonflikt. Det kan t ex vara att hantera kreditkortsärenden eller att handla med aktier i företaget inblandat i primärkonflikten. Är aktionen laglig? Vem beslutar om sympatiåtgärd? Vem betalar eventuella skadestånd?

#### **4.4.1 Danmark**

Som anført ovenfor under 4.3.1 vil blokade i finanssektoren betyde, at man ikke påtager sig strejkeramt arbejde i forhold til en lovlig varslet, og igangsat, hovedkonflikt, efter omstændighederne også i et andet nordisk land, efter de samme kriterier som gælder for varsling af sympatikonflikt, ved at undlade at medvirke ved opgavers udførelse. Her kræves ligeledes meddelelse om, at man ikke vil medvirke ved udførelsen af arbejdsopgaver, og omfanget heraf. Meddelelsen gives også her til modstående centralorganisation med dokumentation for fornødent interessefællesskab, analogt med sympatikonflikt-kriterierne.

#### **4.4.2 Finland**

En legal sympatiåtgärd kan bl.a. innebära vägran att utföra visst arbete. Det är därför t ex lagligt att vägra hantera kreditkortsärenden eller att handla med aktier i företaget inblandat i primärkonflikt. Beslut att inleda en stridsåtgärd är i praktiken alltid taget av fackförbundet eller dess anslutna medlemsförening.

#### 4.4.3 Norge

En slik aksjon vil kunne være lovlig avhengig av de konkrete omstendigheter. En eventuell sympatiaksjon vil besluttes av fagforbundet sentralt. En eventuell skadeerstatning vil betales av fagforbundet sentralt.

#### 4.4.4 Sverige

Blockad är en vedertagen form av sympatiåtgärder. Men den ska vara riktad mot arbetsgivar- sidan i primärkonflikten. Att vägra ta befattning med kreditkortsärenden för en konflikt-drabbad bank är sannolikt en tillåten blockad under förutsättning att man vidtar de procedurregler som gäller. Att vägra ta befattning med aktierna i den konflikt-drabbade banken är emellertid en åtgärd som inte drabbar banken, utan aktieägarna i banken och som därför sannolikt är förbjuden.

### **4.5 Vid strejk i gränsöverskridande finansiell koncern för att få tillstånd ett avtal om inflytande för de anställda och dess organisationer t ex EWC-avtal**

I de sk EWC-direktivet<sup>11</sup> finns ingen konflikträtt inskriven att användas för att få fram ett bra avtal. Men en process är föreskriven om hur ett EWC-avtal förhandlas fram. Där framgår att om arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanterna inte kommer överens gäller den nationella lagstiftning där företagsledningen har sitt säte.<sup>12</sup>

Man kan tänka sig två scenarier.

Den första situationen liknar den som vid det vanliga fallet med primärkonflikt i ett land och eventuell sekundärkonflikt i ett annat. Men här har vi samtida förhandlingar i två eller flera länder för att få tillstånd ett EWC-kontrakt inom ett företag. Kan dessa förhandlingar föras framåt av primärkonflikt (1) om det finns eller (2) inte finns ett giltigt kollektivavtal.

I den andra situationen finns redan ett EWC-avtal i företaget men det förhandlas i ett land om det för att (3) ändra avtalet eller för att (4) bli en del av avtalet (vid till exempel gränsöverskridande internationella sammanslagningar och uppköp). Kan förhandlingarna stödjas av en sekundärkonflikt för anställda i samma företag i annat land?

#### 4.5.1 Danmark

I ovennævnte situation vil hovedkonflikten, som udgangspunkt, skulle varsles i det land hvor koncernen har sit domicil og har registeret koncernens holdingselskab.

Såfremt overenskomsten etableres på overnationalt grundlag, med virkning for alle koncernens datterselskaber og afdelingen, således at aftalegrundlaget også skal have virkning for så vidt angår danske virksomheder som indgår i koncernen, vil det kunne vurderes om hvorvidt hovedkonflikt eventuelt vil kunne etableres.

Som tidligere nævnt, må det antages, at det i forhold til dansk kollektiv arbejdsret på finanssektorens område, alene vil være muligt at etablere såvel Hovedkonflikt som sympatikonflikt i forhold til aftalegrundlag som vil kunne defineres som centralt indgået.

<sup>11</sup> För det kompletta EWC-avtalet på svenska, se **Bilaga 1**

<sup>12</sup> I grova drag gäller samma sak för arbetstagarinflytande i ”europabolag” enligt Rådets Direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001.

Vedrørende oprettelse af et ”europæisk samarbejdsudvalg” i henhold til EU direktivet nr. 94/45/EF om europæiske samarbejdsudvalg er dette direktiv implementeret i dansk ret ved lov nr. 371 af 22. Maj 1996 om europæiske samarbejdsudvalg. Det er derfor en lovgivningsmæssig forpligtelse for en ”grænseoverskridende koncern” indenfor EU-området, med domicil på dansk territorium, at sørge for at der oprettes en sådan informations- og konsultationsordning.

Da forpligtelsen således er en lovgivningsmæssig forpligtelse, vil det generelt ikke give anledning hverken hovedkonflikt eller sympatikonflikt, at der ikke kan opnås enighed om etableringen/sammensætningen af et sådant SU-organ eller proceduren herfor.

Konsekvensen i Danmark på et sådant område vil normalt være, at man fortsætter forhandlingerne indtil enighed opnås. I særlig grad vil der i henhold til ”fredspligten” være en forpligtelse parterne imellem, til at finde en løsning. Vil arbejdsgiver i sidste ende, ikke efterkomme et lovgivningsmæssigt krav vil sagen normalt endeligt blive afsluttet ved en faglig voldgift, Arbejdsretten eller eventuelt de civile domstole.

Såfremt der ikke findes en kollektiv overenskomst gældende for koncernen, er det heller ikke tænkeligt, at en manglende opfyldelse af direktivet vil give anledning til hovedkonflikt endsige sympatikonflikt. Der vil i det hele taget ikke være en overenskomst/hovedaftale at varsle konflikt i henhold til. Der vil derfor i denne situation heller ikke være en samlet organisation, som kan varsle konflikten.

I lighed med det ovenfor nævnte, kan de 2 nævnte situationer i praksis ikke tænkes at ville give anledning hverken hoved- eller sympatikonflikt i Danmark.

#### 4.5.2 Finland

1. Det här är en väldigt komplicerad situation. Strejken är illegal om den rör direkta fördelar för de finska sympatistrejkande om frågan redan finns reglerad i giltigt finskt kollektivavtal. Problemet är att avgöra om det finns ett förbjudet direkt intresse i konflikten eller inte. Om vi till exempel antar att strejken handlar om normala EWC-kontraksfrågor så är det lagligt att gå ut i sympatiåtgärd. Frågan har ännu så länge inte ens blivit föremål för akademiska studier i Finland.
2. Om det inte finns ett gällande kollektivavtal är det tillåtet att gå ut i sympatiåtgärder.
3. Vad det gäller fall 3 så är svaret detsamma som i 1.
4. Om situationen är en genuin sekundärkonflikt är den laglig. Om målet med konflikten är att bli en part av EWC-avtalet och det finns ett giltigt kollektivavtal så är konflikten också laglig, se svaren ovan.

#### 4.5.3 Norge

En slik situasjon er problematisk å vurdere fra norsk retts ståsted. Mann vil anta at en slik aksjon vil bli vurdert som ulovlig. Dette fordi en EWC avtale ikke vurderes som en tariffavtale.

Videre er det ikke pr. i dag avklart hvilken rolle forbundet har ved forhandlinger om EWC avtaler.

Mann vil anta at alle land som direkte er involvert i forhandlinger om en slik avtale ved at selskapet er representert der, vil kunne defineres som primære konfliktland.

Eventuelle aksjoner må besluttet av forbundet sentralt.

#### 4.5.4 Sverige

Lagen om europeiska företagsråd handlar om att inrätta ett särskilt råd för information och samråd med arbetstagarna. Ett sådant råd skulle i Sverige närmast bli ett komplement till medbestämmandelagens regler om medbestämmande och medinflytande. Lagen är uppbyggd på det sättet, att antingen kommer man överens – och då gäller avtalet – eller också kommer man inte överens – och då gäller lagen. Konflikträttens kärna är att sluta kollektivavtal om arbets- och anställningsvillkor i företaget. Reglerna om europeiska företagsråd faller sannolikt utanför vad man kan påverka med konfliktvapnet. Stridsåtgärder skulle sannolikt uppfattas som olovliga.

## Bilaga 1

### DIREKTIVET OM EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD

#### RÅDETS DIREKTIV 94/95/EG AV DEN 22 SEPTEMBER 1994

#### AVDELNING I ALLMÄNT

##### Artikel 1

###### Mål

1. Målet med detta direktiv är att förbättra arbetstagar-  
nas rätt till information och samråd i gemenskaps före-  
tag och grupper av gemenskaps företag.

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

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

4. Såvida ett bredare tillämpningsområde inte före-  
skrivs i avtalen enligt artikel 6, skall de europeiska fö-  
retagsrådets befogenheter och det tillämpningsområde  
för informations- och samråds förfaranden som fast-  
ställts för att nå målet i punkt 1, då det gäller ett ge-  
menskapsföretag, omfatta samtliga verksamheter i  
medlemsstaterna och, då det gäller en grupp av ge-  
menskapsföretag, alla dess verksamheter i medlems-  
staterna.

5. Medlemsstaterna kan bestämma att detta direktiv  
inte skall gälla för besättningsmedlemmar i handels-  
flottan.

##### Artikel 2

###### Definitioner

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

a) gemenskaps företag: alla företag med minst 1 000  
arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbets-  
tagare i var och en av minst två medlemsstater.

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

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

- minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,
- minst två av sina företag i olika medlemsstater, och
- minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare  
i en medlemsstat och minst ett annat av sina företag  
med minst 150 arbetstagare i en annan medlemsstat.

d) arbetstagarrepresanter: arbetstagarernas företräda-  
re enligt nationell lagstiftning eller praxis.

e) central ledning: den centrala ledningen i gemen-  
skapsföretaget eller i det kontrollerande företaget i en  
grupp av gemenskaps företag.

f) samråd: utbyte av åsikter och upprättande av en dia-  
log mellan arbetstagarrepresanterna och den centra-  
la ledningen eller varje annan mer passande lednings-  
nivå.

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

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

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

##### Artikel 3

###### Definition av "kontrollerande företag"

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

2. Om det inte finns bevis på motsatsen skall ett före-  
tag direkt eller indirekt anses kunna utöva ett bestäm-  
mande inflytande över ett annat företag då det

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

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

4. Trots vad som sägs i punkterna 1 och 2 skall ett företag inte anses vara ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat företag i vilket det har aktieinnehav om det förstnämnda företaget är ett sådant bolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer(6).

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

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

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

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

## **AVDELNING II INRÄTTANDE AV ETT EUROPEISKT FÖRETAGSRÅD ELLER ETT FÖRFARANDE FÖR INFORMATION TILL OCH SAMRÅD MED ARBETSTAGARE**

### **Artikel 4**

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

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

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

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

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

### **Artikel 5**

Särskilt förhandlingsorgan

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

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

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

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

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

b) Det särskilda förhandlingsorganet skall ha minst tre och högst 17 ledamöter.

c) Vid dessa val eller utnämningar måste det säkerställas att

- varje medlemsstat där gemenskapsföretaget har en eller flera verksamheter, eller där gruppen av gemenskapsföretag har sitt kontrollerande företag eller ett eller flera kontrollerade företag, företräds av en ledamot,
- det finns ytterligare ledamöter i förhållande till antalet arbetstagare vid verksamheterna, det kontrollerande företaget eller de kontrollerade företagen enligt lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den centrala ledningen befinner sig.

d) Den centrala ledningen och den lokala ledningen skall underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artikel 6

Avtalets innehåll

1. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet måste förhandla i en samarbetsvillig anda i syfte att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för hur den information till och det samråd med arbetstagare som avses i artikel 1.1 skall äga rum.

2. Utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt skall det i den överenskommelse som avses i punkt 1 mellan den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet fastställas följande:

a) Vilka företag bland gruppen av gemenskapsföretag eller vilka av gemenskapsföretagets verksamheter som skall omfattas av avtalet.

b) Det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser och mandatperiod.

c) Det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd.

d) Platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.

e) Vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till det europeiska företagsrådets förfogande.

f) Avtalets löptid och omförhandlingsförfarande.

3. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet kan skriftligen besluta att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden i stället för ett europeiskt företagsråd.

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

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

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

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

## Artikel 7

Tilläggsföreskrifter

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

- om den centrala ledningen eller det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta, eller

- om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter det att begäran i artikel 5.1 inlämnats, eller

- om ett avtal enligt artikel 6, inom en frist av tre år räknat från dagen för denna begäran, inte har kunnat slutas och det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat det beslut som avses i artikel 5.5.

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

## AVDELNING III DIVERSE BESTÄMMELSER

### Artikel 8

Förtrolig information

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

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

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

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

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

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

### Artikel 9

Det europeiska företagsrådets arbetssätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagarare

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

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

### Artikel 10

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

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

### Artikel 11

Iakttagande av det här direktivet

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

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

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

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

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

## Artikel 12

Sambandet mellan detta direktiv och andra bestämmelser

1. Detta direktiv skall gälla utan att det påverkar tillämpningen av de åtgärder som vidtas i överensstämmelse med rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar(7) och rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning omskydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter(8).

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

## Artikel 13

Gällande avtal

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

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

Omså inte är fallet skall bestämmelserna i detta direktiv gälla.

## Artikel 14

Slutbestämmelser

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

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

## Artikel 15

Kommissionens granskning

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

## Artikel 16

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 22 september 1994.

På rådets vägnar

N. BLÜM

Ordförande

---

## TILLÄGGSFÖRESKRIFTER enligt artikel 7 i direktivet

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

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

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

b) Det europeiska företagsrådet skall bestå av de arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag som väljs eller utnämns av deras

arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare.

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

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

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

Kommittén skall själv fastställa sin arbetsordning.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De medlemmar i det europeiska företagsrådet som valts eller utnämnts av de verksamheter eller företag

som är direkt berörda av åtgärderna i fråga skall också ha rätt att delta i det möte som anordnas med den särskilda kommittén.

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

Detta möte skall inte påverka den centrala ledningens privilegier.

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

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

5. Utan att tillämpningen av artikel 8 i direktivet påverkas skall medlemmarna i det europeiska företagsrådet underrätta arbetstagarrepresentanterna vid verksamheterna eller vid företagen hos en grupp av gemenskapsföretag eller, om det inte finns några sådana representanter, samtliga arbetstagare om innehållet i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts i överensstämmelse med denna bilaga.

6. Det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter som de själva väljer, om detta är nödvändigt för att de skall kunna utföra sina uppgifter.

7. Kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet skall bäras av den centrala ledningen.

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

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

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

## Bilaga 2

### § 30 B

- 1 Bedriften kan forlange at navngitte ansatte i et antal som angitt nedenfor, ikke skal omfattes av kollektiv plassopsigelse (frikrets):
  - Bedrifter med mer enn 1 000 ansatte kan forlange et antall tilsvarende 2 %.
  - Bedrifter med mindre enn 1 000 ansatte kan forlange ett antall på inntil 2 %, dog minst en ansatt, såfremt slike bedrifter ikke har utpekt stedortreder for bedriftens øverste leder.

Formålet er å hindre varig tap av store verdier og er for øvrig ikke ment å skulle svekke virkningen av en eventuell lovlig arbeidsstans eller arbeidstvistloven.

- 2 § 13-tillitvalgte, samt forbundets og de geografiske ledds styremedlemmer, kan ikke tas ut etter B nr 1.

Blir en ansatt som er tatt ut, valgt til tillitsverv som nevnt ovenfor, kan vedkommende ertattes men en annen. Finanforbundets medlemmer kan ikke tas ut i frikrets uten selv å ha uttrykkelig samtykket i det. Ved utvelgesen skal det for øvrig ikke tas hensyn til om vedkommende er medlem av Finansforbundet eller ikke. Etter at kollektiv plassopsigelse har funnet sted og før ny tariffavtale er vedtatt, bør endringer ikke kunne skje med mindre endringen er en følge av personskifte i vedkommende stilling.

- 3 Liste innehåldende navn og stilling for dem som er tatt ut skal være utarbeidet i god tid før de frivillige forhandlingene starter og helst innen 1. Februar hvert år det skal føres sentrale forhandlinger. Før listen gjøres kjent i den enkelte bedrift, må de tillitsvalgte ha godkjent frikretsen for såvidt angår Finanforbundets medlemmer.