



Ny lag om europeiska företagsråd

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar utskottet regeringens förslag i proposition 2010/11:60 *Ny lag om europeiska företagsråd*. Propositionen innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Regeringen föreslår att lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ersätts av en ny lag. Jämfört med den nuvarande lagen innehåller den föreslagna lagen vissa nya bestämmelser, bl.a. i fråga om förhandlingarna om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande. Vidare föreslås det att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen får ansvar för att arbetstagarrepresentanterna ges utbildning. Dessutom föreslås bestämmelser som förtydligar begreppen gränsöverskridande fråga, information och samråd.

Regeringen föreslår också följdändringar i bl.a. lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda och lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 6 juni 2011.

Med anledning av propositionen har två motioner väckts av Socialdemokraterna respektive Vänsterpartiet med yrkanden om förändringar i regeringens lagförslag, t.ex. när det gäller begreppen samråd och gränsöverskridande fråga, arbetstagarnas rätt att välja utbildning och omfattningen av arbetstagarledamöternas tystnadsplikt.

Utskottet anser att propositionen bör antas av riksdagen och föreslår att motionerna avslås.

Företädarna för Socialdemokraterna och Vänsterpartiet följer upp motionerna med en gemensam reservation till vilken Miljöpartiet ansluter sig.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Ärendet och dess beredning	4
Bakgrund till den nya lagen om europeiska företagsråd	4
Propositionens huvudsakliga innehåll	6
Utskottets överväganden	8
Vissa frågor om europeiska företagsråd och antagande av	
lagförslagen	8
Begreppet samråd	9
Innebörden av ”väsentlig omstrukturering” och ”gränsöverskridande	
fråga”	10
Företagets ansvar att begära och inleda förhandling	12
Om avtal inte träffas	14
Reglering av mötesfrekvensen för arbetsutskott och företagsråd	16
Rätten för representanterna för arbetstagarna att välja utbildning	18
Tystnadsplikt	19
Antagande av lagförslagen och bifall till propositionen	20
Reservation	21
Regleringar för möten, samråd m.m., punkt 1 (S, MP, V)	21
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	25
Propositionen	25
Följdmotionerna	25
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	27

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. **Regleringar för möten, samråd m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A7 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkandena 1–4 och

2010/11:A8 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1–8.

Reservation (S, MP, V)

2. **Antagande av lagförslag**

Riksdagen antar regeringens förslag enligt bilaga 2 till

a) lag om europeiska företagsråd med den ändringen att ”iv” i 58 § första stycket ska bytas ut mot ”i”,

b) lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda,

c) lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag,

d) lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ,

e) lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Därmed bifaller riksdagen proposition 2010/11:60 punkterna 1–5.

Stockholm den 5 april 2011

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Tomas Tobé

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Tomas Tobé (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Hans Backman (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Mehmet Kaplan (MP), Lars-Axel Nordell (KD), Sven-Olof Sällström (SD), Josefin Brink (V), Abir Al-Sahlan (C) och Christoffer Järkeborn (M).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

Den nuvarande lagen på området, lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, trädde i kraft den 22 september 1996. Genom denna lag genomfördes rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (1994 års direktiv).

Arbetsmarknadsutskottet höll i september 2008 en överläggning med regeringen genom arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin om förslaget till ett nytt direktiv om inrättande av europeiska företagsråd, KOM(2008) 419.

I maj 2009 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Direktivet ska, enligt propositionen, vara genomfört i medlemsstaterna och börja tillämpas fr.o.m. den 6 juni 2011. Det ersätter 1994 års direktiv.

Ett förslag till genomförande av direktivet lämnades i promemorian *Ny lag om europeiska företagsråd* (Ds 2010:10). Promemorian har remissbehandlats, och regeringen har begärt in Lagrådets yttrande, vilket finns som bilaga till propositionen.

Regeringen överlämnade den 3 februari 2011 propositionen *Ny lag om europeiska företagsråd* (prop. 2010/11:60) till riksdagen. Lagen föreslås träda i kraft den 6 juni 2011, då den nuvarande lagen ska upphöra att gälla.

Två motioner har väckts med anledning av propositionen, 2010/11:A7 och 2010/11:A8. Motionerna refereras i fortsättningen utan angivande av årtal (2010/11).

Bakgrund till den nya lagen om europeiska företagsråd

Inledning

Arbetstagarinflytandet inom Europeiska unionen (EU) och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) regleras, förutom av 1994 års direktiv, bl.a. också av tre andra direktiv om arbetstagarinflytande i europabolag och europakooperativ och vid gränsöverskridande fusioner. Dessa tre senare direktiv har genomförts i Sverige genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Gällande svensk lag om europeiska företagsråd

Den nu gällande lagen om europeiska företagsråd avser gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna (dvs. EU-länderna samt Norge, Island och Liechtenstein) och minst 150 arbetstagare i vart och ett av minst två EES-länder. Lagen gäller också för företagsgrupper som har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, minst två av sina företag i olika EES-länder och minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i ett EES-land och minst ett annat av sina företag med minst 150 arbetstagare i ett annat EES-land.

Förfarandet för information till och samråd med arbetstagarna kommer till stånd genom att det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna i de olika länderna som har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen, träffa ett avtal om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd.

Lagen innehåller bestämmelser om arbetstagarnas förhandlingsdelegation, t.ex. om när en delegation ska bildas, hur dess sammansättning ska vara, hur de svenska ledamöterna ska utses och vem som har ansvaret för kostnaderna för förhandlingsdelegationen. Lagen innehåller också regler om hur förhandlingarna ska föras. Lagstiftningen syftar till att parterna ska träffa ett avtal om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Lagen anger vad sådana avtal ska innehålla i vissa avseenden. I avtalet om europeiska företagsråd ska bl.a. frågor om företagsrådets sammansättning och mandatperiod behandlas, liksom frågor om vilket förfarande för information och samråd som ska följas. Avtal om något annat förfarande för information och samråd ska innehålla riktlinjer för detta förfarande och regler om arbetstagarnas rätt till information och rätt att sammanträda m.m. I övrigt råder avtalsfrihet.

Lagen innehåller också bestämmelser om vilka regler som ska gälla om avtal inte träffas, de s.k. stupstocksreglerna i 24–35 §§, eller om förhandlingsdelegationen och gemenskapsföretaget eller företagsgruppen kommer överens om att dessa regler ska gälla. Stupstocksreglerna omfattar bl.a. regler för det europeiska företagsrådets sammansättning, hur de svenska ledamöterna ska utses och vad informationen och samrådet ska omfatta. Det ges också vissa regler om arbetsutskott. Avslutningsvis finns det i lagen bestämmelser om bl.a. vilket skydd som gäller för de arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter enligt lagen, vilken tystnadsplikt som får föreskrivas för arbetstagarrepresentanterna och vilka regler som gäller för skadestånd och rättegång. Lagen om europeiska företagsråd är dispositiv till förmån för kollektivavtal som sluts eller godkänns av en central arbetstagarorganisation. Förutsättningen för avvikelser är dock att kollektivavtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagaridan än vad som följer av 1994 års direktiv.

I den konsekvensanalys i fråga om europeiska företagsråd som gjorts av Europeiska kommissionen, SEC(2008)2166, som avser år 2006 framkommer bl.a. följande.

- Direktivet omfattar 120 företag med säte i Sverige; i dessa har 57 europeiska företagsråd inrättats.
- Cirka 780 företag med verksamhet i Sverige omfattas; drygt 410 av dessa har europeiska företagsråd.
- Det är oerhört sällsynt att företagsråd kommer till stånd genom tillämpning av direktivets tilläggsbestämmelser; nästan alla företagsråd har inrättats genom avtal.
- I hela EES är det vanligast med företagsråd inom industrin (verkstads- eller kemisektorena); det är även relativt vanligt inom t.ex. hotellnäringen och byggssektorn.

Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (det nya direktivet). I med detta direktiv upphör 1994 års direktiv i princip att gälla fr.o.m. den 6 juni 2011. Syftet med det nya direktivet är i huvudsak att säkerställa ett mer effektivt utövande av arbetstagares rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, att öka andelen europeiska företagsråd, att förbättra rättssäkerheten, att komma till rätta med vissa praktiska tillämpningsproblem och att bättre samordna de olika EU-direktiven på området information till och samråd med arbetstagare.

Regeringen föreslår att det nya direktivet ska genomföras genom en ny lag, bl.a. mot bakgrund av att det nya direktivet innehåller ett antal inte obetydliga ändringar eller tillägg. I förhållande till den nuvarande lagen innehåller den föreslagna lagen vissa nya bestämmelser. De gäller i huvudsak förhandlingarna om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande. Bland annat preciseras vilka skyldigheter som vilar på gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i fråga om den information som ska överlämnas till arbetstagarna inför sådana förhandlingar. Vidare föreslår regeringen att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen får ansvar för att arbetstagarrepresentanterna ges utbildning. Regeringen föreslår även regler som ska tillämpas vid en väsentlig omstrukturering i företaget eller företagsgruppen samt vissa ändringar i de bestämmelser som ska tillämpas om inte ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande inrättas genom ett avtal. Regeringen föreslår dessutom bestämmelser som bl.a. förtydligar begreppet gränsöverskridande fråga och innebörden

av den information till och det samråd med arbetstagarna som lagen syftar till. Enligt propositionen kommer gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa avtal i huvudsak att vara undantagna från den nya lagen.

Utskottets överväganden

Vissa frågor om europeiska företagsråd och antagande av lagförslagen

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt regeringens proposition om en ny lag om europeiska företagsråd. I den nya lagen förtydligas vissa begrepp och det ges nya bestämmelser om förhandlingar om att inrätta ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande. En ny regel innebär att arbetstagarrepresentanterna får rätt till utbildning.

Utskottet avstyrker motionsförslag om kompletteringar i fråga om reglerna om samråd och innebörden av gränsöverskridande fråga och väsentlig omstrukturering. Vidare avstyrker utskottet motionsförslag relaterade till ett företags ansvar för att begära förhandling.

Utskottet föreslår att riksdagen antar propositionens lagförslag och avslår motionerna.

Jämför reservation (S, MP, V).

I ärendet har två följdmotioner väckts som riktar in sig på bl.a. innebörden av reglerna om samråd och termerna ”väsentlig omstrukturering” och ”gränsöverskridande fråga”, företagets ansvar för att begära och inleda förhandlingar, situationen om avtal inte träffas, regleringen av mötesfrekvensen, rätten för representanterna för arbetstagarna att välja utbildning och tystnadsplikten för arbetstagarrepresentanterna. Utskottet uppehåller sig fortsättningsvis vid dessa frågeställningar.

I lagen definieras ett antal begrepp, däribland *gemenskapsföretag*, ett företag som har verksamhet i minst två EES-stater, *kontrollerande företag*, ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag, *kontrollerat företag*, ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över, och *företagsgrupp*, en grupp av företag som har företag i minst två EES-stater, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår. För uttrycket *gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp* används fortsättningsvis endast ”företaget etc.”.

Begreppet samråd

Bakgrund och propositionen

Med samråd avses enligt det nya direktivet ”upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå, vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid *kunna avge ett yttrande* (utskottets kursivering), vilket kan beaktas av behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar företagsledningens ansvar” (artikel 2 g).

Direktivet föreslås i denna del bli genomfört genom lagförslaget 2 § 2. Enligt bestämmelsen ska ”samråd” ske genom upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och gemenskapsföretaget eller företagsgruppen vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid *lämna synpunkter* (utskottets kursivering) på föreslagna åtgärder så att de kan beaktas i beslutsprocessen av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

Motionerna

Socialdemokraterna påpekar i motion A7 yrkande 2 i denna del att lagförslaget utelämnat direktivets ordalydelse om att även kunna avge ett yttrande. Det har bytts ut mot en möjlighet att lämna synpunkter. Partiet anser att det klart bör framgå att samråd även innefattar rätten att avge ett skriftligt yttrande.

Vänsterpartiet anser i motion A8 yrkande 6 att det av den föreslagna lagens 2 § 2 tydligt bör framgå att den innefattar arbetstagarnas rätt att lämna ett skriftligt yttrande. I lagförslaget har direktivets uttryck ”avge ett yttrande” ersatts med ”lämna synpunkter”. Partiet uppfattar det senare uttrycket som betydligt svagare och närmast förknippat med ett utbyte av åsikter medan att ”avge ett yttrande” är mer formellt och kan förstås som en skrivelse, ett utlåtande eller ett betänkande.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill understryka vikten av att förfarandet för samråd ska vara ändamålsenligt och genomföras så att beslut i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen kan fattas på ett effektivt sätt. Enligt direktivet ska samråd ske på ett sätt som gör det meningsfullt. Det innebär bl.a. att det ska ske innan gemenskapsföretaget eller företagsgruppen fattar beslut. Utskot-

tet noterar att direktivet reglerar arbetstagarnas rätt till information och samråd, men inte i vilken omfattning arbetstagaridans synpunkter ska få genomslag vid beslutsfattandet.

I motionerna framförs det synpunkter på ordvalet "lämna synpunkter" i det svenska lagförslaget. Utskottet vill peka på att uttrycket i den svenska språkversionen av direktivet visserligen översatts till "avge yttrande" men att motsvarande skrivning i den engelska språkversionen är "to express an opinion".

Regeringen gör bedömningen att de synpunkter som arbetstagarrepresenteranter i det enskilda fallet vill föra fram mycket väl kan lämnas i form av skriftliga yttranden och att det förmodligen oftast också framstår som det mest lämpliga. Utskottet instämmer i detta och ansluter sig även till regeringens bedömning att det dock inte kan sägas finnas någon absolut sådan rätt. Utskottet noterar att lagförslaget har utformats i enlighet med liknande bestämmelser bl.a. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (46 § andra stycket).

Med hänvisning till vad som anförts avstyrker utskottet motionerna A7 yrkande 2 i denna del (S) och A8 yrkande 6 (V).

Innebörden av "väsentlig omstrukturering" och "gränsöverskridande fråga"

Bakgrund och propositionen

Uttrycket *väsentlig omstrukturering* förekommer på flera ställen i lagförslaget, bl.a. i 8 § andra stycket.

Bestämmelserna i 8 § reglerar undantag för gemenskapsföretag eller företagsgrupper som redan har ett avtal som faller under vissa angivna punkter. För dessa företag gäller endast den nya lagens skadestånds- och rättegångsregler. Emellertid ska vid en *väsentlig omstrukturering* av sådana gemenskapsföretag eller företagsgrupper även vissa andra bestämmelser gälla.

Varken i det nya direktivet eller i lagförslaget finns det någon definition eller något klarläggande av uttrycket *väsentlig omstrukturering*. Av ingressen till det nya direktivet (skäl 40) framgår det dock att t.ex. fusion, förvärv eller uppdelning kan vara en väsentlig omstrukturering.

I det nya direktivet förekommer uttrycket *gränsöverskridande fråga* på ett flertal ställen. Enligt artikel 1.4 anses "sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftsställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater" vara gränsöverskridande frågor. I artikel 1.1 anges det att målet med direktivet är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. Enligt artikel 1.3 ska information till och samråd med arbetstagare ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behand-

las. De europeiska företagsrådets befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av direktivet begränsas därför till gränsöverskridande frågor.

Det slås också fast i det nya direktivets ingress att man bör se till såväl omfattningen av de möjliga följdverkningarna som till den *lednings- och representationsnivå* som berörs för att avgöra om en fråga är gränsöverskridande. Det sägs vidare att sådana frågor som berör hela företaget eller gruppen eller minst två medlemsstater därför bör anses vara gränsöverskridande frågor. Hit hör sådana frågor som oberoende av antalet medlemsstater som berörs är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna (skäl 16).

Enligt lagförslagets definition av gränsöverskridande fråga avses ”en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater” (förslagets 3 § första stycket sjunde strecksatsen).

Motionerna

Socialdemokraterna vill i motion A7 yrkande 1 att det i lagen förtydligas att det med *väsentlig omstrukturering* i företag eller företagsgrupper ska avses fusion, förvärv eller delning. Om frågan ska anses vara reglerad i avtalet ska det uttryckligen framgå av avtalet hur omstruktureringar ska hanteras. Partiet anser vidare i yrkande 2 i denna del att ett tillägg bör göras till definitionen av *gränsöverskridande fråga* i lagförslagets 3 § om att den berörda lednings- och representationsnivån ska beaktas.

Vänsterpartiet anser i motion A8 yrkande 2 att det ska införas ett förtydligande i lagen av vad som avses med *väsentlig omstrukturering* och att det uttryckligen måste framgå av avtalet hur en omstrukturering ska hanteras för att frågan ska anses vara reglerad i avtalet.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att de exempel på *väsentlig omstrukturering* som anges i direktivets ingress också nämns i propositionen (t.ex. på s. 54 f., s. 102 ff. och s. 108). Utskottets uppfattning är att man i det enskilda fallet måste göra en bedömning av vad som är en väsentlig omstrukturering med utgångspunkt i direktivet. Utskottet anser det dock inte vara nödvändigt att införa exemplen i lagtexten men instämmer med regeringen i att de kan utgöra ett betydelsefullt underlag vid bedömningen av om en sådan situation föreligger. Utskottet välkomnar de uttalanden som regeringen gjort i propositionen och anser att dessa på ett tillräckligt sätt uppfyller kravet på tydlighet.

Begreppet *gränsöverskridande fråga* definieras i sjunde strecksatsen i lagförslagets 3 § första stycket. Utskottet noterar att det av författningskommentaren till paragrafen framgår att man vid tolkningen av begreppet bör se till vilka konsekvenser eller möjliga följdverkningar ett beslut i en fråga får (s. 100). Regeringen konstaterar att det ofta kan vara av betydelse på vilken nivå i gemenskapsföretag eller företagsgrupper ett beslut fattas. Vidare ger regeringen exempel på gränsöverskridande frågor. Dit hör frågor som, oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

Utskottet gör bedömningen att den föreslagna lagtextens definition av gränsöverskridande fråga i kombination med uttalandena i propositionen uppfyller kravet på tydlighet i lagstiftningen.

Utskottet vill dessutom betona att det ytterst är EU-domstolen som avgör och utvecklar begreppens innebörd ytterligare.

Motionerna *A7 yrkandena 1 och 2 i denna del (S)* och *A8 yrkande 2 (V)* avstyrks mot denna bakgrund.

Företagets ansvar att begära och inleda förhandling

Bakgrund och propositionen

Enligt det nya direktivet ansvarar den centrala ledningen för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för att ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande ska kunna inrättas i gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag (artikel 4.1). Denna bestämmelse, som är oförändrad i förhållande till 1994 års direktiv, är i första hand genomförd genom 13 § första stycket i den nuvarande lagen och motsvaras av förslagets 17 §.

Initiativ till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare eller nya sådana förhandlingar får tas av företaget etc. eller skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater (förslagets 19 §).

I ingressen till det nya direktivet anges det att det bör fastställas vissa tilläggsföreskrifter (skäl 32). Artikel 7 i det nya direktivet reglerar när de tilläggsföreskrifter som återfinns i direktivets bilaga 1 ska gälla.

Av lag förslagets 35 § framgår att ett europeiskt företagsråd ska inrättas enligt 37–52 §§, nedan kallade tilläggsföreskrifterna, om

1. företaget etc. och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om att inrätta ett företagsråd enligt tilläggsföreskrifterna,
2. företaget etc. vägrar att inleda förhandlingar med förhandlingsdelegationen inom sex månader från det att arbetstagarna har begärt förhandlingar enligt 19 §, eller

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

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion A7 yrkande 4 i denna del att det tydligare bör framgå att det först och främst är företaget som ska begära förhandling med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att bilda ett europeiskt företagsråd. Det är knappt hälften av alla företag som uppfyller kriterierna för att kunna inrätta ett europeiskt företagsråd som faktiskt har gjort det. Oftast kommer förhandlingsinitiativet från arbetstagarparten eftersom många företag intar en passiv hållning i frågan. Lagstiftaren kan inte alltid förvänta sig att arbetstagarparten ska kunna ta ett sådant initiativ. Det kanske bara finns en begränsad facklig närvaro på företaget och inte någon lokal facklig organisation. Därför måste företaget ta ett större ansvar för att förhandlingarna ska komma igång. Företagets ansvar måste dessutom kopplas till en angiven tidsgräns inom vilken företaget ska inleda förhandling. Först då kan skadeståndssanktionen i lagen bli effektiv.

Vänsterpartiet anser i motion A8 yrkande 1 att det av lagen tydligt ska framgå att det i första hand är företagets skyldighet att begära förhandling och att det i lagen bör införas en tidsgräns för när förhandlingar ska ha inletts. Av den nuvarande lagen framgår uttryckligen att företag aktivt ska verka för inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, och att det är företaget som ska begära förhandling med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att nå ett avtal. Trots det har inte ens hälften av de företag som uppfyller kriterierna inrättat ett europeiskt företagsråd. Den nuvarande lagen har uppenbarligen inte varit tillräcklig för att garantera arbetstagarna den grundläggande rätten till information och samråd på lämpliga nivåer. Många företag lever inte upp till kravet på aktivitet och underlåter att begära förhandlingar. I stället är det ofta arbetstagarparten som tar initiativ till sådana. I den nya lagen föreslås förändringar som rör initiativet till förhandling; enligt förslagets 19 § får företaget eller minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem ta initiativ till förhandlingar. Vänsterpartiet anser att det måste framgå av den nya lagen att det i första hand är företagets skyldighet att begära förhandlingar. Med anledning av det klena resultatet hittills bör det även införas en tidsgräns för när förhandlingar ska ha inletts. Utan en sådan tidsgräns blir inte sanktionsregeln effektiv.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser liksom regeringen att ansvaret för företaget etc. att skapa förutsättningar för att ett informations- och samrådsförfarande i någon form införs tydligt bör framgå av den nya lagen. Det är lämpligt att detta kommer till uttryck på samma sätt som i den nuvarande lagen, dvs. genom att det i lagtexten anges att företaget etc. aktivt ska verka för detta (förslagets 17 §).

Utskottet ansluter sig till den föreslagna ordningen att företagets skyldighet inträder först när de allmänna formella förutsättningarna är uppfyllda eller när en situation som motsvarar kriterierna för en väsentlig omstrukturering inträffar och ett initiativ till förhandling tagits. Ett sådant initiativ kan tas av företaget etc. (förslagets 19 § punkt 1) eller skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater (förslagets 19 § punkt 2). När ett sådant initiativ tagits av arbetstagarna och företaget vägrar att inleda förhandlingar ska ett företagsråd inrättas enligt tilläggsföreskrifterna (förslagets 37–52 §§) inom sex månader från förhandlingsframställan (förslagets 35 § punkt 2). Ett europeiskt företagsråd ska också inrättas om en förhandlingsdelegation inrättats men en överenskommelse inte nåtts om ett företagsråd eller annat förfarande för information och samråd inom tre år från det att någon av parterna tog initiativ till förhandlingar (förslagets 35 § punkt 3).

Utskottet konstaterar att den föreslagna lagen, som framgår ovan, redan har tidsgränser och anser inte att det är påkallat att införa ytterligare tidsgränser.

Utskottet vill också peka på att företaget kan bli skadeståndsskyldigt om det inte med tillräcklig kraft verkar för att ett informations- och samrådsförfarande i någon form införs. Noteras bör dock att skadeståndsskyldighet inte uppkommer om 37–52 §§ i stället blir tillämpliga, t.ex. på grund av ett företags förhandlingsvägran (författningskommentaren s. 106).

Motionerna A7 yrkande 4 i denna del (S) och A8 yrkande 1 (V) avstyrks.

Om avtal inte träffas

Bakgrund och propositionen

En utgångspunkt i det nya direktivet, liksom i 1994 års direktiv, anges i ingressens skäl 19: "I överensstämmelse med principen om parternas självständighet är arbetstagarrepresentanterna och ledningen för företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag skyldiga att avtala om vilken form av europeiskt företagsråd eller annan form av informations- och samrådsförfaranden som ska införas, hur det ska vara sammansatt, vilka befogenheter det ska ha, hur det ska fungera, vilka förfaranden som ska tillämpas och vilka ekonomiska resurser som ska finnas för att passa just deras omständigheter."

Arbetstagarrepresentanterna kan dock besluta att inte begära att ett europeiskt företagsråd inrättas, och de berörda parterna kan också besluta om andra förfaranden för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare än de som följer av direktivet (skäl 31).

Artikel 7 i det nya direktivet reglerar när de tilläggsföreskrifter som återfinns i direktivets bilaga 1 ska gälla.

Direktivets tilläggsföreskrifter motsvaras i lagförslaget av 37–52 §§. Dessa bestämmelser ska enligt lagförslaget (35 §) tillämpas i tre fall, nämligen om

1. företaget etc. och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om att inrätta ett företagsråd enligt tilläggsföreskrifterna,
2. företaget etc. vägrar att inleda förhandlingar med förhandlingsdelegationen inom sex månader från det att arbetstagarna har begärt förhandlingar, eller
3. företaget etc. och förhandlingsdelegationen inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år från den tidpunkt då någon av parterna tog initiativ till förhandlingar enligt 19 §.

Förslaget motsvaras i huvudsak av 23 § i 1996 års lag. En skillnad är dock att det i den bestämmelsen även finns en fjärde punkt som avser situationen när ett avtal upphör att gälla och ett nytt avtal inte träffas inom sex månader, vilket innebär att tilläggsföreskrifterna börjar gälla. Varken i 1994 års direktiv eller i det nya direktivet anges däremot vad som ska gälla i det fall att ett avtal upphör att gälla. Av propositionen med förslag till 1996 års lag (prop. 1995/96:163 s. 43 f.) framgår att regeringen då gjorde bedömningen att det framstod som onödigt tungrott att i en avtalslös situation tvingas börja om från början med hela processen. Därför föreslog regeringen att reglerna om att ett europeiskt företagsråd ska inrättas och bli tillämpliga direkt om inte ett nytt avtal har träffats inom sex månader från det att det tidigare avtalet upphörde skulle bli tillämpliga i denna situation. Någon motsvarighet till denna bestämmelse återfinns inte i lagförslaget i denna proposition.

I sammanhanget kan nämnas att bestämmelserna i 37–52 §§ inte ska tillämpas om arbetstagarnas förhandlingsdelegation har fattat beslut om att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal eller att avbryta förhandlingar om ett sådant avtal (förslagets 36 §).

Frågan om nya förhandlingar när tilläggsföreskrifterna tillämpats behandlas i lagförslagets 51 §. Av bestämmelsen framgår att företagsrådet fyra år efter att det inrättats ska pröva om förhandlingar ska inledas för att ingå ett avtal enligt lagen eller om tilläggsföreskrifterna ska tillämpas även i fortsättningen. Av paragrafens tredje stycke framgår att tilläggsföreskrifterna ska fortsätta att gälla i det fall att förhandlingar inte inleds inom sex månader eller inte leder till något avtal inom tre år från det att företagsrådet begärt förhandlingar.

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion A7 yrkande 4 i denna del att det materiella innehållet försämrats i förslaget till ny lag i den situation som råder när ett avtal som träffats enligt lagen löper ut och något nytt avtal inte kommer till stånd inom sex månader. Då gäller enligt nuvarande lag att "stupstocksreglerna" börjar gälla. Innebörden i förslaget i den nya lagen är att företaget i ett sådant fall kan förhandla om ett nytt avtal under tre år. Under den perioden finns inget avtal och inga företagsråd, och först därefter blir tilläggsföreskrifterna aktuella.

Vänsterpartiet anser i motion A8 yrkande 3 att den nuvarande lagens regler om vad som gäller om ett avtal löpt ut och en överenskommelse om ett nytt avtal inte träffats inom sex månader ska behållas i den nya lagen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att en av regeringens utgångspunkter för genomförandet är att inte avvika från eller gå längre än vad det nya direktivet föreskriver. Frågornas gränsöverskridande karaktär gör det lämpligt och i vissa fall t.o.m. nödvändigt med samstämmighet mellan länderna när det gäller det nationella genomförandet. Väsentliga skillnader mellan olika länders regler kan skapa oklarhet om vad som gäller, vilket de nya reglerna är avsedda att förebygga.

Frågan är vad som ska gälla vid ett avtalslöst tillstånd, dvs. när ett avtal upphört att gälla. Både Socialdemokraterna och Vänsterpartiet anser att man bör stå fast vid den nuvarande regleringen som innebär att tilläggsföreskrifterna ska börja gälla om inte ett nytt avtal träffats inom sex månader. Utskottet anser inte att detta är en sådan undantagssituation att en nationell materiell avvikelse i förhållande till direktivet är påkallad. Det är dessutom tveksamt om den nuvarande regleringen motsvarar direktivets rätta innebörd.

Motionerna A7 yrkande 4 i denna del (S) och A8 yrkande 3 (V) avstyrks.

Reglering av mötesfrekvensen för arbetsutskott och företagsråd

Bakgrund och propositionen

I det nya direktivets tilläggsföreskrifter (bilaga 1 till direktivet) återfinns en bestämmelse om en särskild kommitté (tilläggsföreskrifterna 1 d). Kommittén ska bestå av högst fem ledamöter och ska ha till uppgift att samordna företagsrådets verksamhet. Kommittén ska ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet. Bestämmelsen innebär att en särskild kommitté i princip alltid ska utses. I den svenska lagtexten (förslagets 43 §) benämns kommittén arbetsutskott.

De frågor om mötesfrekvens som behandlas i lagförslagets 47 och 50 §§ utgör en del av tilläggsföreskrifterna.

Föreskriften om mötesfrekvensen för de europeiska företagsråden och dess arbetsutskott är i huvudsak reglerad i bilagans punkt 2, som har sin motsvarighet i 1994 års direktiv.

Lagförslagets 47 § innebär att det europeiska företagsrådet har rätt till minst ett möte om året med företaget etc. Företagsrådet ska då få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter. En liknande bestämmelse finns i 29 § första och andra styckena i den nuvarande lagen. Därtill kommer en bestämmelse om s.k. enskilda möten (förslagets 50 §). Förslaget innebär att det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet har rätt att sammanträda enskilt inför möten med företaget etc. Enligt förslagets 50 § andra stycket har företagsrådet därutöver rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

Sammantaget innebär detta att regleringen av de europeiska företagsrådets mötesfrekvens i sak föreslås bli oförändrad jämfört med den nuvarande lagen.

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion A7 yrkande 2 i denna del att det finns ett behov av att det europeiska företagsrådet träffas minst två gånger per år. Det är av största vikt för representanterna för arbetstagarna att kunna mötas så ofta som möjligt. Ett möte per år ger ingen kontinuitet i arbetet, och det kan inte heller uppnås genom arbetsutskottets verksamhet.

Vänsterpartiet anser i motion A8 yrkande 4 att de europeiska företagsråden ska ha rätt till minst två möten om året med företagsledningen. Partiet vill vidare i yrkande 5 att det införs en semidispositiv regel om att arbetsutskottet ska ha rätt till minst fyra möten per år för att sköta den löpande verksamheten.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis understryka att ingen förändring i sak har föreslagits när det gäller rätten för de europeiska företagsråden att sammanträda två gånger om året. Den socialdemokratiska motionen tycks vila på en missuppfattning av förslagets innebörd som möjligen kan härledas till det lagförslag som remissbehandlades under beredningen av ärendet. I det förslag som regeringen nu lägger fram för riksdagen finns det alltså en laglig rätt för företagsråden att sammanträda två gånger om året, en gång med företaget etc. och en gång enskilt. Enligt remissvaren med anledning av promemorian om en ny lag om europeiska företagsråd har det i praktiken fungerat så att företagsråden har två årliga möten med företagsledningen. Utskottet anser inte att någon ändring är påkallad.

När det gäller arbetsutskottens mötesfrekvens anser Vänsterpartiet i motion A8 yrkande 5 att det bör finnas en lagstadgad rätt till fyra möten per år. Arbetsutskottens uppgift är att samordna företagsrådets arbete. Arbetsmarknadsutskottet ifrågasätter inte arbetsutskottets ledamöters behov i sig av att samråda med varandra regelbundet men anser att det kan ske på flera andra sätt än att genom att sammanträffa. Behovet av möten kan förväntas variera mellan olika företag och företagsgrupper och arbetsutskott och över tid.

Arbetsmarknadsutskottet instämmer med regeringen i att man inte bör precisera möjligheten till löpande arbete till ett visst antal möten per år. Utskottet håller också med regeringen om att det skulle vara att lägga alltför stort fokus på möten när det finns tekniska förutsättningar att bedriva verksamhet även mellan mötena.

Utskottet avstyrker med hänvisning till detta motionerna A7 yrkande 2 i denna del (S) och A8 yrkandena 4 och 5 (V).

Rätten för representanterna för arbetstagarna att välja utbildning

Bakgrund och propositionen

Bestämmelsen i lagförslaget (57 §) om att ledamöterna i förhandlingsdelegationerna och i de europeiska företagsråden ges rätt till utbildning är ny. Förhandlingsdelegationen har till uppgift att företräda arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare. Bestämmelsen förpliktar företaget etc. att ge ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation och i det europeiska företagsrådet utbildning i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppdrag. Paragrafen motsvarar en del av artikel 10.4 i det nya direktivet men saknar motsvarighet i 1994 års direktiv och i den nuvarande lagen om europeiska företagsråd. I fråga om rätten till ledighet och bibehållna anställningsförmåner hänvisar propositionen till förslagets 56 § som rör skydd för arbetstagarrepresentanter.

Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser (förslagets 49 §). Företaget etc. bekostar företagsrådets och arbetsutskottets kostnader (förslagets 52 §).

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion A7 yrkande 3 att det av lagen bör framgå att arbetstagarna själva ska kunna välja utbildning och formerna för den i likhet med det som gäller för arbetstagarnas möjligheter att biträdas av experter.

Vänsterpartiet anser i motion A8 yrkande 7 att det av den nya lagens 57 § bör framgå att arbetstagarerna själva ska kunna välja utbildningsanordnare och form av utbildning.

Utskottets ställningstagande

Utskottet välkomnar att det nu införs bestämmelser om rätt till utbildning för ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen och i de europeiska företagsråden. Utskottet konstaterar att det enligt propositionen i första hand är förhandlingsdelegationen respektive företagsrådet som kan och ska göra en bedömning av vilken utbildning som behövs. Sedan har parterna en diskussion och kommer fram till en gemensam ståndpunkt om vilken utbildning som krävs. I dessa diskussioner ingår som en naturlig del även frågan om formerna för utbildningen. Utskottet instämmer i regeringens ställningstagande att utgångspunkten bör vara att företaget etc. inte ska vägra att tillmötesgå företagsrådets eller delegationens begäran så länge den är rimlig. Utskottet vill betona att det är företaget som har ansvar för att arbetstagarrepresentanterna erbjuds och får utbildningen. Dessutom är det företagets ansvar att betala för den.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna A7 yrkande 3 (S) och A8 yrkande 7 (V).

Tystnadsplikt

Bakgrund och propositionen

Det nya direktivets regler (artikel 8.1) om s.k. förtrolig information är oförändrade jämfört med 1994 års direktiv.

Bestämmelsen i lagförslaget (58 §) innebär att företaget etc. får besluta om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter som utför uppgifter enligt lagen, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa. De två första styckena i förslaget till 58 § är i princip oförändrade i sak jämfört med den nuvarande bestämmelsen (38 §). Regeringen föreslår med stöd av direktivet ett nytt tredje stycke som innebär att tystnadsplikten ska kunna fortsätta att gälla, så länge det finns behov av den, även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört.

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion A7 yrkande 4 i denna del att regeln om tystnadsplikt bör förtydligas, bl.a. i fråga om vad det innebär att tystnadsplikten ska gälla så länge behov finns.

Vänsterpartiet anser i motion *A8 yrkande 8* att den föreslagna regeln om tystnadsplikt behöver förtydligas. Regeln bör anpassas till motsvarande regel i medbestämmandelagen som anger att tystnadsplikt får föreskrivas ”i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för företaget eller annan”.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill betona vikten av att reglerna om tystnadsplikt är så restriktiva som möjligt med hänsyn både till arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet och till företagens behov och behöriga intresse av att delge förtrolig information som hanteras med stor diskretion av ledamöterna i arbetsutskott och företagsråd.

Utskottet instämmer i regeringens bedömning att den nya lagen om europeiska företagsråd bör ha en bestämmelse om fortsatt tystnadsplikt även efter det att uppdraget har upphört, inte minst med tanke på att bestämmelsen utformats i enlighet med direktivets krav. Utskottet ser det som en självklarhet att tystnadsplikten inte fortsätter att gälla när det inte längre finns behov av den. Utskottet vill dessutom fästa uppmärksamhet på att det finns möjlighet till prövning av tillåtligheten av tystnadsplikten.

Utskottet vill också peka på att liknande bestämmelser som den som nu föreslås finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (66 §), lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ (71 §) och lagen om arbetstagarers medverkan vid gränsöverskridande fusioner (44 §).

Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionerna *A7 yrkande 4 i denna del (S)* och *A8 yrkande 8 (V)*.

Antagande av lagförslagen och bifall till propositionen

Sammanfattningsvis anser alltså utskottet att motionerna *A7 yrkandena 1–4 (S)* och *A8 yrkandena 1–8 (V)* bör avslås. Propositionens lagförslag bör, efter rättelse av ett uppenbart skrivfel i 58 § första stycket förslaget till lag om europeiska företagsråd, antas av riksdagen.

Förslaget om ändring framgår av *Utskottets förslag till riksdagsbeslut* på sidan 3.

Reservation

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservation. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

Regleringar för möten, samråd m.m., punkt 1 (S, MP, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S), Mehmet Kaplan (MP) och Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2010/11:A7 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkandena 1–4 och 2010/11:A8 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1–8.

Ställningstagande

Proposition 2010/11:60 om en ny lag om europeiska företagsråd innehåller förslag till hur EU:s direktiv 2009/38/EG om inrättande av europeiska företagsråd ska genomföras i svensk lag. Syftet är bl.a. att säkerställa ett mer effektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd och öka andelen europeiska företagsråd som inrättas inom EU.

De nationella verktygen för arbetstagarinflytande är inte tillräckliga när företag verkar över nationsgränserna. Det är därför positivt med de förstärkningar som det nya direktivet innehåller. Ett stort problem som inte blir löst med det nya direktivet är dock att det inom många av de företag som omfattas av direktivet inte har inrättats något europeiskt företagsråd. Ett annat problem är att det finns ett antal olika instrument på EU-nivå som reglerar arbetstagarinflytande, och sammantaget blir det svåröverskådligt och krångligt.

Begreppet samråd

I direktivet anges att samråd inte bara innebär att upprätta en dialog och ett utbyte av åsikter utan även möjligheten för arbetstagersidan att avge yttrande. I lagförslaget har denna rätt att avge ett yttrande ersatts med att "lämna synpunkter". Vi anser att en rätt att lämna synpunkter är något betydligt svagare än en rätt att avge ett yttrande. Det förstnämnda förknip-

pas närmast med ett utbyte av åsikter. Det senare, att avge ett yttrande, är mer formellt och förknippas med att lämna en skrivelse, ett utlåtande eller ett betänkande. Vi anser därför att det i 2 § 2 i den nya lagen tydligt bör anges att den innefattar arbetstagarnas rätt att avge ett skriftligt yttrande. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Innebörden av ”väsentlig omstrukturering” och ”gränsöverskridande fråga”

För företag som sedan den 22 september 1996 haft ett avtal som fortfarande är gällande och för företag som ingått eller förnyat avtal under perioden för genomförande av det nya direktivet föreslås den nya lagen endast gälla vid en ”väsentlig omstrukturering” av företaget eller företagsgruppen. Om avtalet reglerar hur en omstrukturering ska hanteras, finns det inte heller krav på omförhandling. Vi anser att det uttryckligen måste framgå av avtalet hur en omstrukturering ska hanteras för att frågan ska anses vara reglerad i avtalet. Detta bör också framgå av den svenska lagen. Ett förtydligande vore på sin plats i syfte att undvika oklarheter och risken att företag kommer att hävda antingen att de omstruktureringar som de genomför inte är väsentliga eller att ett gällande avtal är tillämpligt oavsett om det finns regler för hur omstruktureringar ska hanteras eller inte. Enligt direktivet avses med väsentlig omstrukturering t.ex. en fusion, ett förvärv eller en fördelning. Vi anser att sådana tydliggöranden bör införas i den svenska lagen, vilket bör ges regeringen till känna.

När det gäller definitionen av ”gränsöverskridande fråga” i förslaget 3 § har regeringen, i stället för att endast genomföra artikel 1.4, även infört delar av vad som anges i skäl 16 i direktivets ingress. Vi välkomnar detta men vill peka på att kravet i ingressens skäl 16 om att även den berörda lednings- och representationsnivån ska beaktas utelämnats. Vi anser att 3 § i förslaget bör kompletteras i detta avseende. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Företagets ansvar att begära och inleda förhandlingar

För närvarande har knappt hälften av alla företag som uppfyller kriterierna inrättat ett europeiskt företagsråd. Oftast kommer förhandlingsinitiativet från arbetstagarparten eftersom många företag intar en passiv hållning i frågan. Vi anser att det är viktigt att det tydligt framgår av lagen att det i första hand är företagets skyldighet att begära förhandlingar. Med anledning av det klena resultatet hittills menar vi att det även bör införas en tidsgräns för när förhandlingar ska ha inletts. Utan en sådan blir inte sanktionsregeln effektiv. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Om avtal inte träffas

Enligt 23 § 4 i den nuvarande lagen ska lagens stupstocksregler gälla om ett avtal som ingåtts enligt bestämmelserna i lagen löper ut och ett nytt avtal inte träffats inom sex månader. I det nya direktivet anges på denna punkt (artikel 14.2) att direktivet gäller om inte parterna enas om att förnya ett sådant avtal (som avses i artikel 14.1) när det löper ut, dvs. i en sådan situation ska förhandlingar inledas etc. Regeringen föreslår att den nuvarande regeln i 23 § 4 inte tas med i den nya lagen. Det innebär att företagen kan förhandla om ett nytt avtal i tre år. Under den tiden och under den tid som gått innan förhandlingar inleds finns det alltså varken något avtal eller något företagsråd. Regeringen föreslår denna ändring utan annan egentlig motivering än att bestämmelsen saknar motsvarighet i direktivet och att det är rimligt att tillämpa samma synsätt för alla avtal. Vi motsätter oss ett försämrat materiellt innehåll av de stupstocksregler som nu gäller. De bör överföras till den nya lagen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Reglering av mötesfrekvens för arbetsutskott och företagsråd

I förslaget till ny lag ska det europeiska företagsrådet ha rätt till minst ett möte om året med företagsledningen. Inför sammanträffanden med företagsledningen ska det europeiska företagsrådet ha rätt att sammanträda enskilt. Därutöver ska företagsrådet ha rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år. Det innebär ingen förändring jämfört med den nuvarande lagen. Vi anser att ett möte per år kan vara för lite för att uppnå ett fortlöpande sammanhang i företagsrådets arbete. Det är därför viktigt att företagsrådet träffar företagsledningen oftare än en gång per år. Arbetsutskottet behöver därutöver möta övriga ledamöter för att förankra sitt arbete och få mandat för hur de ska agera i förhållande till företagsledningen. Vi anser att det europeiska företagsrådet ska ha rätt till minst två möten om året med företagsledningen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I det nya direktivets tilläggsföreskrifter anges att det europeiska företagsrådet inom sig ska välja en särskild kommitté (i lagförslaget kallat arbetsutskott) bestående av högst fem ledamöter som ska samordna rådets verksamhet och att denna kommitté måste ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet. Hur det senare ska gå till är inte tydligt i förslaget till ny lag. Vi föreslår därför att det införs en semidispositiv regel om att arbetsutskottet har rätt till minst fyra möten per år för att sköta den löpande verksamheten. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Rätten för arbetstagarrepresentanter att välja utbildning

En viktig förbättring i det nya direktivet är arbetstagarrepresentanternas rätt till utbildning för att klara sina viktiga uppdrag i företagsråden. Att sitta i ett företagsråd kräver en bred kompetens, alltifrån att kunna läsa och förstå bokslut, ha kunskap om EU-rätt och företagsstrategier till att kunna bedöma olika arbetsmarknadsrelationer.

Vi anser att det är bra att det tydligt skrivs att det är företaget som ska betala för den utbildning som krävs för att ledamöterna i det europeiska företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter. I lagförslaget anges i 57 § att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska ge ledamöterna i förhandlingsdelegationen den utbildning som krävs. Vi anser att det ska framgå av bestämmelsen att arbetstagarna själva ska kunna välja vilken utbildning som ska ges och under vilka former, i likhet med det som gäller för arbetstagarnas möjligheter att biträdas av experter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Tystnadsplikt

Regeringen föreslår en regel om att den tystnadsplikt som företagen kan ålägga arbetstagarrepresentanter och experter ska fortsätta att gälla även efter det att uppdraget har upphört och så länge det finns behov av den. Det kan tolkas som att en f.d. arbetstagarrepresentant eller expert under återstoden av livet kan åläggas tystnadsplikt med skadeståndsansvar om företaget anser att det finns ett sådant behov. Den föreslagna regeln behöver förtydligas och anpassas med lagen om medbestämmande i arbetslivet som förebild. Medbestämmandelagen föreskriver tystnadsplikt ”i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för företaget eller annan”. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Slutsats

Det som anförts ovan innebär att motionerna A7 (S) och A8 (V) tillstyrks.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2010/11:60 Ny lag om europeiska företagsråd:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om europeiska företagsråd.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ.
5. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Följdmotionerna

2010/11:A7 av Ylva Johansson m.fl. (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tydligare skrivningar för att klargöra att med väsentlig omstrukturering avses fusion, förvärv eller delning samt hur omstrukturering ska ske.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om väl fungerande riktlinjer för mötesverksamhet, samråd och information för all slags verksamhet inom EFR.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetstagarrepresentanternas rätt att själva välja relevant utbildning för sitt uppdrag.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tydliga regler för sanktioner, stupstock och tystnadsplikt.

2010/11:A8 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företags skyldighet att begära förhandlingar och om införande av en tidsgräns för när förhandlingar ska ha inletts.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om införande av ett förtydligande av vad som avses med väsentlig omstrukturering och om att det uttryckligen måste framgå av avtalet hur en omstrukturering ska hanteras.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att de nuvarande reglerna om vad som gäller om ett avtal löpt ut och en överenskommelse om ett nytt avtal inte gjorts inom sex månader ska behållas i den nya lagen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det europeiska företagsrådet ska ha rätt till minst två möten om året med företagsledningen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det i den nya lagen bör införas en semi-dispositiv regel om att arbetsutskottet har rätt till minst fyra möten per år för att sköta den löpande verksamheten.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det i den nya lagens 2 § 2 tydligt bör framgå att den innefattar arbetstagarnas rätt att lämna ett skriftligt yttrande.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det i den nya lagens 57 § bör framgå att arbetstagarna själva ska kunna välja utbildningsanordnare och form för utbildningen.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utformningen av reglerna om tystnadsplikt.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

1 Förslag till lag om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens innehåll och syfte

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

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

1. information ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, och

2. samråd ske genom upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och gemenskapsföretaget eller företagsgruppen vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid lämna synpunkter på föreslagna åtgärder så att de kan beaktas i beslutsprocessen av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

Definitioner

3 § I denna lag avses med

- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *företag*: en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,
- *gemenskapsföretag*: ett företag som har verksamhet i minst två EES-stater,

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, Celex 32009L0038).

– *kontrollerande företag*: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag,

– *kontrollerat företag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över,

– *företagsgrupp*: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-stater, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår, och

– *gränsöverskridande fråga*: en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater.

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

Lagens tillämpningsområde

4 § Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har

– minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav

– minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater, samt

2. företagsgrupper som har

– minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav

– minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en EES-stat och

minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en annan EES-stat.

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

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

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

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare², eller

2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara för förpliktelserna enligt direktiv 2009/38/EG och den filial eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare inom EES finns i Sverige.

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

² EUT L 122, 16.5.2009, s. 28 (Celex 32009L0038).

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

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

Undantag för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper

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

1. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som sedan den 22 september 1996 haft ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattat gemenskapsföretagets eller företagsgruppens samtliga verksamheter i EES-staterna med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland. Om företaget eller företagsgruppen den 1 juli 2000 hade verksamhet även i Förenade kungariket, måste avtalet senast från den tidpunkten ha omfattat även den verksamheten.

2. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som fallit inom tillämpningsområdet för lagen (1996:359) om europeiska företagsråd sedan den 1 mars 2000 endast på grund av att lagens tillämpningsområde då utvidgades till att omfatta även verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland och som vid den tidpunkten hade ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, om avtalet omfattade alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-staterna.

3. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som någon gång under perioden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 ingått eller förmyat gällande avtal enligt 21 eller 22 § lagen om europeiska företagsråd.

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

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

Europabolag

9 § Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr

2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag³, ska denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterföretag.

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

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

Europakooperativ

10 § Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europakooperativ enligt rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar)⁴, ska denna lag inte tillämpas på europakooperativet eller dess dotterföretag.

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

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

Verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål

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

Avvikelser genom kollektivavtal

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

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

³ EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

⁴ EUT L 207, 18.8.2003, s. 1 (Celex 32003R1435).

Kontrollerande företag

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

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags styrelse eller motsvarande ledningsorgan,

2. kontrollerar mer än hälften av rösterna för aktierna eller andelarna i företaget, eller

3. äger mer än hälften av aktierna eller andelarna i företaget.

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

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

15 § Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer⁵ ska inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktie- eller andelsinnehav.

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

Företagets ansvar

Skyldigheten att aktivt verka för ett europeiskt företagsråd

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

Överlämnande av information inför förhandlingar

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

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

⁵ EUT L 24, 29.1.2004, s. 1 (Celex 32004R0139).

Inledande av förhandlingar

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

1. av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, eller

2. skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

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

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

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

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

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

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

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

Sammansättning

23 § Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i arbetstagarnas förhandlingsdelegation för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga

arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

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

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

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

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

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

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

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

Förhandlingar

Förhandlingsmöten

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

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

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

Enskilda möten

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

Avstående från och avbrytande av förhandlingar

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

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

Experter

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

Omröstningsregler

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

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

Kostnader

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

Avtal

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

Avtalet ska behandla

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

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

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

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

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna ska tillämpas

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

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

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

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

Det europeiska företagsrådets sammansättning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbetsordning

42 § Det europeiska företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

Arbetsutskott

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

Arbetsutskottet ska ha möjlighet att löpande bedriva verksamhet.

Rätten till information och samråd

44 § Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Experter

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

Enskilda möten

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

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

Nya förhandlingar

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

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

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

Kostnader

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

Övriga bestämmelser

Rättskapacitet

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

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

Information till arbetstagarna

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

Information och samråd under förhandlingar om ett nytt avtal

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

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

Utbildning

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

Tystnadsplikt

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

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

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

Skadestånd

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

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

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

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

Rättegång

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

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt.

62 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i

arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § ska ett gemenskapsföretag, ett kontrollerande företag i en företagsgrupp, ett europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för information till och samråd med arbetstagare anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast ska väckas ska dock vara åtta månader.

1. Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011, då lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ska upphöra att gälla.

2. Den upphävda lagen gäller dock, med undantag för 39–41 §§, fortfarande för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där gällande avtal enligt 21 eller 22 § den lagen ingåtts eller förnyats under tiden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 samt där ett sådant avtal senare förnyas.

3. Om en förhandlingsdelegation för arbetstagarna påbörjat förhandlingar enligt den upphävda lagen, ska förhandlingarna fortsätta enligt den nya lagen.

4. För ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som tillämpar 24–35 §§ i den upphävda lagen ska 37–52 §§ i den nya lagen gälla.

5. I fall som avses i punkten 4 ska ett europeiskt företagsråd som inrättats enligt 24 § den upphävda lagen fortsätta sin verksamhet enligt den nya lagen till dess att företagsrådet prövat sin sammansättning enligt 37 § andra stycket den nya lagen.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

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

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt *bestämmelserna* i 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra eller företag som enligt 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag över vilka detta inflytande utövas.

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra eller företag som enligt 13–16 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag över vilka detta inflytande utövas.

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

¹ Senaste lydelse 2010:2053.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs att 5 och 69 §§ lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

I denna lag avses med

– *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

– *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag¹,

– *deltagande bolag*: de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag,

– *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,

– *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med 13–16 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd,

– *berörda dotterbolag eller berörda filialer*: dotterbolag eller filialer till ett deltagande bolag och som föreslås bli dotterbolag eller filialer till ett europabolag när detta bildas,

– *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att

a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller

b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan,

b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, och

– *arbetstagarråd*: organ som företräder arbetstagarna i ett europabolag och dess dotterbolag och filialer vid information och samråd samt, i förekommande fall, utövar rätten till medverkan i europabolaget.

69 §

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

Vid tillämpningen av *den lagen skall vad* som sägs där om arbetsgivare gälla även för europabolag

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

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister ska det* som sägs där om arbetsgivare gälla

¹ EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

och deltagande bolag samt *vad* som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. *Vad* som *där sägs* om kollektivavtal *skall* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *skall* handläggas skyndsamt.

även för europabolag och deltagande bolag samt *det* som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. *Det* som *sägs där* om kollektivavtal *ska* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *ska* handläggas skyndsamt.

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ

Härigenom föreskrivs att 7 och 74 §§ lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

I denna lag avses med

– *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

– *europakooperativ*: en kooperativ förening som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar)¹,

– *deltagande juridisk person*: bolag enligt civil- eller handelslagstiftning med undantag av sådana som inte drivs i vinstsyfte, inbegripet kooperativa sammanslutningar samt andra offentligsrättsliga eller privaträttsliga juridiska personer som bildas och regleras enligt lagstiftningen i en EES-stat, som direkt deltar i bildandet av ett europakooperativ,

– *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,

– *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till en deltagande juridisk person och som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett europakooperativ när detta bildas,

– *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att

a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller

b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan,

– *arbetstagarråd*: organ som företräder arbetstagarna i ett europakooperativ och dess dotterföretag och filialer vid information och samråd samt, i förekommande fall, utövar rätten till medverkan i europakooperativet.

74 §

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

Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas

¹ EUT L 207, 18.8.2003, s. 1 (Celex 32003R1435).

enligt lagen (1974:371) om rättsgången i arbetstvister. *I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.*

Vid tillämpningen av *den lagen skall vad* som sägs där om arbetsgivare gälla även för europakooperativ och deltagande juridisk person samt *vad* som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. *Vad* som *där sägs* om kollektivavtal *skall* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *skall* handläggas skyndsamt.

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *ska* handläggas skyndsamt.

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Härigenom föreskrivs att 4 och 46 §§ lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §

I denna lag avses med

– fusion: en sammanslagning av två eller flera företag som innebär att ett företag övertar ett eller flera andra företags tillgångar och skulder och att det eller de sistnämnda företagen *därvid* upplöses utan likvidation,

– företag: ett sådant företag som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar¹,

– gränsöverskridande fusion: en fusion mellan företag i olika stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES),

– EES-stater: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

– övertagande företag: det företag som blir resultatet av en fusion,

– deltagande företag: de företag som direkt deltar i en fusion,

– dotterföretag: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,

– berörda dotterföretag eller berörda filialer: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,

– fusion: en sammanslagning av två eller flera företag som innebär att ett företag övertar ett eller flera andra företags tillgångar och skulder och att det eller de sistnämnda företagen upplöses utan likvidation,

– dotterföretag: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med 13–16 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd,

– berörda dotterföretag eller berörda filialer: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,
och

– medverkan: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att

a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan, eller

b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan.

¹ EUT L 310, 25.11.2005, s. 1 (Celex 32005L0056).

46 §

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

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

Mål om tillämpningen av denna lag ska handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt.

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

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

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.