

Regeringens proposition

1995/96:163

Europeiska företagsråd

Prop.
1995/96:163

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 7 mars 1996

Lena Hjelm-Wallén

Leif Blomberg
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en lag om europeiska företagsråd. Lagförslaget genomför rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Lagen skall gälla för stora företag och företagsgrupper som driver verksamhet i minst två EES-länder.

Informations- och samrådsförfarandet kommer till stånd på följande sätt. En förhandlingsdelegation för arbetstagarna bildas som har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, träffa ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Om ett sådant avtal inte träffas skall ett europeiskt företagsråd ändå inrättas enligt särskilda bestämmelser i lagen.

Om det vid tiden för lagens ikraftträdande finns gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagarna så gäller i princip inte lagen.

Lagen föreslås träda i kraft den 22 september 1996.

1	Förslag till riksdagsbeslut	4
2	Lagtext	5
3	Ärendet och dess beredning	15
4	Direktivet om europeiska företagsråd	16
4.1	Direktivets tillkomst	16
4.2	Direktivets huvudsakliga innehåll	17
4.2.1	Ingressen	17
4.2.2	Avdelning I – allmänna bestämmelser	17
4.2.3	Avdelning II – inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare	19
4.2.4	Avdelning III – diverse bestämmelser	21
4.2.5	Bilagan – tilläggsföreskrifterna	22
4.2.6	Kommissionens arbetsgrupp för genom- förandet av direktivet	24
4.3	Direktivets tillämplighet i Sverige	25
5	Genomförandet av direktivet i Sverige	25
5.1	Anknytningen till den svenska kollektiva arbets- rätten	25
5.2	Lagens tillämpningsområde	27
5.3	Gemenskapsföretag och företagsgrupp	30
5.4	Kontrollerande företag	31
5.5	Ansaret för förpliktelserna	32
5.5.1	Företagets ansvar och begreppet samråd	32
5.5.2	Vilka företag i Sverige som är ansvariga för förpliktelserna	33
5.6	Förhandlingsdelegationen	36
5.6.1	Förhandlingsdelegationens sammansättning ...	36
5.6.2	Hur de svenska ledamöterna utses	38
5.7	Förhandlingar och avtal	40
5.8	Vad som gäller om avtal inte träffas	42
5.8.1	När reglerna skall tillämpas	42
5.8.2	Reglernas innehåll	44
5.9	Kostnaderna för förhandlingsdelegationen och före- tagsrådet	48
5.10	Skydd för arbetstagarnas representanter	49
5.11	Tystnadsplikt	50
5.12	Skadestånd	52
5.13	Rättegångsbestämmelser	54
5.14	Lagens ikraftträdande	55
6	Författningskommentar	55

Bilaga 1	Rådets direktiv	74
Bilaga 2	Arbetsrättskommissionens sammanfattning av betänkandet Ny lag om europeiska företagsråd (SOU 1995:115)	83
Bilaga 3	Arbetsrättskommissionens lagförslag	86
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanser som avgivit yttrande över betänkandet Ny lag om europeiska företagsråd (SOU 1995:115)	96
Bilaga 5	Lagrådsremissens lagförslag	97
Bilaga 6	Lagrådets yttrande	108

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 7 mars 1996 . . . 113

2 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 1995/96:163

Regeringen föreslår att riksdagen
antar regeringens förslag till lag om europeiska företagsråd.

Regeringen har följande förslag till lagtext.

Förslag till lag om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens innehåll

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 gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-länder.

2 § Informations- och samrådsförfarandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, träffa ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. I vissa fall skall ett europeiskt företagsråd inrättas enligt 23–35 §§.

Definitioner

3 § I denna lag avses med

- *EES-länder*: staterna i Europeiska unionen, med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *företag*: en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,
- *gemenskapsföretag*: ett företag som har verksamhet i minst två EES-länder,
- *kontrollerande företag*: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag, det *kontrollerade företaget*,
- *företagsgrupp*: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-länder, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår.

¹ Jfr rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EGT nr L 254, 30.9.1994, s. 64, Celex 394L0045).

4 § Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har
 - minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, och
 - minst 150 arbetstagare i vart och ett av minst två EES-länder, samt
2. 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.

Antalet arbetstagare i Sverige beräknas som ett medeltal av antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren.

5 § När ett gemenskapsföretag eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har säte i Sverige vilar förpliktelserna enligt denna lag på det företaget. Bestämmelserna i 16 och 27 §§ om hur arbetstagarrepresentanter skall utses tillämpas även på filialer och kontrollerade företag i Sverige.

När gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag vila på en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige, om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett filialen eller företaget i Sverige att svara för förpliktelserna.

När gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i något EES-land och inte heller har utsett en filial eller ett företag i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag vila på en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige, om det där finns fler arbetstagare än i någon annan verksamhet som gemenskapsföretaget bedriver i EES-länderna eller i något annat företag som företagsgruppen har i EES-länderna.

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

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

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

företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare².

Prop. 1995/96:163

8 § Gemenskapsföretags eller företagsgruppers verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

Kontrollerande företag

9 § Om inte annat visas, skall 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.

10 § Om flera företag inom en företagsgrupp anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, skall i första hand det företag som avses i 9 § 1 och i andra hand det företag som avses i 9 § 2 anses som kontrollerande företag. Detta gäller om det inte visas att ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande.

11 § Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer³ skall inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktie- eller andelsinnehav, även om kraven i 9 § är uppfyllda.

12 § En konkursförvaltare, god man eller likvidator som vidtar åtgärder enligt bestämmelserna i konkurslagen (1987:672), ackordslagen (1970:847), aktiebolagslagen (1975:1385) eller motsvarande lagstiftning skall vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

Företagets ansvar

13 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information och samråd.

² EGT nr L 254, 30.9.1994, s. 64 (Celex 394L0045).

³ EGT nr L 395, 30.12.1989, s. 1 (Celex 389R4064).

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget skall tillhandahålla uppgifter om antalet arbetstagare i verksamheter som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver i olika EES-länder.

Prop. 1995/96:163

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

När en förhandlingsdelegation skall bildas

14 § En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall bildas

1. när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp tar initiativ till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företag eller införande av något annat förfarande för information och samråd, eller

2. när minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-länder skriftligen begär att sådana förhandlingar skall inledas.

Sammansättning

15 § I arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall arbetstagarna företräddas av en ledamot från vart och ett av de EES-länder där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag i en företagsgrupp finns.

Därutöver skall

1. ytterligare en ledamot utses för varje EES-land där minst 25 procent men mindre än 50 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns,

2. ytterligare två ledamöter utses för varje EES-land där minst 50 procent men mindre än 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns, eller

3. ytterligare tre ledamöter utses för det EES-land där minst 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

Hur de svenska ledamöterna utses

16 § De svenska ledamöterna 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 ledamöterna.

Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid gemenskapsföretaget eller

företagsgruppen. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

Kostnader

17 § Kostnaderna för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna bildas och utföra sina uppgifter skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Förhandlingar

18 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall begära förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att nå ett avtal om europeiskt företagsråd eller de närmare riktlinjerna för något annat förfarande för information och samråd.

Vid förhandlingarna får arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträdas av experter som delegationen utser.

19 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation får, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda sådana förhandlingar som avses i 18 § eller att avbryta pågående förhandlingar med syfte att inte ingå något avtal. En begäran om att sammankalla en förhandlingsdelegation för att inleda eller återuppta förhandlingar får göras tidigast två år efter ett sådant beslut, om inte parterna kommer överens om något annat.

20 § För att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna ingå ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, måste mer än hälften av ledamöterna i delegationen enas om det.

Avtal

21 § I ett avtal om europeiskt företagsråd skall fastställas

1. de företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning och mandatperiod,
3. företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd,

4. platsen för företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd,

5. de ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till företagsrådets förfogande, och

6. avtalets löptid och omförhandlingsförfarande, särskilt med beaktande av förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet.

22 § I stället för ett avtal om europeiskt företagsråd kan parterna avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Ett sådant avtal skall innehålla riktlinjer för informations- och samrådsförfarandet och behandla

– arbetstagarrepresentanternas rätt till information, särskilt om gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen, och

– arbetstagarrepresentanternas rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

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

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

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

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

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

Det europeiska företagsrådets sammansättning

24 § Det europeiska företagsrådet skall bestå av högst 30 ledamöter.

I företagsrådet skall arbetstagarna företräddas av minst en ledamot från vart och ett av de EES-länder där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag i en företagsgrupp finns. Därutöver skall

1. ytterligare två ledamöter utses för varje EES-land där minst 25 procent men mindre än 50 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns,

2. ytterligare fyra ledamöter utses för varje EES-land där minst 50 procent men mindre än 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns, eller

3. ytterligare sex ledamöter utses för det EES-land där minst 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns.

Om inte annat avtalas skall företagsrådet vartannat år pröva, om förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet leder till att företagsrådet skall ges en ny sammansättning. Vid denna prövning skall första och andra styckena tillämpas.

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

Hur de svenska ledamöterna utses

26 § De svenska ledamöterna i det europeiska företagsrådet utses bland de anställda i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

Ledamöterna i 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 ledamöterna.

Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

Arbetsordning och arbetsutskott

27 § Företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

Företagsrådet skall, när dess storlek föranleder det, inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst tre ledamöter.

28 § Det europeiska företagsrådet skall ha rätt till information och samråd i frågor som rör

- hela gemenskapsföretaget,
- hela företagsgruppen, eller
- minst två av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamheter eller företag som är belägna i olika EES-länder.

När det gäller sådana gemenskapsföretag eller företagsgrupper som avses i 5 § andra och tredje styckena, skall företagsrådets befogenheter avse frågor som rör

- samtliga verksamheter eller företag som är belägna i EES-länderna, eller
- minst två av verksamheterna eller företagen som är belägna i olika EES-länder.

29 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall minst en gång om året sammanträffa med det europeiska företagsrådet och därvid ge information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

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

Mötet skall särskilt handla om följande förhållanden, nämligen

1. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur,
2. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens ekonomiska och finansiella situation,
3. den förväntade utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet, produktion och försäljning,
4. sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling,
5. investeringar,
6. betydande organisationsförändringar,
7. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
8. produktionsöverföringar,
9. fusioner,
10. nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa, och
11. kollektiva uppsägningar.

30 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall, så snart det kan ske, underrätta arbetsutskottet om särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetsutskottet så begär skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget sammanträffa med arbetsutskottet för att informera och samråda med detta om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. Vid sådana möten har dessutom de ledamöter i det euro-

peiska företagsrådet rätt att delta som företrädare arbetstagarna vid de verksamheter eller företag som är direkt berörda av omständigheterna.

Inför mötet skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig Gapport om de förhållanden som mötet skall handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten.

Om det inte finns något arbetsutskott, skall vad som sägs om arbetsutskottet avse företagsrådet.

Regler för det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet

31 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som företagsrådet eller utskottet utser.

32 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet har rätt att på gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets bekostnad sammanträda enskilt inför sammanträffanden med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp.

Därutöver har företagsrådet rätt att på gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

33 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet skall informera representanter för arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, skall samtliga arbetstagare informeras.

34 § Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats skall företagsrådet pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 21 eller 22 § eller om 24–35 §§ skall tillämpas även i fortsättningen.

Avtal enligt 21 eller 22 § ingås av företagsrådet. För att avtal skall kunna ingås krävs att mer än hälften av ledamöterna i rådet enas om det.

Kostnader

35 § Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäliga.

Övriga bestämmelser

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

När ett företagsråd börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i avtalet om europeiskt företagsråd.

Prop. 1995/96:163

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

Tystnadsplikt

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

Den som under tystnadsplikt har fått information för ett europeiskt företagsråds räkning, får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till de andra ledamöterna av företagsrådet och till företagsrådets experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Andra stycket gäller även för ledamöter av arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för samråd och information enligt denna lag.

Skadestånd

39 § Den som bryter mot denna lag eller mot ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 55 och 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket samt 61 och 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller någon arbetstagarnas förhandlingsdelegation som kan föra talan enligt denna lag, är gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skadeståndsskyldigt gentemot berörda arbetstagarorganisationer.

Rättegång

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

Vid tillämpningen av den lagen skall vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare. 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 tillämpningen av 38 § skall handläggas skyndsamt.

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

Denna lag träder i kraft den 22 september 1996.

6 Ärendet och dess beredning

Den 22 september 1994 antog Europeiska unionens råd direktivet 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EGT nr L 254, 30.9.1994, s. 64, Celex 394L0045). Genom medlemskapet i Europeiska unionen är det Sveriges sak att se till att direktivets bestämmelser uppfylls här i landet. En svensk översättning av direktivet finns i *bilaga 1*.

Genom beslut den 16 mars 1995 bemyndigade regeringen statsrådet Leif Blomberg att tillkalla en kommission med uppdrag att söka lösningar på de problem som arbetsmarknadens parter anser finns på arbetsrättens område. Kommissionen antog namnet 1995 års Arbetsrättskommission. Arbetsrättskommissionen skulle med förtur behandla frågan om genomförande av direktivet om europeiska företagsråd. I november 1995 avlämnade Arbetsrättskommissionen delbetänkandet Ny lag om europeiska företagsråd (SOU 1995:115). Delbetänkandet innehåller ett förslag till lag i ämnet. Arbetsrättskommissionens sammanfattning av delbetänkandet finns i *bilaga 2* och dess lagtextförslag finns i *bilaga 3*.

Delbetänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. Remissyttrandena finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A95/5797/RS).

Regeringen beslutade den 8 februari 1996 att inhämta Lagrådets yttrande över det lagförslag som finns i *bilaga 5*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 6*.

Regeringen har i propositionen i huvudsak följt Lagrådets förslag. Dessutom har vissa redaktionella ändringar gjorts. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 5.8 samt i författningskommentaren till 1–4, 21, 27 och 32–34 §§.

8 Direktivet om europeiska företagsråd

8.2 Direktivets tillkomst

Diskussioner om införande av EG-regler som rör medinflytande för arbetstagare har förts sedan början av 1970-talet. När det gäller vissa särskilda ämnesområden har det uppnåtts resultat. Rådet antog år 1975 direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ändrat genom rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992, och år 1977 direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid övergång av företag, verksamheter eller delar av verksamheter.

I fråga om ett mer strukturellt medinflytande, särskilt i multinationella företag och företagsgrupper, har flera förslag lagts fram i skilda sammanhang. Här kan bl.a. nämnas det s.k. Vredeling-förslaget från 1980 om information till och samråd med arbetstagarna i företag med en komplex struktur och förslagen från 1970 och framåt om arbetstagarmedverkan inom ramen för s.k. Europabolag. Diskussionerna om dessa förslag har tidvis varit intensiv, men de har inte lett fram till beslut. Medlemsländerna har inte kunnat enas i frågorna.

I december 1990 lade kommissionen fram ett förslag till direktiv om upprättande av ett europeiskt företagsråd. Förslaget var en uppföljning av Vredelingförslaget. Kommissionens förslag ändrades år 1991. Båda dessa förslag kunde emellertid endast antas enhälligt, och någon enighet om förslagen gick inte att uppnå.

Först i och med Europeiska unionens upprättande den 1 november 1993 öppnade det sig en möjlighet att komma vidare i frågan. Då kunde den ordning användas som föreskrivs i Protokollet om socialpolitik och som innebär att medlemsländerna utom Storbritannien får tillgång till EG:s institutioner och förfaranden för att genomföra de rättsakter och beslut som behövs för att genomföra det till protokollet fogade ~~A~~talet om socialpolitik. Denna procedur togs i anspråk för att lösa frågan om europeiska företagsråd, och den 22 september 1994 antog rådet – utom Storbritannien – direktivet.

8.4 Direktivets huvudsakliga innehåll

Det framhålls i ingressen till direktivet att företag behöver slås samman och övertas, fusioner behöver ske över gränserna och samarbetsprojekt skapas för att den inre marknaden skall fungera. Som en följd av detta behöver det finnas företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater. För att näringsverksamheten skall kunna utvecklas harmoniskt måste dessa företag informera och samråda med representanterna för de arbetstagare som berörs av deras beslut. De förfaranden för information till och samråd med arbetstagare som finns i medlemsstaterna är sällan inriktade på den gränsöverskridande strukturen hos den enhet som fattar beslut som berör dessa arbetstagare, vilket kan medföra att arbetstagare som berörs av beslut inom ett och samma företag eller en och samma grupp av företag behandlas på olika sätt. För att garantera att arbetstagare i företag eller grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt är det nödvändigt att inrätta europeiska företagsråd eller andra lämpliga förfaranden för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, sägs det i ingressen.

8.4.4 Avdelning I – allmänna bestämmelser

Enligt *artikel 1* är målet med direktivet att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. För detta ändamål skall ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla sådana företag. Består gruppen av företag av flera företagsgrupper eller företag som kan betecknas som gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag, skall dock företagsrådet inrättas på företagsgruppsnivå. Om träffade avtal inte föreskriver ett bredare tillämpningsområde, skall företagsrådets befogenheter och tillämpningsområdet för informations- och samrådsförfarandena omfatta företagets eller gruppens samtliga verksamheter i medlemsstaterna. Medlemsstaterna får föreskriva att direktivet inte skall gälla för besättningsmedlemmar i handelsflottan.

Artikel 2 innehåller definitioner av vissa centrala begrepp i direktivet. Som gemenskapsföretag betecknas således alla företag med minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater. En grupp av företag definieras som ett kontrollerande företag och dess kontrollerade företag, och en grupp av gemenskapsföretag har

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

Arbetstagarrepresentanter är enligt artikeln arbetstagarnas företrädare enligt nationell lagstiftning eller praxis. I artikeln sägs vidare att med den centrala ledningen avses den centrala ledningen i gemenskapsföretaget eller i det kontrollerande företaget i en grupp av gemenskapsföretag.

Begreppet samråd definieras som utbyte av åsikter och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå.

Ett särskilt förhandlingsorgan är enligt artikeln det organ som inrättas enligt artikel 5.2 för att förhandla med den centrala ledningen om inrättandet av ett europeiskt företagsråd – vilket skall inrättas enligt artikel 1.2 eller enligt bestämmelserna i direktivets bilaga – eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

De trösklar som föreskrivs i direktivet för antalet arbetstagare skall baseras på det genomsnittliga antalet arbetstagare, inberäknat deltidsanställda, de två föregående åren, beräknat enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 3 definierar begreppet "kontrollerande företag". Det sägs i punkten 1 att med ett sådant företag avses ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag – det kontrollerade företaget – t.ex. i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerande företaget. Punkten 2 innehåller en presumptionsregel i frågan om när ett bestämmande inflytande kan anses föreligga. Om det inte finns något bevis för motsatsen, skall ett företag direkt eller indirekt anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag då det

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

Om två eller flera företag i en grupp uppfyller ett eller flera av de nämnda kriterierna, skall enligt punkten 7 det företag som uppfyller kriteriet i punkten 2 c anses som kontrollerande företag, om det inte finns bevis för att ett annat företag kan utöva ett bestämmande inflytande.

De rättigheter beträffande röstning och utnämningar som tillkommer det kontrollerande företaget skall, när det är fråga om att tillämpa punkten 2, omfatta även de rättigheter som tillkommer den som uppträder i eget namn men styrs direkt eller indirekt av det kontrollerande företaget.

Trots vad som sägs i punkterna 1 och 2 skall enligt punkten 3 ett företag inte anses vara ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat företag i vilket det har aktieinnehav, om det förstnämnda företaget är ett sådant bolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer. Det är där fråga om vissa typer av investmentbolag. Och enligt punkten 4 skall ett bestämmande inflytande inte anses utövas när det endast är fråga om att en tjänsteman utövar sina funktioner enligt en medlemsstats lagar om likvidation, konkurs, obestånd, betalningsinställelse, ackord eller liknande förfaranden.

I punkten 6 slås det fast att den lagstiftning som tillämpas för att fastställa om ett företag är ett kontrollerande företag skall vara lagstiftningen i den medlemsstat under vilken företaget lyder. Om företaget inte omfattas av någon medlemsstats lagstiftning, skall den tillämpliga lagstiftningen vara lagen i den medlemsstat där företagets företrädare eller – om det

inte finns någon sådan – den centrala ledningen för det av gruppens företag som har flest arbetstagare finns.

Prop. 1995/96:163

8.4.6 Avdelning II – inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare

Artikel 4 rör ansvaret för inrättandet av företagsrådet eller informations- och samrådsförfarandet. Ansvaret för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för ett sådant inrättande vilar på den centrala ledningen. Om den centrala ledningen inte finns i någon medlemsstat, skall dess ansvar bäras av den centrala ledningens representant eller, om det inte finns någon sådan, ledningen för den verksamhet eller det av gruppens företag som har flest arbetstagare i någon av medlemsstaterna.

I *artikel 5* finns det bestämmelser om det särskilda förhandlingsorganet. Enligt punkten 1 skall den centrala ledningen inleda förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller verksamheter i minst två olika medlemsstater. Förhandlingarna skall föras med ett särskilt förhandlingsorgan, som inrättas enligt riktlinjer som anges i punkten 2. Medlemsstaterna skall fastställa den metod som skall användas för val eller utnämning av de ledamöter som skall utses där. Arbetstagare i företag eller verksamheter där det utan deras förskyllan saknas arbetstagarrepresentanter skall ha rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet. Detta påverkar dock inte tillämpningen av en nationell lagstiftning eller praxis som fastställer trösklar för upprättandet av organ för arbetstagarrepresentation.

Det särskilda förhandlingsorganet skall ha minst tre och högst 17 ledamöter. Vid utseende av ledamöterna måste det säkerställas att varje medlemsstat där företaget eller företagsgruppen verkar företräds av en ledamot. Det skall dessutom finnas ytterligare ledamöter i förhållande till antalet arbetstagare vid verksamheterna, det kontrollerande företaget eller de kontrollerade företagen enligt lagstiftningen i den medlemsstat där den centrala ledningen befinner sig. Den centrala och den lokala ledningen skall underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning.

Det särskilda förhandlingsorganet har enligt punkten 3 till uppgift att tillsammans med den centrala ledningen genom ett skriftligt avtal fastställa det eller de europeiska företagsrådets verksamhetsområde, sammansättning, uppgifter och mandatperiod eller riktlinjerna för ett informations- och samrådsförfarande.

I syfte att sluta avtal skall enligt punkten 4 den centrala ledningen kalla till ett möte med det särskilda förhandlingsorganet, och den skall underrätta den lokala ledningen om detta. Vid förhandlingarna kan det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det själv utser.

Enligt punkten 5 kan det särskilda förhandlingsorganet, med två tredjedels majoritet, besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar. Ett sådant beslut medför att bestämmelserna i

bilagan inte skall gälla. En ny begäran om att sammankalla det särskilda förhandlingsorganet kan göras tidigast två år efter beslutet, såvida inte parterna kommer överens om något annat.

Alla kostnaderna för förhandlingarna skall enligt punkten 6 bäras av den centrala ledningen. Medlemsstaterna får fastställa budgetregler för det särskilda förhandlingsorganets verksamhet. De kan bl.a. begränsa finansieringen till ett endast täcka utgifterna för en enda expert.

Artikel 6 behandlar avtalets innehåll. Enligt punkten 1 skall den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet förhandla i en samarbetsvillig anda i syfte att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för hur den information till och det samråd med arbetstagare som avses i artikel 1.1 skall äga rum. En sådan överenskommelse skall enligt punkten 2 fastställa vissa förhållanden, utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt. Dessa förhållanden är:

- a) Vilka företag bland gruppen av företag eller vilka av företagets verksamheter som skall omfattas av avtalet.
- b) Det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser och mandatperiod.
- c) Företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd.
- d) Platsen för företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.
- e) Vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till företagsrådets förfogande.
- f) Avtalets löptid och omförhandlingsförfarande.

Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet kan enligt punkten 3 skriftligen besluta att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden i stället för ett europeiskt företagsråd. Ett sådant avtal måste ange riktlinjer för hur arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att sammanträda för att dryfta den information de fått. Informationen skall särskilt gälla gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen.

Avtal som avses i punkterna 2 och 3 skall enligt punkten 4 inte omfattas av tilläggsföreskrifterna i bilagan, såvida inte annat överenskommits. För att sluta de avtal som avses i punkterna 2 och 3 räcker det enligt punkten 5 med enkel majoritet i det särskilda förhandlingsorganet.

Artikel 7 anger när de tilläggsföreskrifter skall gälla som fastställts i lagstiftningen i den medlemsstat där den centrala ledningen är belägen, och som skall motsvara bestämmelserna i direktivets bilaga. Så skall vara fallet

- om den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet beslutar det, eller
- om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter det att en begäran enligt artikel 5.1 lämnats in, eller
- om ett avtal enligt artikel 6, inom tre år från dagen för denna begäran, inte har kunnat slutas och det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat det beslut som avses i artikel 5.5.

Artikel 8 behandlar sekretessfrågor. Enligt punkten 1 skall medlemsstaterna fastställa att ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd och ev. experter som bistår dem inte skall ha rätt att röja någon information som de uttryckligen fått i förtroende, även efter utgången av mandatperioden. Detsamma skall gälla för arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Varje medlemsstat skall enligt punkten 2 för särskilda fall se till att den centrala ledningen som befinner sig där inte är förpliktad att vidarebefordra information av sådant slag att den utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för de berörda företagens verksamhet. En sådan befrielse kan göras beroende av ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd.

Det får fastställas särskilda bestämmelser för den centrala ledningen för företag som direkt och huvudsakligen följer ett ideologiskt inriktat mål beträffande information och meningsyttringar, under förutsättning att sådana särskilda bestämmelser redan finns i den nationella lagstiftningen.

Artikel 9 rör företagsrådets arbetssätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagare. Enligt artikeln skall den centrala ledningen och företagsrådet, liksom ledningen och arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande, arbeta i en samarbetsvillig anda med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och förpliktelser.

Frågor om skydd för arbetstagarrepresentanter behandlas i *artikel 10*. Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i företagsråd och arbetstagarrepresentanter som utför uppgifter i ett informations- och samrådsförfarande enligt artikel 6.3 skall ha rätt till samma skydd och garantier som gäller för arbetstagarrepresentanter enligt nationell lagstiftning eller praxis i det land där de är anställda. Detta gäller särskilt beträffande deltagande i möten och lön för arbetstagarrepresentanterna under den tid då de måste vara borta från sina arbeten.

Bestämmelser om efterlevnaden av direktivet finns i *artikel 11*. Enligt punkten 1 skall medlemsstaterna se till att ledningen vid ett företag eller en verksamhet som finns där och deras arbetstagarrepresentanter eller – i tillämpliga fall – deras arbetstagare uppfyller direktivets förpliktelser, oavsett om den centrala ledningen finns där eller inte. Medlemsstaterna skall vidare enligt punkten 2 se till att företagen tillhandahåller uppgifter om antalet arbetstagare på begäran av berörda parter. Det skall enligt punkten 3 föreskrivas lämpliga åtgärder om direktivet inte följs. Medlemsstaterna skall därvid särskilt säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden. När medlemsstaterna genomför artikel 8 skall de införa bestämmelser för administrativa eller rättsliga förfaranden för överklagande som kan användas om den centrala ledningen kräver sekretess eller inte lämnar information i överensstämmelse med den artikeln.

Det slås i *artikel 12* fast att direktivet skall gälla utan att påverka tillämpningen av rådets direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar och rådets direktiv

77/187/EEG om tillnärmning av medlemstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter. Direktivet skall inte heller påverka arbetstagarnas rätt till information och samråd enligt nationell lagstiftning.

Prop. 1995/96:163

De förpliktelser som direktivet innehåller skall enligt *artikel 13* inte gälla för de företag eller grupper av företag där det redan finns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla arbetstagare. Ett sådant avtal kan förnyas, men om så inte sker skall direktivets bestämmelser tillämpas.

Artikel 14 föreskriver att direktivet skall genomföras senast den 22 september 1996. Och enligt *artikel 15* skall kommissionen senast den 22 september 1999 i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå granska direktivets tillämpning. Direktivet riktar sig enligt den avslutande *artikel 16* till medlemsstaterna.

8.4.10 Bilagan – tilläggsföreskrifterna

En bilaga har fogats till direktivet. Bilagan innehåller de tilläggsföreskrifter som nämnts i artikel 7 och som reglerar inrättandet av ett europeiskt företagsråd och dess arbetssätt för de fall då parterna inte kan eller vill träffa avtal i frågan.

I de fall som avses i artikel 7.1 skall enligt *punkten 1* ett europeiskt företagsråd inrättas vars sammansättning och befogenheter styrs av följande regler.

a) Befogenheterna begränsas till information och samråd i frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras verksamheter eller företag som är belägna i olika medlemsstater. Om den centrala ledningen inte finns i någon medlemsstat begränsas befogenheterna till de frågor som rör samtliga företag eller verksamheter inom medlemsstaterna eller de frågor som rör minst två av verksamheterna eller företagen i olika medlemsstater.

b) Företagsrådet skall bestå av de arbetstagare vid företaget eller gruppen av företag som utses av deras arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare. Detta skall ske i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller praxis.

c) Företagsrådet skall ha minst tre och högst trettio medlemmar. När storleken medger det, skall rådet bland sina medlemmar välja ut en särskild kommitté som består av högst tre ledamöter. Kommittén skall själv fastställa sin arbetsordning.

d) vid utseendet av medlemmar i företagsrådet måste det säkerställas att – varje medlemsstat där företaget eller gruppen finns företräds av en medlem,

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

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

f) Fyra år efter det att företagsrådet har inrättats skall rådet pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i artikel 6 i direktivet, eller om tilläggsföreskrifterna skall tillämpas även i fortsättningen. Om ett sådant beslut om förhandlingar har fattats skall artiklarna 6 och 7 tillämpas. Uttrycket "särskilt förhandlingsorgan" skall då ersättas med "europeiskt företagsråd".

Företagsrådet skall enligt *punkten 2* ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång om året för att, på grundval av en rapport som sammanställts av ledningen, erhålla information och samråda om utvecklingen i företagets eller gruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter. De lokala ledningarna skall underrättas om detta. Mötet skall särskilt handla om företagets eller gruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation och den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, produktion och försäljning, sysselsättningsläget och dettas förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggningar av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

När det uppstår särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omplaceringar, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar, skall enligt *punkten 3* den särskilda kommittén eller – om det inte finns någon sådan – företagsrådet ha rätt att bli underrättade om det. Kommittén eller företagsrådet har rätt att på begäran sammanträffa med den relevanta ledningsnivån för att erhålla information och samråda om åtgärder som i betydande utsträckning rör arbetstagarnas intressen. De medlemmar i företagsrådet som har utsetts i de verksamheter eller företag som är direkt berörda av åtgärden har också rätt att delta i det möte som anordnas med den särskilda kommittén. Mötet skall äga rum så snart som möjligt, på grundval av en rapport som sammanställts av ledningen. Företagsrådet skall ha möjlighet att yttra sig över rapporten antingen vid slutet av mötet eller inom rimlig tid därefter. Mötet påverkar inte den centrala ledningens privilegier.

Enligt *punkten 4* kan medlemsstaterna fastställa regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmötena. Före mötet med den centrala ledningen skall företagsrådet eller den särskilda kommittén ha rätt att sammanträda enskilt.

Medlemmarna i företagsrådet skall enligt *punkten 5* underrätta arbetstagarrepresentanterna eller – om det inte finns några sådana representanter – samtliga arbetstagare vid verksamheterna eller företagen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet.

Företagsrådet och den särskilda kommittén kan enligt *punkten 6* biträddas av experter som de själva väljer, om det är nödvändigt för att de skall kunna utföra sina uppgifter. I *punkten 7* slås det fast att kostnaderna för företagsrådets verksamhet skall bäras av den centrala ledningen. Denna skall förse medlemmarna i företagsrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Om inte något annat har avtalats skall ledningen särskilt

betala kostnaderna för anordnandet av möten och tolkning och för logi och resor för medlemmarna i företagsrådet och den särskilda kommittén. I överensstämmelse med dessa principer får medlemsstaterna fastställa budgetregler för företagsrådets verksamhet. De kan bl.a. begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

Prop. 1995/96:163

8.4.12 Kommissionens arbetsgrupp för genomförandet av direktivet

På rådets begäran har kommissionen inrättat en arbetsgrupp för samordning av medlemsländernas genomförande av direktivet. Arbetsgruppen består av nationella experter från alla berörda länder, och dess syfte är att kartlägga uppkommande problem vid genomförandet av direktivet i de olika länderna och att diskutera möjliga lösningar på dessa problem. Arbetsgruppen har endast en rådgivande funktion.

Arbetsgruppen har nu slutfört sin kartläggning. Den har offentliggjort vissa slutsatser av sina diskussioner. I senare avsnitt hänvisas på några ställen till dessa slutsatser. Här kan emellertid nämnas följande exempel.

Det kan leda till stora olägenheter om direktivets bestämmelser genomförs i de olika länderna vid olika tidpunkter. Arbetsgruppen menade därför att alla länder bör genomföra direktivet vid samma tidpunkt, den 22 september 1996.

Direktivet har antagits av Gemensamma EES-kommittén, och det gäller således för hela EES-området utom Storbritannien och Nordirland. Det är därför nödvändigt att vid genomförandet ta hänsyn till hela det aktuella EES-området och inte bara de medlemsstater som direktivet direkt syftar på.

Vid genomförandet av artikel 13 om hänsynstagande till tidigare gällande avtal uppstår frågor om vilka krav som kan ställas på sådana avtal för att de skall uppfylla direktivets krav på information till och samråd med arbetstagare. Enligt arbetsgruppen bör ytterligare krav än som framgår av artikel 13 inte ställas upp nationellt. Vidare bör hänsyn tas till avtal som har träffats någon annanstans än i de länder som omfattas av genomförandelagstiftningen. För att i det hänseendet avgöra vilket lands lag som är tillämplig bör reglerna i artikel 4 tillämpas. Förekomsten av fler än ett avtal bör inte utgöra något hinder, förutsatt att avtalen tillsammans uppfyller kraven.

8.6 Direktivets tillämplighet i Sverige

Enligt en bedömning som har gjorts av Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK) kan ca 240 utlandsägda företag med 138 000 anställda i Sverige år 1994 beröras av direktivet. Vidare berörs enligt denna bedömning knappt 90 svenskägda industri- och tjänstekoncerner av direktivet. Antalet svenska företagsgrupper som har minst 1 000 anställda och har anställda i dotterbolag utomlands uppgick år 1993 till 59 industrikoncerner med sammanlagt 444 000 anställda i utlandet och 341 000

10 Genomförandet av direktivet i Sverige

10.2 Anknytningen till den svenska kollektiva arbetsrätten

Regeringens förslag: Direktivet genomförs i Sverige på ett sätt som nära anknyter till den svenska arbetsrätten, bl.a. genom reglerna om skadestånd och rättegång.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Stockholms tingsrätt, Statskontoret, Riksskatteverket, Arbetsmarknadsstyrelsen, Företagarnas Riksorganisation, Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet* har avstått från att yttra sig över det remitterade förslaget

Arbetsgivarverket motsätter sig lagförslaget. Verket menar att förslaget innehåller regler som är mer långtgående än direktivet och vill framhålla den principiella vikten av att EG-direktiv införlivas i enlighet med direktivets yttre ram.

NUTEK, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) och Sveriges Advokatsamfund är positiva till förslaget. Detsamma gäller *Arbetslivsinstitutet*, som dock tillägger att förslaget bör kunna koordineras bättre med medbestämmandelagen. Även *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* finner förslaget väl avvägt på det hela taget, men anser att den starka anknytningen till de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna medför att det kan diskuteras om inte förslaget alltför mycket ansluter till den särskilda svenska traditionen.

Arbetsdomstolen instämmer i principerna i förslaget, men anser att lagen är i stort behov av en teknisk översyn.

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) anser att svenska "påbyggningar" på EG-direktiv bör undvikas, för att undvika opåkallade diskrepanser mellan medlemsländerna.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet innehåller anvisningar för hur olika länder skall införa en gemensam kärna av regler. Det har i allmänhet lämnats öppet hur detta skall ske nationellt. Direktivet innehåller vissa direkta hänvisningar till att frågor skall lösas i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, t.ex. när det gäller definitionen av begreppet arbetstagarrepresentanter. Även i övrigt framstår det närmast som självklart att genomförandet sker på ett sätt som harmonierar med landets rättsordning. Detta bör också vara en utgångspunkt vid genomförandet av direktivet i Sverige.

Direktivet rör kollektiva rättigheter för arbetstagarna och kan därmed sägas höra till den kollektiva arbetsrätten. Vid genomförandet är det i enlighet med det nyss sagda viktigt att de nya reglerna så långt möjligt utformas i nära anslutning till vad som redan tidigare gäller inom det området i Sverige. Så sker bl.a. genom att arbetstagarnas fackliga organisationer, i synnerhet de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna, ges en särställning i lagförslaget. Detta ligger i linje med vad som gäller enligt ett antal arbetsrättsliga lagar, t.ex. lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen), lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) och lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda (styrelserepresentationslagen). Vidare föreslås att sanktionen för brott mot lagens bestämmelser skall vara skadestånd, och reglerna om detta har utformats efter förebild av och delvis genom hänvisning till skadestandsreglerna i medbestämmandelagen. Det föreslås också att tvister som rör lagen skall handläggas av Arbetsdomstolen enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Avtal om europeiska företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd i gränsöverskridande frågor kommer i normalfallet troligen inte att kunna betecknas som kollektivavtal. Det beror på att det mera sällan kan antas stå en arbetstagarorganisation – såsom detta begrepp definieras i 6 § medbestämmandelagen – som part i avtalet på arbetstagersidan. För att så långt möjligt anknyta till den svenska arbetsrätten bör dock sådana avtal jämföras med kollektivavtal vid utformningen av skadestands- och rättegångsreglerna.

I direktiven till 1995 års Arbetsrättskommission angavs att Arbetsrättskommissionen skulle undersöka om direktivet kunde genomföras genom kollektivavtal, t.ex. branschvisa avtal. Arbetsrättskommissionen konstaterade emellertid att detta inte kunde uppnås inom den tidsram som stod Arbetsrättskommissionen till buds. Såvitt känt har inte heller några sådana branschvisa kollektivavtal ännu träffats. För att på ett korrekt sätt genomföra direktivet i Sverige är det därför nödvändigt att nu lagstifta i frågan. Som kommer att beröras i nästa avsnitt bör det dock även finnas en möjlighet att i framtiden träffa branschvisa avtal som ersätter lagens regler, förutsatt att avtalets regler inte är mindre förmånliga för arbetstagersidan än direktivet.

Direktivet öppnar i vissa fall en möjlighet att nationellt ställa upp mer förmånliga regler för arbetstagersidan än som följer av direktivet. Regeringen anser att denna möjlighet bör utnyttjas när det t.ex. gäller antalet årliga möten för det europeiska företagsrådet. Detta behandlas vidare i avsnitt 5.8.2.

10.4 Lagens tillämpningsområde

Regeringens förslag: Lagen skall gälla för de gemenskapsföretag och företagsgrupper som omfattas av direktivet.

Det görs inget undantag för handelsflottan.

Vid beräkningen av antalet arbetstagare skall huvudtalet räknas utan någon uppdelning på grund av arbetstidsmättet.

Lagen skall kunna ersättas av kollektivavtal på förbunds nivå.

Bestämmelserna i lagen, förutom skadestånds- och rättegångsreglerna, skall inte gälla om det vid lagens ikraftträdande finns ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna.

Arbetsrättskommissionens förslag: Arbetsrättskommissionens förslag överensstämmer i huvudsak med regeringens. Arbetsrättskommissionen har dock föreslagit att antalet arbetstagare skall beräknas med utgångspunkt i antalet helårs heltidsanställda. Den har, till skillnad från regeringen, inte föreslagit att lagen skall kunna ersättas av kollektivavtal på förbunds nivå. Den har inte heller föreslagit att skadestånds- och rättegångsreglerna skall tillämpas på avtal träffade före lagens ikraftträdande.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte haft något att erinra mot Arbetsrättskommissionens förslag. *Arbetsdomstolen* anser att bestämmelserna i förslaget om innehåll och tillämpningsområde inte är tillräckligt klargörande. *SAF* anser att undantag från lagen bör göras för besättningsmedlemmar i handelsflottan. *Arbetslivsinstitutet* anför att det förefaller rimligt att tillämpa lagens skadestånds- och rättegångsregler på sådana avtal som annars medför att lagen inte skall tillämpas, och förordar vidare en viss utvidgning av lagens tillämpningsområde bl.a. genom sänkning av tröskeltalen, dvs. hur många anställda det skall finnas i företagen för att lagen skall bli tillämplig. *LO*, *TCO* och *SACO* menar att antalet arbetstagare bör beräknas enligt huvudtalet.

Skälen för regeringens förslag: Som framgår av direktivets artikel 1 och 2 skall bestämmelserna gälla för alla gemenskapsföretag och företagsgrupper över en viss storlek som bedriver verksamhet i flera EES-länder. Med EES-länder avses EU:s medlemsstater, förutom Storbritannien, samt de stater som utöver EU-staterna har ingått EES-avtalet.

Arbetsrättskommissionens lagförslag innebär en avgränsning av tillämpningsområdet, såvitt avser de företag som omfattas, som inte helt överensstämmer med direktivets. En viss justering av lagförslaget bör därför ske. Detta behandlas närmare i författningskommentaren. Begreppen gemenskapsföretag och företagsgrupp behandlas i avsnitt 5.3.

I fråga om beräkningen av den tröskel som föreslås för lagens tillämplighet på gemenskapsföretag och företagsgrupper har Arbetsrättskommissionen föreslagit att hänsyn skall tas till antalet helårs heltidsanställda. Fördelen med detta är att det kan sägas möjliggöra en i viss mening rättvisande jämförelse mellan olika gemenskapsföretag och företagsgrupper. Förslaget är å andra sidan behäftat med vissa nackdelar. Beräkningen av antalet arbetstagare blir ganska komplicerad. Det blir

också nödvändigt att tillämpa en annan beräkningsmetod på andra situationer inom lagens ram. När det t.ex. gäller att avgöra om minst 100 arbetstagare står bakom en begäran om att förhandlingar skall inledas för att inrätta ett europeiskt företagsråd kan det inte komma i fråga att göra någon skillnad mellan arbetstagarna beroende på deras arbetstidsmått. Enligt förslaget skall i vissa situationer ledamöter i förhandlingsdelegationen eller företagsrådet utses av den fackliga organisation som företräder flest arbetstagare. Det är också då uteslutet att beräkna antalet på annat sätt än genom huvudtalet. Detta beräkningssätt överensstämmer också med vad som allmänt tillämpas, t.ex. enligt styrelserepresentationslagen. Regeringen anser att samma regel bör gälla för beräkningen av antalet arbetstagare i hela lagen och att detta bör ske enligt huvudtalet. Deltidsanställda skall således räknas lika med heltidsanställda.

Regeringen anser i likhet med Arbetsrättskommissionen att det saknas skäl att inte göra lagen tillämplig på offentlig verksamhet, även om detta ställningstagande i praktiken inte torde ha någon betydelse för närvarande. Inte heller finns det tillräckliga skäl för att utnyttja möjligheten i direktivets artikel 1.5 att bestämma att reglerna inte skall gälla för besättningsmedlemmar i handelsflottan.

Direktivet öppnar i artikel 8.3 en möjlighet att fastställa särskilda bestämmelser för de företag som följer ett ideologiskt inriktat mål, förutsatt att sådana bestämmelser redan ingår i den nationella lagstiftningen. Enligt en protokollsanteckning från det ministerrådsmöte som antog direktivet avser detta företag som direkt och huvudsakligen verkar för politiska, yrkesfrämjande, religiösa, vetenskapliga eller konstnärliga mål, välgörenhets- eller utbildningsmål eller mål som innefattar information och åsiktsyttringar. Sådana särskilda bestämmelser som avses i artikeln finns i 2 § medbestämmandelagen, där det sägs att arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har ett kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål skall undantas från den lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning. Ett motsvarande undantag bör gälla enligt den nu föreslagna lagen.

Arbetsrättskommissionen har inte föreslagit någon regel som gör lagen, eller delar av den, dispositiv. Regeringen anser emellertid att en sådan regel kan vara av stort värde. Hela lagen bör göras dispositiv i förhållande till kollektivavtal som sluts eller godkänns på förbunds nivå, förutsatt att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler tillämpas för arbetstagersidan än som följer av direktivet. Lagen bör alltså innehålla en s.k. EG-spärr. Genom att lagen görs dispositiv kan parterna genom t.ex. branschvisa kollektivavtal uppnå den lokala och branschvisa anpassning som de finner önskvärd. Det bör för tydlighetens skull inskjutas att lagen i princip inte skall tillämpas på avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande (och som för övrigt inte behöver ha formen av kollektivavtal). Dessa avtal behandlas strax nedan. Den regel om dispositivitet som avses här innebär dock en ytterligare möjlighet att anpassa lagens regler i enlighet med parternas önskemål. Genom att den direkt pekar ut kollektivavtal som medlet för att åstadkomma en sådan anpassning innebär den

Avtal som medför att lagen inte skall tillämpas

Enligt direktivets artikel 13 skall förpliktelserna inte gälla för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där det vid tiden för genomförandet redan finns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattar alla arbetstagare. Ett sådant avtal får sedermera förnyas, utan att direktivets bestämmelser därmed blir tillämpliga.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit en regel motsvarande artikel 13. Regeringen instämmer i huvudsak i förslaget.

Bakom artikel 13 i direktivet ligger en strävan att uppmuntra företagsvisa avtal. Det kan nämnas att det också har varit en utgångspunkt för kommissionens arbetsgrupp att artikel 13 inte tolkas restriktivt vid genomförandet i de olika länderna.

De grundläggande kraven enligt artikel 13 måste uppfyllas. Det måste finnas ett avtal, avtalet måste vara i kraft vid den angivna tidpunkten, avtalet måste röra gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare och det måste omfatta alla arbetstagare. Några ytterligare krav ställs emellertid inte upp. Direktivet eller lagen hindrar således inte att ett avtal som har ingåtts utanför EES-ländernas territorium blir giltigt, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda. Och flera avtal som var för sig inte uppfyller kraven kan sammantagna vara tillräckliga, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda. Det ligger i sakens natur att kravet på att alla arbetstagare skall omfattas av avtalet inte innebär att det måste omfatta företagsledningen.

Om avtalet uppfyller de nämnda kraven skall förpliktelserna enligt lagen inte gälla. Däremot skall, som *Arbetslivsinstitutet* föreslår, skadestands- och rättegångsreglerna gälla också för sådana avtal.

En särskild fråga är vad som gäller om det vid tiden för lagens ikraftträdande finns ett avtal om europeiskt företagsråd som inte uppfyller kraven. Det kan t.ex. röra sig om ett avtal som väl avser gränsöverskridande information men inte avser gränsöverskridande samråd eller ett avtal som inte omfattar samtliga arbetstagare. Sådana avtal medför inte att lagen inte skall tillämpas. De torde inte heller betraktas som avtal om europeiskt företagsråd utan som avtal som i och för sig kan medföra rättsverkningar enligt allmänna avtalsrättsliga regler, men som inte medför några rättsverkningar enligt denna lag. Har ett sådant avtal träffats får, oavsett detta, arbetstagarna, gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ta initiativ till att ett avtal om t.ex. ett europeiskt företagsråd ingås enligt lagen. Mindre brister i avtalen, som har karaktären av misstag eller beror på förändringar i strukturen som skett t.ex. efter det att avtalet träffats men före lagens ikraftträdande bör dock kunna rättas till utan att lagens regler slår till fullt ut.

Lagens bestämmelser skall, förutom skadestands- och rättegångsbestämmelserna, inte heller gälla om ett sådant avtal som här avses förnyas.

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

10.6 Gemenskapsföretag och företagsgrupp

Regeringens förslag: Begreppen *gemenskapsföretag* och *företagsgrupp* införs för att benämna de företag och företagssammanslutningar som omfattas av lagstiftningen.

Arbetsrättskommissionens förslag: Arbetsrättskommissionen har föreslagit begreppen "företag" respektive "koncern".

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget. *Advokatsamfundet* förordar antingen att den föreslagna lagens koncernbegrepp görs överensstämmande med aktiebolagslagens, eller om en annan innebörd önskas, att uttrycket koncern inte används utan i stället ersätts av någon annan benämning, exempelvis "grupp av företag".

Skälen för regeringens förslag: I direktivets artikel 2 finns definitioner av bl.a. begreppen *gemenskapsföretag*, *grupp av företag* och *grupp av gemenskapsföretag*.

I direktivet finns däremot ingen definition av begreppet *företag*. Arbetsrättskommissionen har föreslagit att ordet "företag" ges en definition i lagtexten. Regeringen instämmer i förslaget. Företag i lagen skall således vara en verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person.

Av definitionerna i direktivet framgår att det är två typer av företag eller sammanslutningar av företag som omfattas av reglerna. Den ena utgörs av gemenskapsföretagen som består av *ett* företag, dvs. en juridisk eller fysisk person, med verksamhet i minst två EES-länder. Den andra utgörs av grupper av företag, med minst ett kontrollerat företag och ett kontrollerande företag, med olika företag i minst två EES-länder.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit att dessa två typer skall betecknas "företaget" respektive "koncernen". Gemenskapsföretaget skulle således betecknas "företaget" och gruppen av företag/gruppen av gemenskapsföretag "koncernen".

Ordet företag ges en egen definition i lagtexten och avser således alla former av företag, juridiska och fysiska personer. För tydlighetens skull finns det därför anledning att med en egen beteckning, "gemenskapsföre-

tag", utpeka just de företag som är en sammanhållen juridisk person eller en fysisk person som bedriver gränsöverskridande verksamhet i enlighet med direktivet.

Prop. 1995/96:163

Såvitt avser begreppet "koncern" kan det på sätt Arbetsrättskommissionen och *Advokatsamfundet* gör ifrågasättas om det är lämpligt att använda ett sådant ord. Att i detta sammanhang tillämpa aktiebolagslagens koncernbegrepp är inte möjligt eftersom det är direktivets definition av grupp av gemenskapsföretag som är den form av företagssammanslutning som lagen skall omfatta. Regeringen anser, för tydlighetens skull, att ordet koncern inte bör användas i lagen. Begreppet *företagsgrupp* bör i stället beteckna de företagssammanslutningar som avses i direktivet.

10.8 Kontrollerande företag

Regeringens förslag: Det införs bestämmelser om vad som är ett kontrollerande företag i enlighet med direktivets artikel 3. Därvid införs en särskild regel som rangordnar de kriterier som finns angivna i presumtionsregeln, artikel 3.2.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget. *LO* och *TCO* anser att det är viktigt att med företagsgrupp bör även avses verksamheter som bygger på franchising.

Skälen för regeringens förslag: Med företagsgrupp avses ett kontrollerande företag och dess kontrollerade företag. I direktivets artikel 3 finns bestämmelser om kontrollerande företag. Ett kontrollerande företag är ett företag som, direkt eller indirekt, kan utöva bestämmande inflytande över ett annat företag, det kontrollerade företaget.

I artikel 3.2 finns en presumtionsregel som anger att, om det inte finns bevis på motsatsen, så skall ett företag anses ha ett bestämmande inflytande över ett annat företag om det

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

Om flera företag i en företagsgrupp uppfyller något av de uppräknade kriterierna uppstår ett problem eftersom endast ett företag slutligen kan anses vara det kontrollerande företaget. Inom kommissionens arbetsgrupp har man diskuterat denna fråga och gruppen har förordat att länderna rangordnar dessa kriterier i samma ordning, nämligen c, b, a. Arbetsgruppen har också uppmärksammat risken för sinsemellan mot-

stridiga domstolsavgöranden i olika länder vid tillämpningen av artikel 3, men har inte kunnat finna någon enkel lösning på det problemet. Prop. 1995/96:163

Arbetsrättskommissionen anser att den av arbetsgruppen föreslagna prioriteringsordningen är ändamålsenlig. Regeringen delar denna bedömning. Lagtexten bör dock justeras så att den närmare överensstämmer med innehållet i direktivtexten eftersom med företag här inte avses endast aktiebolag.

Det kan diskuteras om nya verksamhetsformer såsom franchising, imaginära bolag, olika nätverk etc. skall anses som företagsgrupper vid tillämpningen av denna lag. Som Arbetsrättskommissionen uttalat är detta en fråga som får besvaras genom en tolkning av direktivet.

I övrigt har Arbetsrättskommissionen föreslagit att det skall införas bestämmelser som reglerar vad som är ett kontrollerande företag i enlighet med direktivets artikel 3. Regeringen instämmer i Arbetsrättskommissionens förslag. Denna reglering behandlas närmare i författningskommentaren.

10.10 Ansvaret för förpliktelseerna

10.10.2 Företagets ansvar och begreppet samråd

Regeringens förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information och samråd.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget. *Advokatsamfundet*, *LO*, *TCO* och *Arbetslivsinstitutet* har framfört synpunkter på begreppet samråd.

Skälen för regeringens förslag: I likhet med Arbetsrättskommissionen anser regeringen att det uttryckligen skall anges att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget aktivt skall verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information och samråd. Detta innebär att om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inte med tillräcklig kraft verkar för att ett europeiskt företagsråd kan inrättas eller ett avtal om något annat samrådsförfarande träffas eller på annat sätt bryter mot lagen kan gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget bli skadeståndsskyldigt.

Man kan i detta sammanhang fråga sig vad begreppet samråd står för. Vilken typ av samråd är det som företaget är skyldigt att medverka i? *Advokatsamfundet* har anfört att som Arbetsrättskommissionens förslag är utformat kommer i viss mån begreppet samråd att hänga i luften.

Samfundet föreslår att den svenska lagen i likhet med direktivet bör innehålla en definition av begreppet.

Enligt direktivet menas med samråd – på engelska consultation – utbyte av åsikter och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå.

Kommissionens arbetsgrupp har behandlat frågan och därvid anför att de avtal som träffas måste leda till att procedurer införs som garanterar arbetstagarrepresentanterna en sådan ordning att den leder till en effektiv kommunikation mellan dem och ledningen.

LO och *TCO* har påpekat att med begreppet samråd bör förstås att ledningen i normalfallet tar kontakt och diskuterar viktiga frågor före beslut. Att bli ställd inför fullbordat faktum är inget samråd.

Begreppet samråd får troligen anses innefatta ett mindre långtgående krav än vad som följer av den svenska lagstiftningen om förhandlings-skyldighet enligt t.ex. medbestämmandelagen. Direktivets samråd får anses ge en lägsta godtagbara standard. Orden utbyte av åsikter och dialog samt arbetsgruppens uttalanden visar dock att samrådet skall ske på ett sådant sätt att det blir meningsfullt. Parterna kan fritt avtala om längre gående krav på samarbete än vad som må ligga i direktivets begrepp. Regeringen anser dock inte att det är meningsfullt att i lagtexten införa en definition av begreppet samråd.

Kommissionens arbetsgrupp har vidare angivit att i de fall ett europeiskt företagsråd bildats på grund av direktivets tilläggsföreskrifter och det inträffar sådana händelser som ger arbetstagarrepresentanterna rätt att träffa ledningen förutom vid det årliga mötet med rådet, så måste informationen och samrådet ske vid en sådan tidpunkt att sammanträffandet i n t e b l i r m e n i n g s l ö s t .

Exakt vad samråd är och när samråd skall ske får i sista hand tolkas och avgöras av domstol inom ramen för EU:s rättsordning.

10.10.4 Vilka företag i Sverige som är ansvariga för förpliktelserna

Regeringens förslag: När ett gemenskapsföretag eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har säte i Sverige vilar förpliktelserna enligt lagen på det företaget.

När gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i något EES-land kan en filial i Sverige vara ansvarig eller ett av företagsgruppens företag i Sverige vara ansvarigt för förpliktelserna enligt lagen. Detta blir fallet

– om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget utsett filialen eller företaget som dess representant i EES-länderna, eller
– om filialen har fler arbetstagare än någon annan verksamhet som gemenskapsföretaget bedriver i EES-länderna eller om företaget har fler arbetstagare än något annat företag i företagsgruppen i EES-länderna och någon representant i något EES-land inte har utsetts.

Arbetsrättskommissionens förslag: Till skillnad från regeringens förslag har Arbetsrättskommissionen inte uttryckligen angivit vilka företag som i Sverige är ansvariga för förpliktelserna i lagen. Den reglering som Arbetsrättskommissionen föreslagit avser endast den situationen att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i något EES-land.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget. *Arbetsdomstolen* och *Advokatsamfundet* anför att det inte klart kan utläsas vilka företag i Sverige som lagen skall gälla för.

Skälen för regeringens förslag: Enligt direktivets artikel 4 har den centrala ledningen ansvaret för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Om den centrala ledningen inte har säte i något EES-land regleras det i artikel 4.2 och 4.3 vem eller vilket företag i EES-länderna som skall anses ansvarig för förpliktelserna.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit en reglering som endast behandlar situationen att gemenskapsföretaget eller företagsgruppens kontrollerande företag har säte utanför EES-länderna.

Regeringen anser, i likhet med *Arbetsdomstolen* och *Advokatsamfundet* att det i lagtexten skall framgå vilka företag i Sverige som omfattas av lagens bestämmelser.

När det således gäller gemenskapsföretag och kontrollerande företag med säte i något EES-land skall det uttryckligen anges när ett företag i Sverige är ansvarigt. Det skall klart framgå att om ett gemenskapsföretag som omfattas av bestämmelserna har säte i Sverige så är gemenskapsföretaget ansvarigt för förpliktelserna enligt lagen. På samma sätt skall det uttryckligen anges att om det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har säte i Sverige är det företaget ansvarigt för förpliktelserna. Lagens regler skall således tillämpas på vad man kan kalla svenska gemenskapsföretag och företagsgrupper, dvs. gemenskapsföretag med säte i Sverige och företagsgrupper där det kontrollerande företaget har säte i

Sverige. Reglerna om hur den svenska representationen skall utses till en förhandlingsdelegation eller till ett europeiskt företagsråd kommer dock också att gälla för ett gemenskapsföretags filial i Sverige eller en företagsgrupps kontrollerade företag som har säte i Sverige.

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget *inte har säte i något EES-land* anger direktivet att det skall utses en representant i något av EES-länderna som skall anses vara den centrala ledningen. Om det inte utses någon representant skall ledningen för den verksamhet eller det företag i företagsgruppen som har flest arbetstagare i något av EES-länderna anses utgöra den centrala ledningen.

Såvitt gäller företagsgrupper skall det därför införas en regel på sätt Arbetsrättskommissionen föreslagit, vilken överensstämmer med direktivet.

Såvitt gäller gemenskapsföretagen kan följande anföras. I direktivet används ordet verksamhet för att beteckna gemenskapsföretagets verksamhet dels i det land det har säte men dels också för att beskriva den verksamhet företaget har i andra länder. I lagen (1992:160) om utländska filialer finns bestämmelser om formerna för näringsverksamhet som bedrivs i Sverige av utländska företag och utomlands bosatta svenska eller utländska medborgare. Där anges bl.a. att utländska företag skall bedriva sin verksamhet i Sverige genom ett avdelningskontor med självständig förvaltning (filial). Vidare anges att utländska företag och utomlands bosatta utländska medborgare skall anses som svenska rättssubjekt vid bedömningen av om de i ett rättsförhållande, som gäller av dem i Sverige bedriven näringsverksamhet, lyder under svensk lag och av om de i ett sådant rättsförhållande är skyldiga att svara inför svensk domstol eller underkasta sig svensk myndighets avgörande. För att utpeka ett gemenskapsföretags verksamhet i Sverige kan alltså begreppet filial användas. Gemenskapsföretaget skall således kunna utpeka en *filial* i Sverige som ansvarig för förpliktelserna. Om ingen filial eller verksamhet utpekas i något EES-land så skall filialen i Sverige vara ansvarig om den har fler anställda än i någon verksamhet som gemenskapsföretaget bedriver inom EES-länderna.

Centrala ledningen

I direktivets artikel 2 finns en definition av vad som är den centrala ledningen. Direktivet anger att med den centrala ledningen avses just den centrala ledningen i de två olika typerna av företag eller sammanslutningar av företag som omfattas av direktivet; dels i gemenskapsföretaget och dels i det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Någon närmare beskrivning av vem eller vilka som utgör den centrala ledningen finns dock inte. Detta skall varje nation själv bestämma.

Arbetsrättskommissionen har valt att lägga förpliktelserna enligt direktivet på företaget som sådant, dvs. på gemenskapsföretaget respektive det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Arbetsrättskommissionen motiverar detta med att man inom svensk arbetsrätt normalt inte utpekar

ett visst organ inom en juridisk person som ansvarigt för arbetsrättsliga frågor.

Regeringen instämmer i Arbetsrättskommissionens förslag. Det blir betydligt enklare att i fråga om juridiska personer ange att företaget, den juridiska personen, är ansvarigt för förpliktelserna än att försöka att inom olika former av juridiska personer försöka definiera vilket organ eller vilka befattningar som utgör den centrala ledningen. En sådan lösning har också stöd i kommissionens arbetsgrupp. Den har uttalat att medlemsstaterna kan, med hänvisning till det nationella systemet, utpeka företaget som sådant eller t.ex. något företagsorgan eller medlemmar i företagets ledning, bara det säkerställs att ansvaret för förpliktelserna verkligen åvilar ledningen.

Att lägga ansvaret på den juridiska personen som sådan kan inte heller leda till några problem i praktiken utan bör snarare vara det mest effektiva sättet ur genomförandesynpunkt.

Den sanktionsform som valts i lagen är i enlighet med det svenska arbetsrättsliga systemet skadestånd och inte straff. Ur sanktionssynpunkt är det därför tillräckligt att det är den juridiska personen som är ansvarig för förpliktelserna.

Ett av syftena med att i direktivet ange att det är den centrala ledningen som är förhandlingsskyldig eller skyldig att ge information och delta i samråd är naturligtvis att understryka att ansvaret för att fullfölja förpliktelserna skall ligga på en sådan nivå inom gemenskapsföretaget respektive företagsgruppen att det är meningsfullt för förhandlingsdelegationen eller företagsrådet att träffa ledningen. Detta får också anses följa av de svenska arbetsrättsliga reglerna. De personer som representerar arbetsgivaren i en förhandling måste ha mandat och befogenhet att agera på arbetsgivarens vägnar. Om så inte är fallet kan förhandlingsskyldigheten inte anses vara uppfylld.

10.12 Förhandlingsdelegationen

10.12.2 Förhandlingsdelegationens sammansättning

Regeringens förslag: En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall bildas för att ingå förhandlingar om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande. I förhandlingsdelegationen skall arbetstagarna företrädas av en ledamot från vart och ett av de EES-länder där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har någon verksamhet eller något företag. Därutöver skall det finnas ytterligare ledamöter i förhållande till antalet arbetstagare i de olika EES-länderna. Det införs en proportioneringsregel för hur dessa ytterligare ledamöter skall utses.

Arbetsrättskommissionens förslag: Arbetsrättskommissionen föreslår att förhandlingsdelegationen skall bestå av ett minsta antal om

tre och ett högsta antal om 17 ledamöter samt att fler skall kunna utses om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget medger det. Arbetsrättskommissionen har inte föreslagit någon proportioneringsregel.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har avstått från att yttra sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt direktivet är det den centrala ledningen, dvs. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, som har ansvaret för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat samrådsförfarande. Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget skall därför inleda förhandlingar i syfte att träffa ett avtal. För att kunna driva dessa förhandlingar skall det inrättas ett särskilt förhandlingsorgan med representanter för arbetstagarna från de olika verksamheterna eller företagen i de olika länderna.

I direktivets engelska version talas om "a special negotiating body". I den svenska versionen är detta benämnt "det särskilda förhandlingsorganet". Arbetsrättskommissionen har föreslagit att detta organ istället skall betecknas "arbetstagarnas förhandlingsdelegation". Regeringen tycker att begreppet arbetstagarnas förhandlingdelegation alternativt en förhandlingsdelegation för arbetstagarna är bra och att de begreppen bättre speglar vilka som ingår i delegationen och vad den har för uppgift att fylla.

Initiativet till att inleda förhandlingar kan tas antingen av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget eller av arbetstagsidan. Arbetstagsidan initierar processen genom att minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller verksamheter i minst två olika EES-länder skriftligen begär att förhandlingar skall inledas. När någon av dessa förutsättningar föreligger skall arbetstagarnas förhandlingdelegation bildas som skall företräda arbetstagarna i förhandlingarna.

Enligt direktivet skall förhandlingsdelegationen bestå av minst tre och högst 17 ledamöter. Vid val eller utnämningar skall det säkerställas *dels* att varje medlemsstat, där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där företagsgruppen har ett eller flera företag, företräds av en ledamot och *dels* att det finns ytterligare ledamöter i förhållande till antalet arbetstagare vid de olika verksamheterna i de berörda EES-länderna. Hur de ytterligare ledamöterna skall utses är en angelägenhet för den nationella lagstiftningen i det land där den centrala ledningen finns.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit att det i lagen skall anges att förhandlingsdelegationen skall bestå av minst tre och högst 17 ledamöter samt att det skall vara möjligt att utse fler ledamöter än 17 om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget medger det. Arbetsrättskommissionen har vidare föreslagit att de återstående platserna skall fördelas proportionellt i förhållande till antalet arbetstagare i varje EES-land. Den har dock inte ansett att det är nödvändigt eller lämpligt att i detalj ange hur en sådan proportionering skall gå till.

Det skall således införas en reglering om hur en förhandlingsdelegation skall utses som skall förhandla med ett svenskt gemenskapsföretag eller ett svenskt kontrollerande företag i en företagsgrupp.

Den svenska regleringen skall i enlighet med direktivet garantera att varje aktuellt EES-land får en representant. Som framgår av direktivtexten är det sedan en svensk angelägenhet att bestämma regler för hur ytterligare ledamöter skall utses i relation till antalet arbetstagare vid de olika verksamheterna eller företagen.

Kommissionens arbetsgrupp har förordat följande proportionering som en möjlighet:

- ytterligare en plats per EES-land där minst 25 procent av arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen finns;
- ytterligare två platser per EES-land där minst 50 procent av arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen finns;
- ytterligare tre arbetstagare per EES-land där minst 75 procent av arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen finns.

Regeringen delar inte Arbetsrättskommissionens bedömning att det inte behövs någon proportioneringsregel utan anser att det skall införas en sådan. Förutom en bestämmelse om att varje EES-land där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet eller företag skall ha en representant anser regeringen att det är lämpligt att införa en proportioneringsregel i enlighet med arbetsgruppens förslag. En sådan regel leder i praktiken till att förhandlingsdelegationerna kommer att bestå av minst fem och högst tjugo ledamöter. En förhandlingsdelegation kan alltså komma att bestå av fler än 17 personer. Detta inträffar i de fall det finns verksamhet eller företag i alla eller nästan alla 17 EES-länderna. Denna konsekvens har uppmärksammats av arbetsgruppen men den har ändå förordat denna lösning.

Kommissionens arbetsgrupp har anfört att den anser att EES-länderna i sina lagstiftningar bör kunna tillåta att det utses representanter för arbetstagarna även från länder utanför EES-länderna där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det finns företag tillhörande företagsgruppen. Representanterna skulle t.ex. kunna delta i förhandlingsdelegationens arbete men utan rösträtt. Regeringen anser inte att denna fråga behöver lagregleras. Detta hindrar naturligtvis inte att förhandlingsdelegationerna, med gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företags medgivande, kan adjungera ytterligare ledamöter till sig.

Regeringen anser i likhet med Arbetsrättskommissionen att det skall införas en regel om att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget skall underrättas om förhandlingsdelegationens sammansättning. Enligt direktivet skall även den lokala ledningen informeras. Våd som avses med den lokala ledningen framgår inte men rimligen bör avses ledningarna för gemenskapsföretagets olika verksamheter eller filialer respektive ledningarna för de olika i företagsgruppen ingående företagen. Skyldigheten att informera verksamheterna och företagen i företagsgruppen bör åligga gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget och inte förhandlingsdelegationen. Det bör därför räcka med att i lagen ålägga förhandlingsdelegationen att informera just gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget.

Regeringens förslag: Som huvudregel skall gälla att de lokala kollektivavtalsbundna fackliga organisationerna skall utse de svenska ledamöterna. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala fackliga organisationer och de inte träffar en överenskomst om hur den svenska ledamoten eller de svenska ledamöterna skall utses gäller följande. Om *en* ledamot skall utses skall denna utses av den lokala kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare. Om *flera* ledamöter skall utses skall vissa regler i styrelserepresentationslagen gälla.

Om det inte finns något kollektivavtal skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare. Detta skall gälla om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* ifrågasätter om det är lämpligt att ge företräde åt den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen. *SAF* framför invändningar mot den del av förslaget som avser de företag där arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal. *SACO* förordar en annan ordning i stället för den av Arbetsrättskommissionen föreslagna regeln.

Skälen för regeringens förslag: Varje land skall fastställa den metod som skall tillämpas för val eller utnämning av de ledamöter till förhandlingsdelegationen, som skall utses i det egna landet.

Regeringen delar Arbetsrättskommissionens bedömning att det är lämpligt att knyta rätten att utse de svenska ledamöterna i en förhandlingsdelegation till i första hand de *kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna*. Syftet med den föreslagna lagen, liksom med medbestämmandelagen, är att ge alla de anställda insyn i "arbetsgivarens" verksamhet. Rätten till information och samråd skall tillkomma samtliga anställda. Rätten kan dock inte utövas individuellt utan måste utövas på representativ väg. I medbestämmandelagen har uppgiften att representera de anställda lagts just på de kollektivavtalsbärande organisationerna. (Se t.ex. 11 § medbestämmandelagen och uttalandena i prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 219 f.) Samma princip gäller enligt styrelserepresentationslagen. I den tidigare styrelserepresentationslagstiftningen fanns det regler av innebörd att styrelserepresentation endast kunde inrättas om detta begärdes av en eller flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer som företrädde minst hälften av företagets arbetstagare. I den nu gällande styrelserepresentationslagen har emellertid regeln om de fackliga organisationernas representativitet tagits bort. Enligt förarbetena (prop. 1987/88:10 s. 46 f.) åstadkommer man därigenom en bättre anpassning till det allmänna synsätt som ligger till grund för styrelserepresenta-

tionslagstiftningen, nämligen att arbetstagarrepresentanterna i styrelsen är till gagn för alla anställda i företaget liksom för arbetsgivaren och verksamheten som sådan. Regeringen anser därför att det är lämpligt att i konsekvens härmed i första hand ge de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna även i denna lag rätten att representera samtliga arbetstagare. Av direktivet artikel 2.1.d) framgår också att med arbetstagarrepresentant skall förstås arbetstagarnas företrädare enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Om det finns flera lokala kollektivavtalsbundna fackliga organisationer bör de som huvudregel träffa en överenskommele om hur ledamöterna skall utses.

För det fall att en överenskommelse inte träffas behövs det dock regler för hur representationen skall utses. Om det är fråga om att utse en ledamot har Arbetsrättskommissionen föreslagit att den lokala kollektivavtalsbärande fackliga organisation som företräder flest arbetstagare skall utse ledamoten. Om det är fråga om att utse flera ledamöter till förhandlingsdelegationen har Arbetsrättskommissionen föreslagit att 8 § styrelserepresentationslagen skall tillämpas i vissa delar. Regeringen instämmer i förslagen.

Om arbetsgivaren *inte är bunden av något kollektivavtal* måste det finnas något annat sätt att utse de svenska ledamöterna. Arbetsrättskommissionen har föreslagit att som huvudregel skall gälla att de lokala arbetstagarorganisationerna inom gemenskapsföretaget eller företagsgruppens företag i Sverige skall träffa en överenskommelse om vem eller vilka som skall representera arbetstagarna. Om en överenskommelse inte kan träffas föreslås att den arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare skall få utse de svenska ledamöterna. *SAF* har anfört att lagförslaget i denna del bör ändras eller kompletteras så att inte representanter till delegationen kan komma att utses av fackliga organisationer som endast representerar ett fåtal.

Regeringen anser i likhet med Arbetsrättskommissionen att det med tanke på den höga organisationsgraden hos arbetstagarna och traditionerna på den svenska arbetsmarknaden faller sig mest naturligt att låta de fackliga organisationerna utse ledamöterna, även om det saknas kollektivavtal vid företaget. Om det finns en eller flera lokala arbetstagarorganisationer inom ett företag finns det arbetstagarrepresentanter enligt svensk rätt. Sådana organisationer har också förhandlingsrätt enligt medbestämmandelagen. Regeringen instämmer därför i Arbetsrättskommissionens förslag att den organisation som företräder flest arbetstagare skall utse den svenska representationen om inte arbetstagarorganisationerna kommer överens om något annat.

Regeringen anser, i likhet med Arbetsrättskommissionen, att vid tillämpningen av reglerna skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation, på samma sätt som enligt styrelserepresentationslagen.

Regeringens förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall begära förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation. Förhandlingarna skall syfta till att nå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande.

Regler om beslutförhet för förhandlingsdelegationen införs i enlighet med direktivet.

Om arbetstagarnas förhandlingsdelegation beslutar att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna kan en begäran om att inleda eller återuppta förhandlingen göras tidigast efter två år, om inte parterna kommer överens om något annat.

Ett avtal om europeiskt företagsråd skall behandla vissa angivna frågor i enlighet med direktivets artikel 6.2. Avtalets löptid och omförhandlingsförfarande skall särskilt beakta förändringar i verksamheten.

Ett avtal om något annat samrådsförfarande skall innehålla de riktlinjer som anges i direktivets artikel 6.3.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Arbetsrättskommissionen har dock inte föreslagit att avtalen om europeiska företagsråd även skall behandla hur man skall förfara vid förändringar i verksamheten.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller lämnar förslaget utan erinran. *Arbetslivsinstitutet* anför att möjligheten att etablera europeiska företagsråd på flera nivåer i en företagsgrupp bör tydliggöras.

Skälen för regeringens förslag: Av direktivet framgår följande. Den centrala ledningen skall kalla till ett möte med det särskilda förhandlingsorganet i syfte att sluta ett avtal om europeiskt företagsråd. I avtalet skall fastställas de i artikel 6 uppräknade punkterna. I stället för ett avtal om europeiskt företagsråd kan parterna i stället besluta att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden. Det finns även här bestämmelser i direktivet om vad ett sådant avtal skall innehålla. Enligt direktivet krävs det enkel majoritet, minst hälften av ledamöterna, för att träffa ett avtal. Vid förhandlingarna kan arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträdas av experter som delegationen själv utser. Förhandlingsdelegationen kan med minst två tredjedelsmajoritet besluta att inte inleda några förhandlingar med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget eller besluta att avbryta pågående förhandlingar. Om förhandlingsdelegationen beslutar att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna kan en ny begäran om att sammankalla en förhandlingsdelegation göras tidigast efter två år, om inte parterna överenskommer något annat.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit att det införs bestämmelser som överensstämmer med direktivet. Regeringen instämmer i Arbetsrätts-

kommissionens förslag. Dessa bestämmelser behandlas närmare i författningskommentaren.

Kommissionens arbetsgrupp har påpekat att det i de nationella lagstiftningarna bör kunna tillföras ytterligare en punkt till den uppräkningslista om vad som skall fastställas i ett avtal om europeiskt företagsråd. Den skulle avse en bestämmelse om att avtalet också skall behandla hur företagsrådet skall förändras vid förändringar i företagens strukturer. Företagsgrupper förändras snabbt. Nya företag kommer till och gamla företag lämnar företagsgruppen. Företag omstruktureras och slås samman. Det finns därför ett stort behov av att ha möjlighet att även göra förändringar i ett avtal om europeiskt företagsråd bl.a. såvitt avser företagsrådets sammansättning så att rådet förblir representativt. Det är därför viktigt att de avtal som träffas behandlar frågan hur avtalen och företagsrådets sammansättning skall kunna förändras vid strukturförändringar. Regeringen anser därför att avtalens löptider och omförhandlingsförfarande skall beakta kommande förändringar av verksamheten i gemenskapsföretagen och företagsgrupperna.

Arbetslivsinstitutet har påpekat att det är angeläget att det tydliggörs att det är möjligt att inrätta samrådsförfaranden även på andra nivåer än koncernnivå. Regeringen vill anföra följande. Syftet med direktivet och lagen är att informationen och samrådet skall ske med den verkliga ledningen för en företagsgrupp. Enligt artikel 1.3 skall ett europeiskt företagsråd inrättas på företagsgruppsnivå (koncernnivå), dvs. den högsta nivån, i de fall det ingår flera företagsgrupper i en företagsgrupp (koncern), om inte annat avtalas. Att ett samrådsförfarande därför skall inrättas på koncernnivå hindrar alltså inte att ett samrådsförfarande även inrättas på andra nivåer inom en företagsgrupp. I ett avtal om europeiskt företagsråd skall anges de företag eller verksamheter som omfattas av avtalet. Det är således möjligt att etablera europeiska företagsråd på flera nivåer, t.ex. både på koncern- och affärsgruppsnivå. Samma möjlighet finns om det träffas ett avtal om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna.

10.16 Vad som gäller om avtal inte träffas

10.16.2 När reglerna skall tillämpas

Regeringens förslag: Särskilda regler om inrättande av ett europeiskt företagsråd skall gälla om *avtal* om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande *inte träffas*. Dessa skall tillämpas

- om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och förhandlingsdelegationen kommer överens om det,
- om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader från det att arbetstagarna har begärt förhandlingar,
- om ett avtal inte har kunnat träffas inom tre år antingen från tidpunkten när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget tog initiativ till förhandlingar eller från tidpunkten för arbetstagarnas begäran om sådana förhandlingar, eller
- om ett avtal som träffats enligt lagen eller ett avtal som träffats innan lagen trätt i kraft upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Arbetsrättskommissionen har dock föreslagit att reglerna skall benämnas stupstocksreglerna. Arbetsrättskommissionen har till skillnad mot regeringens förslag, inget förslag om att reglerna också skall gälla om ett sådant avtal som träffats före lagens ikraftträdande upphör.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget. *LO*, *TCO* och *SACO* föreslår att reglerna skall bli tillämpliga även när ett avtal som har träffats före lagens ikraftträdande upphör och inte förnyas inom sex månader. *LO* och *TCO* anser att den treårsperiod som finns angiven är för lång och att den ger företagen möjlighet att förhålla frågan under en orimligt lång tid. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* anser att man bör välja en mer neutral och i lagstiftningssammanhang mer vedertagen beteckning än stupstocksreglerna.

Skälen för regeringens förslag: Enligt direktivet skall det i den nationella lagstiftningen finnas regler, i direktivet benämnda tilläggsföreskrifter, som skall gälla för de fall då det av vissa angivna skäl inte träffas något avtal om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande. Arbetsrättskommissionen har valt att benämna dessa regler stupstocksreglerna. Den anser att uttrycket tilläggsföreskrifter är missvisande, eftersom det inte rör sig om regler som skall läggas till andra regler, utan om regler som skall slå till framförallt om parterna i en viss situation inte kan komma överens. Arbetsrättskommissionen menar att eftersom sådana regler i dagligt tal, i synnerhet på arbetsmarknaden, just kallas för stupstockar eller stupstocksregler bör detta uttryck passa. *Lagrådet* och *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* har framfört invändningar mot begreppet. Lagrådet anser att termen stupstocksregler passar mindre väl i lagtext och att begreppet kan missförstås.

Lagrådet har föreslagit att bestämmelserna i fråga skall rubriceras "Regler om inrättande av ett europeiskt företagsråd i vissa fall." Regeringen delar Lagrådets bedömning men anser att reglerna hellre bör rubriceras "Vad som gäller om avtal inte träffas".

Reglerna skall enligt direktivets bilaga tillämpas i följande situationer:

- om den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet beslutar att reglerna skall tillämpas
- om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader från det att arbetstagarnas har begärt förhandlingar
- om ett avtal inte har kunnat slutas inom tre år från arbetstagarnas begäran om förhandlingar och förhandlingsorganet inte dessförinnan beslutat att inte inleda förhandlingar eller beslutat att avbryta förhandlingarna.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit regler i enlighet med direktivet. Den angivna tiden om tre år kan i och för sig tyckas väl lång. Regeringen anser dock inte att det finns anledning för Sverige att införa en kortare tidsperiod. Regeringen instämmer därför i huvudsak i Arbetsrättskommissionens förslag. Regeringen vill dock göra det tillägget att tidsfristen på tre år skall kunna räknas förutom från tidpunkten från arbetstagarnas begäran om förhandlingar även från tidpunkten då gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget tog initiativ till förhandlingar. Tillägget överensstämmer med vad kommissionens arbetsgrupp kommit fram till när den behandlat frågan.

I direktivet anges inte vad som skall gälla om ett avtal upphör att gälla utan att det förnyas eller ersätts med ett nytt avtal. Enligt artikel 6 skall ett avtal om europeiskt företagsråd innehålla regler bl.a. om hur avtalet skall omförhandlas. Det får också förutsättas att sådana frågor regleras i de avtal som ingås. Skulle trots allt en avtalslös situation uppstå kan man fråga sig vad som händer. Om inget annat sägs i lagen bör konsekvensen bli att processen får börja om från början med utseende av en förhandlingsdelegation med efterföljande förhandlingar, i upp till tre år, till dess reglerna om att ett europeiskt företagsråd ändå skall inrättas på grund av att avtal inte har träffats slår till. Arbetsrättskommissionen har föreslagit att reglerna i fråga i stället skall bli tillämpliga direkt om inte ett nytt avtal har träffats inom sex månader från det att det tidigare avtalet upphört. Regeringen delar bedömningen att det framstår som onödigt tungrott att i dessa situationer tvingas börja om från början med hela processen varför en regel som Arbetsrättskommissionen föreslagit bör införas.

När det gäller avtal som har träffats före lagens ikraftträdande kan det, som LO och TCO gjort, ifrågasättas om inte, för de fall man inte lyckas omförhandla avtalen, reglerna om att ett europeiskt företagsråd ändå skall inrättas borde bli direkt tillämpliga efter en viss tid efter det att avtalet upphört. LO och TCO har anfört att förhandlingar om att förbättra sådana avtal kan få till följd att ett helt avtalslöst tillstånd uppstår under tre år vilket ger företaget en orimligt stark förhandlingsposition. Regeringen delar denna bedömning och anser att det inte är en rimlig konsekvens att arbetstagarna vid ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som haft ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande

10.16.4 Reglernas innehåll

Regeringens förslag: Det införs regler som stämmer överens med direktivets tilläggsföreskrifter.

Ett europeiskt företagsråd skall bestå av högst trettio ledamöter. Det skall finnas minst en företrädare från varje berört EES-land. Därutöver skall det införas en proportioneringsregel. De svenska ledamöterna skall utses bland de anställda enligt samma metod som till arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

Företagsrådets sammansättning skall omprövas vartannat år, om inte något annat avtalas.

Företagsrådet skall ha rätt att, på gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets bekostnad, träffas enskilt ytterligare en gång per år förutom inför mötena med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget.

LO och *TCO* föreslår kompletterande regler för hur företagsråden skall sättas samman. *SACO* förordar en annan ordning i stället för den av Arbetsrättskommissionen föreslagna regeln. *SAF* har framfört invändningar mot regeln om hur den svenska representationen utses i den del av förslaget som avser arbetsgivare som inte är bundna av något kollektivavtal.

SAF anser att det bör införas en regel om att endast anställda vid företaget eller företagsgruppen skall kunna utses till företagsrådet. *LO* och *TCO* har motsatt sig detta.

Arbetslivsinstitutet, *LO* och *TCO* tillstyrker förslaget om att företagsrådet skall ges rätt till ytterligare ett internt möte per år. *SAF* har avstyrkt det förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Den nationella lagstiftningen skall uppfylla bestämmelserna i bilagan till direktivet. I bilagan anges bl.a. följande. Ett europeiskt företagsråd skall inrättas. Varje EES-land skall införa regler för rådets sammansättning och för hur det egna landets ledamöter skall utses. Om rådets storlek medger det skall en särskild kommitté utses. Företagsrådets befogenheter skall begränsas till information och samråd i frågor som berör hela gemenskapsföretaget eller hela företagsgruppen eller minst två av dessas verksamheter. Företagsrådet har rätt till information och samråd med den centrala ledningen en gång per år för att erhålla information och samråda om utvecklingen i

gemenskapsföretaget eller företagsgruppen samt vid ytterligare tillfällen om särskilda omständigheter inträffar.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit att den särskilda kommittén i stället skall benämnas arbetsutskottet. Regeringen instämmer i det förslaget.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit regler i överensstämmelse med direktivets bilaga. Regeringen instämmer i huvudsak i förslagen.

Direktivets bilaga föreskriver att ledamöterna i företagsrådet skall underrätta arbetstagarrepresentanterna vid verksamheterna eller vid företagen i företagsgruppen, eller om det inte finns några sådana representanter, samtliga arbetstagare om innehållet i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts. Syftet med denna bestämmelse måste vara att samtliga anställda inom gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i EES-länderna skall få insyn och information. Arbetsrättskommissionens förslag till reglering i denna del överensstämmer inte helt med texten i bilagan och behöver därför justeras så att det klart framgår att information skall ges till arbetstagarna i alla företagsgruppens företag och inte bara i det kontrollerande företaget.

Beträffande begreppet samråd se avsnitt 5.5.1.

EES-länderna kan fastställa regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmötena. Arbetsrättskommissionen har inte föreslagit några sådana bestämmelser och regeringen anser inte heller att någon sådan reglering behövs.

Företagsrådets sammansättning

Direktivet föreskriver följande. Företagsrådet skall bestå av minst tre och högst trettio ledamöter. Valet eller utnämningen skall ske i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller praxis. Valet eller utnämningen av ledamöterna skall på samma sätt som vid utseendet av förhandlingsdelegationen säkerställa att varje EES-land som är berört företräds av en ledamot samt att det finns ytterligare ledamöter i proportion till antalet arbetstagare i de olika verksamheterna eller företagen.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit att de svenska reglerna skall ange att företagsrådet skall ha minst tre och högst trettio medlemmar. Av ledamöterna skall minst en ledamot företräda ett EES-land där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet. Till skillnad mot de föreslagna reglerna för förhandlingsdelegationens sammansättning har Arbetsrättskommissionen här föreslagit en proportioneringsregel.

LO och TCO har invänt att den reglering som föreslagits av Arbetsrättskommissionen leder till att företagsrådet aldrig kan bestå av mindre än fem eller fler än 20 personer. De har föreslagit att regeln kompletteras på så sätt att ytterligare en representant utses för varje påbörjat 5 000-tal anställda i de länder där det finns mer än 5 000 anställda om företagsgruppen totalt har mer än 10 000 anställda. Om företagsrådet då får fler än 30 ledamöter sätts antalet ned till 30 genom att det plockas bort ledamöter enligt en särskild regel. De föreslår även en regel för att

komma ner i tre ledamöter. LO och TCO:s förslag är hämtat från det danska förslaget till lag om europeiska företagsråd.

Arbetsrättskommissionens förslag leder till att råden aldrig kan bestå av färre än fem ledamöter. Detta anser regeringen inte vara någon olägenhet. Det kan inte heller anses stå i strid med direktivet som ju endast anger att det skall bestå av *minst* tre ledamöter.

Om den av Arbetsrättskommissionen föreslagna regeln tolkas så att i första ledet endast *en* ledamot skall utses från varje aktuellt EES-land leder förslaget till att företagsråden i Sverige aldrig kommer att bestå av fler än 20 personer. Detta inträffar om verksamhet finns i alla 17 EES-länderna. Om gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet i t.ex. fem länder skulle rådet komma att bestå av maximalt åtta ledamöter. Detta kan tyckas litet. I förslaget anges dock att det skall utses *minst* en ledamot från varje EES-land vilket således medger att fler ledamöter kan utses från varje land. Om således en företagsgrupp har verksamhet i åtta EES-länder kan det, om parterna överenskommer detta, t.ex. utses två gånger åtta ledamöter och därefter ledamöter enligt proportioneringsregeln.

Enligt den föreslagna proportioneringsregeln kan det utses maximalt ytterligare fyra ledamöter och om det är fråga om verksamhet i mer än fem länder maximalt ytterligare tre ledamöter. Regeringen anser att det finns ett värde i att företagsråden, i motsats till förhandlingsdelegationerna, inte är alltför små. Det möjliggör en större och bättre representation. Regeringen anser därför att antalet ytterligare ledamöter som skall utses enligt proportioneringsregeln skall fördubblas jämfört med förslaget. Med en sådan regel kan maximalt ytterligare sex – åtta ledamöter utses.

Den beskrivna regeln leder till att det endast behöver anges att råden inte skall vara större än att de består av högst trettio ledamöter. Regeringen anser därför att den av Arbetsrättskommissionen föreslagna regeln bör justeras så att antalet i proportioneringsregeln fördubblas och att det inte anges någon nedre gräns för företagsrådets storlek.

Av samma skäl som att ett avtal om europeiskt företagsråd skall beakta framtida förändringar i verksamheten så bör det även beträffande företagsråden som utses enligt de här aktuella reglerna införas en regel om att företagsrådets sammansättning bör omprövas med jämna mellanrum. Regeringen anser att en sådan prövning bör göras i vart fall vartannat år om inte parterna avtalar något annat.

Hur de svenska ledamöterna utses

Arbetsrättskommissionen har föreslagit att de svenska ledamöterna i företagsråden skall utses på samma sätt som till arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

Regeringen instämmer i förslaget. Se avsnitt 5.6.2.

SAF har föreslagit att det skall införas en regel om att ledamöterna i fråga skall utses bland de anställda. LO och TCO har motsatt sig att en sådan regel införs. Regeringen anser emellertid att det följer av direktivet att det skall införas en sådan regel. Direktivtexten anger följande. "Det

europiska företagsrådet skall bestå av de *arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag* som väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter...".

Prop. 1995/96:163

Antal sammanträffanden

Enligt direktivet har företagsrådet rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång om året för att erhålla information och för att samråda om affärsverksamheten och framtidsutsikterna för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det uppstår särskilda omständigheter har arbetsutskottet eller, om ett arbetsutskott inte finns, företagsrådet rätt till ytterligare sammanträffanden. Före dessa möten skall företagsrådet respektive arbetsutskottet ha rätt att sammanträda utan att gemenskapsföretagets eller företagsgruppens företrädare är närvarande.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit att företagsrådet eller arbetsutskottet skall ha rätt att, förutom inför sammanträffanden med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen, träffas enskilt ytterligare en gång per år.

SAF har motsatt sig detta och anför bl.a. följande. Denna påbyggnad saknar motsvarighet i direktivet och tycks vara avsedd för intern koncernfacklig verksamhet och är enligt föreningen omotiverad och olämplig. Ett extra möte skulle dessutom innebära icke oväsentliga kostnader som kan tänkas bli nära nog det dubbla jämfört med företagens kostnader i de övriga EU-länder. LO och TCO har anförts följande. Det krävs att arbetstagarrepresentanterna från de olika länderna ges reella och goda möjligheter att samarbeta för att arbetet i företagsråden skall komma igång och fungera väl. Det är absolut nödvändigt att arbetstagarna ges möjlighet att träffas mer än en gång per år, bl.a. för att överbrygga de svårigheter som är förknippade med t.ex. olika språk och olika kulturella bakgrunder. Arbetet kommer annars aldrig att kunna präglas av någon kontinuitet. Ledamöterna måste få en chans att bygga en fungerande organisation och att lära känna varandra.

Regeringen delar Arbetsrättskommissionens bedömning att det får anses vara ett rimligt krav att arbetstagarrepresentanterna får träffas i vart fall två gånger per år på gemenskapsföretagets eller företagsgruppens bekostnad även om det andra mötet inte sker i anslutning till ett sammanträde med ledningens företrädare. En sådan regel bör därför införas.

10.18 Kostnaderna för förhandlingsdelegationen och företagsrådet

Regeringens förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall stå för skäliga kostnader för förhandlingsdelegationen och för sådana företagsråd och arbetsutskott som inrättas på grund av att avtal inte har träffats.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan eller har ingen erinran mot förslaget. *LO*, *TCO* och *SACO* anser att det uttryckligen skall framgå att även kostnaden för att *bilda* arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall betalas av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. *Arbetsdomstolen* har ifrågasatt vissa konsekvenser av den föreslagna kostnadsregeln.

Skälen för regeringens förslag: Kostnaderna för det särskilda förhandlingsorganet och för ett företagsråd som kommer till stånd på grund av tilläggsföreskrifterna regleras i direktivets artikel 5.6 respektive tilläggsföreskrifterna punkten 7.

I artikel 5.6 anges att den centrala ledningen skall bära alla kostnader för förhandlingarna mellan förhandlingorganet och den centrala ledningen, så att förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Vid förhandlingarna kan det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det självt utser. Staterna får införa budgetregler för förhandlingsorganets verksamhet. De nationella reglerna kan t.ex. begränsa gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets skyldighet att stå för kostnaderna till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

I direktivets bilaga anges att kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet skall bäras av den centrala ledningen. Företagsrådet skall förse med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser så att det kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Om inte något särskilt avtalas skall i vart fall kostnader för möten, tolkning, resor och logi ersättas. Företagsråden och deras arbetsutskott har också rätt att biträdas av de experter som de själva väljer, om det är nödvändigt för att de skall kunna utföra sina uppgifter. Staterna ges också här rätt att införa budgetregler och bl.a. begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

Arbetsrättskommissionen har föreslagit att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall bära kostnaderna för arbetstagarnas förhandlingsdelegation respektive företagsrådet och dess arbetsutskott i den mån kostnaderna är skäliga. Regeringen delar Arbetsrättskommissionens bedömning och anser det ändamålsenligt att införa en skälighetsregel. Vid skälighetsbedömningen skall hänsyn tas till att det skall vara fråga om kostnader som är nödvändiga för att förhandlingsdelegationen respektive företagsrådet alternativt arbetsutskottet skall kunna utföra sina uppgifter.

Arbetsdomstolen har anfört att det kan uppkomma situationer där kostnaderna betecknas som oskäliga och frågat vem som skall bära dessa kostnader. Regeringen anser dock att den föreslagna skälighetsregeln inte

bör leda till problem i praktiken. Kostnader som i normalfallet är skäligen är kostnader för de interna mötena och sammanträffandena med ledningen, ledamöternas resor och logi, traktamenten samt för tolkning och översättning. I praktiken kommer företagen sannolikt att arrangera mötena och beställa biljetter m.m.. Om så inte sker och en oskäligen kostnad uppstår är detta en fråga som arbetstagarrepresentanterna själva får lösa.

Som *LO* och *TCO* har föreslagit bör lagtexten för tydlighetens skull kompletteras så att det klart framgår att gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets kostnadsansvar även innefattar kostnader för bildandet av arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

Arbetsrättskommissionen har inte föreslagit att kostnadsansvaret skall begränsas såvitt avser kostnader för experter. Förhandlingsdelegationen respektive företagsrådet har rätt att utse de experter de önskar. Man skulle kunna tänka sig att oavsett hur många experter som anlitas så skulle kostnadsansvaret begränsas till en expert. Regeringen anser dock att ett sådant system blir mycket stelt och att det kan få orättvisa konsekvenser. Det är inget i sig som säger att *en* expert kostar mindre än flera. Kostnaden beror helt på vad frågan gäller och i vilken omfattning experten eller experterna anlitas. Regeringen finner därför att det även här är lämpligare med en skälighetsbedömning.

Arbetsrättskommissionen har inte föreslagit att det skall införas några särskilda budgetregler. Inte heller regeringen finner det nödvändigt.

I sammanhanget kan poängteras att kostnadsregeln är tillämplig endast på företagsråd och arbetsutskott som bildats på grund av reglerna om vad som gäller om avtal inte har träffats. Där man träffat avtal om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande skall kostnadsfrågan regleras i avtalet.

10.20 Skydd för arbetstagarnas representanter

Regeringens förslag: Vissa regler i förtroendemannalagen görs tillämpliga på arbetstagarrepresentanter som utför uppgifter enligt denna lag.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte yttrat sig i denna fråga.

Skälen för regeringens förslag: De arbetstagarrepresentanter som är verksamma enligt lagen skall enligt artikel 10 i direktivet vara tillförsäkrade samma skydd som nationell lagstiftning eller praxis ger arbetstagarnas representanter. I svensk lagstiftning finns ett antal regler som kan bli tillämpliga i detta sammanhang. Medbestämmandelagen innehåller i 7–9 §§ regler om föreningsrätt. De som verkar som arbetstagarrepresentanter enligt den nu föreslagna lagen utses av fackliga organisationer,

vilket innebär att de nämnda föreningsrättsliga bestämmelserna gäller för dem.

Prop. 1995/96:163

Vidare finns ett skydd mot uppsägning på grund av verksamheten som arbetstagarrepresentant i reglerna om saklig grund för uppsägning och laglig grund för avskedande i anställningsskyddslagen.

Det finns emellertid också ett behov av skyddsregler i denna lag. Sådana regler föreslås införda genom en hänvisning till vissa delar av förtroendemannalagen. Det gäller regeln i 3 § första stycket om att arbetsgivaren inte får hindra en förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag, rätten till bibehållna anställningsvillkor och det s.k. efterskyddet i 4 §, reglerna om rätt till ledighet och betalning under ledigheten i 6 och 7 §§ och slutligen företrädesrätten till fortsatt anställning i 8 §. Dessa regler skall tillämpas även för det fall arbetstagarrepresentantens uppdrag utförs i ett annat företag än det han är anställd i, t.ex. som ledamot av ett europeiskt företagsråd i ett moderbolag till arbetsgivarföretaget.

Det bör i detta sammanhang särskilt understrykas att regeln i 3 § första stycket förtroendemannalagen innebär en förpliktelse för arbetsgivaren att i skälig omfattning positivt söka underlätta utförandet av uppdraget (se prop. 1974:88 s. 162 och 216).

10.22 Tystnadsplikt

Regeringens förslag: Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanterna, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: *SAF* påpekar att Arbetsrättskommissionens förslag inte stämmer överens med texten i direktivet och menar att reglerna om förtrolig information bör ges samma utformning i den svenska lagen som i direktivet. *LO* och *TCO* anser att den lösning som Arbetsrättskommissionen föreslagit kan accepteras, trots att den avviker från vad som gäller enligt medbestämmandelagen, under förutsättning att det inte införs någon möjlighet för företaget eller koncernmoderbolaget att helt förtiga viktig information. Vidare menar *LO* och *TCO* att det måste markeras att sekretess endast får åläggas i yttersta undantagsfall, och att det är mycket viktigt att det finns effektiva möjligheter för arbetstagarna att få ett åläggande om sekretess prövat snabbt.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet föreskriver i artikel 8 att medlemsstaterna skall förordna om tystnadsplikt för förtrolig information. Det kan övervägas om de väl inarbetade reglerna om tystnadsplikt i medbestämmandelagen kan tillämpas även i detta avseende. Det finns emellertid skäl att tillämpa en regel som ger arbetsgivaren rätt att föreskriva tystnadsplikt, även om arbetstagaren anser att detta är obefogat. För

detta talar främst att samarbetet på koncernnivå ännu är nytt och oprövat. En sådan regel bör också vara enklare att tillämpa i de situationer som det här kan vara fråga om än det system som finns i medbestämmandelagen. Det får sedan ankomma på arbetstagarnas förhandlingsdelegation, det europeiska företagsrådet eller, i förekommande fall, en facklig organisation att föra talan om brott mot denna lag, om tystnadsplikten anses felaktigt pålagd. Det är naturligtvis viktigt att en sådan fråga avgörs snabbt. Det skall därför föreskrivas att mål om tillämpningen av tystnadspliktsreglerna skall handläggas skyndsamt.

Regeln bör ges en restriktiv utformning för att tillgodose arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet. Tystnadsplikt bör därför endast få förekomma i fall där det är nödvändigt med hänsyn till företagets eller det kontrollerande företagets bästa. En sådan begränsning kan inte anses strida mot direktivet. Det kan nämnas att man t.ex. i Danmark har föreslagit en liknande begränsning.

Trots tystnadsplikten bör en arbetstagare ha rätt att föra informationen vidare inom en snäv, särskilt angiven krets, under förutsättning att arbetstagaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. Då gäller tystnadsplikten också för mottagaren. En sådan reglering stämmer överens med vad som gäller enligt 14 kap. 7 § sekretesslagen (1980:100) och 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160). Tystnadsplikten för den som tar emot överförd information blir med denna konstruktion något mer begränsad än enligt Arbetsrättskommissionens förslag (jämför 22 § medbestämmandelagen och prop. 1989/90:157 s. 39).

Arbetsrättskommissionens lagförslag innehåller inte någon motsvarighet till artikel 8.2 i direktivet. Skälet till detta är enligt Arbetsrättskommissionen att tystnadspliktsregeln medför att det knappast finns något behov att hemlighålla information för arbetstagarna.

Regeringen gör följande bedömning. När det gäller medbestämmandelagen har det i lagförarbeten och rättspraxis klarlagts att det finns ett undantag i fråga om arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt den lagen (se t.ex. InU 1975/76:45 s. 36 och AD 1981 nr 57). Det föreligger således redan enligt svensk rätt en möjlighet att i särpräglade situationer underlåta att informera och förhandla. Regeringen delar därför Arbetsrättskommissionens bedömning att det inte behöver införas någon särskild regel om detta i lagen om europeiska företagsråd. Motsvarande bör ändå bli gällande för de europeiska företagsrådets del. Möjligheten att underlåta att informera och samråda avser dock endast rena undantagssituationer, när ett utlämnande av informationen allvarligt skulle skada eller vara till förfång för gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet.

10.24 Skadestånd

Regeringens förslag: Den som bryter mot lagens regler kan bli skyldig att betala både allmänt och ekonomiskt skadestånd. Arbetslagarnas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd kan föra talan vid Arbetsdomstolen. Innan de organen har bildats förs arbetslagarnas talan av berörda fackliga organisationer.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: *SAF* anser att det inte bör införas någon möjlighet för fackliga organisationer att föra talan om skadestånd för egen del. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* framhåller som en brist i förslaget att en grupp oorganiserade arbetstagare inte har rätt att föra talan om brott mot lagen, och *Arbetsdomstolen* anser att det i fall då endast ett fåtal arbetstagare är organiserade inte är en tillfredsställande lösning att låta fåtalet representera samtliga arbetstagare. *LO* och *TCO* vill att det klargörs tydligare att någon personlig skadeståndsskyldighet inte kan åläggas.

Skälen för regeringens förslag: För att lagens bestämmelser skall bli effektiva, måste brott mot dem kunna beivras i domstol. Det mest ändamålsenliga sättet att åstadkomma detta är att tillskapa ett system som så nära som möjligt ansluter till det existerande svenska systemet med verkningsfulla skadestånd som främsta påföljd för brott mot lag och avtal på arbetsrättens område.

Arbetslagarnas förhandlingsdelegation och det europeiska företagsrådet har vad man brukar kalla rättskapacitet, dvs. förmågan att ha rättigheter och skyldigheter samt att kunna göra dem gällande inför domstol. Det finns dock ingen anledning att tillåta förhandlingsdelegationen och företagsrådet att föra talan var för sig, eftersom de båda är bärare av samma intressen. Företagsrådet bör därför, när det börjar verka, ta över förhandlingsdelegationens samtliga rättigheter och skyldigheter.

En följd av det sagda är att arbetslagarnas förhandlingsdelegation helt enkelt upphör att finnas till, när ett europeiskt företagsråd börjar verka, vilket får anses ske när företagsrådet konstituerar sig vid sitt första sammanträde. På motsvarande sätt får arbetslagarnas förhandlingsdelegation anses bildad när den konstituerar sig.

Det kan skjutas in att det kan vara en lämplig ordning att de organ som inrättas enligt denna lag inom sig utser behöriga firmatecknare. Detta är viktigt, inte minst med tanke på de preskriptionsfrister som kommer att gälla.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag – i och för sig på grund av ett brott mot någon bestämmelse i lagen – drabbas av den sanktion som det innebär att ett europeiskt företagsråd skall inrättas på grund av avtal inte har träffats, skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inte för samma brott kunna drabbas av skadestånd. Detta följer av att det direkt i lagen har utpekats att rättsföljden för vissa handlingar och underlåtenheter är just att ett europeiskt företagsråd skall inrättas.

Innan arbetstagarnas förhandlingsdelegation har bildats finns det inget organ som naturligt kan påtala brott mot lagen. I vissa situationer, t.ex. vid tvister om företagets skyldighet att aktivt verka för att ett företagsråd inrättas, kan det ändå finnas behov av att någon på arbetstagsidan kan övervaka lagens efterlevnad. Det kan röra sig om att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget vägrar att ge upplysningar om hur många arbetstagare som finns i olika länder, något som kan leda till att ingen arbetstagarnas förhandlingsdelegation kan bildas. Denna rätt att föra skadeståndstalan bör tillkomma de berörda fackliga organisationerna, dvs. de fackliga organisationer som har åtminstone någon medlem vid företaget eller företagsgruppen, oavsett om de har träffat kollektivavtal eller inte.

Det finns alltså enligt regeringens mening inte tillräckliga skäl att, som Arbetsrättskommissionen föreslagit, begränsa rätten att erhålla skadestånd till de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna. Lagen (och direktivet) ger inte några rättigheter direkt till den enskilde arbetstagaren. Rättigheterna utövas i stället genom arbetstagarnas organisationer. Det är visserligen riktigt att de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna i skilda sammanhang har getts en särskild ställning som representanter för samtliga arbetstagare. När det som här är fråga om att peka ut vem som är behörig att påtala brott mot lagen och vem som är berättigad till skadestånd finns det dock inte anledning att begränsa den kretsen till endast de fackliga organisationer som har kollektivavtal. Alla fackliga organisationer som finns representerade vid företaget eller företagsgruppen bör därför tillerkännas rätten att föra talan om skadestånd för brott mot lagen. Om en grupp oorganiserade arbetstagare vill göra gällande rättigheter enligt lagen kan de alltid ansluta sig till någon facklig organisation eller t.o.m. bilda en sådan organisation.

Skadestandsregeln kan lämpligen ges formen av en hänvisning till motsvarande reglering i medbestämmandelagen. Därav följer bl.a. att det vid brott mot lagen kan bli fråga om både ekonomiskt och allmänt (ideellt) skadestånd.

Eftersom rättigheterna enligt lagen inte kan utövas av enskilda arbetstagare kan dessa varken bli berättigade till skadestånd eller skadeståndsskyldiga enligt lagen.

10.26 Rättegångsbestämmelser

Regeringens förslag: Tvister på lagens område skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Alla tvister skall handläggas av Arbetsdomstolen som första och enda instans. Reglerna i medbestämmandelagen om förhandling innan rättegång görs tillämpliga, men den tid inom vilken talan skall väckas sedan förhandlingarna avslutats förlängs till åtta månader.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetslivsinstitutet* anser att preskriptionstiden bör vara minst ett år. Enligt *Arbetsdomstolen* behövs en regel om att alla tvister enligt lagen skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol. Liknande synpunkter framförs av *LO* och *TCO*, som även anför att det är oklart vad arbetsgivarens förhandlingsskyldighet grundar sig på. Arbetsdomstolen ställer också frågan varifrån pengarna skall tas till täckande av motpartens rättegångskostnader, om företagsrådet eller förhandlingsdelegationen har fört talan mot ett företag i enlighet med lagen och förlorat tvisten.

Skälen för regeringens förslag: Tvister i frågor som omfattas av lagen bör följa den processordning som anges i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Regeringen anser, i likhet med *Arbetsdomstolen*, att det skall göras klart att alla tvister enligt lagen skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Att arbetstvistlagen skall tillämpas innebär att parterna måste förhandla innan Arbetsdomstolen kan ta upp tvisten till prövning. Detta följer av att förhandlingskravet i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen gäller om förhandling kan påkallas enligt medbestämmandelagen. En sådan förhandlingsskyldighet införs genom en hänvisning till att 64 och 65 §§ medbestämmandelagen skall tillämpas på motsvarande sätt. Det bör uttryckligen anges att det skall anses föreligga en förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen i de situationer som rättegångsbestämmelserna avser.

Med hänsyn till att det europeiska företagsrådet och arbetstagarnas förhandlingsdelegation består av ledamöter från flera olika länder, framstår preskriptionsfristen enligt 65 § medbestämmandelagen som alltför kort. Den kan i enlighet med Arbetsrättskommissionens förslag bestämmas till åtta månader. Fristen börjar löpa vid den tidpunkt då förhandlingen avslutades.

När det gäller den fråga som Arbetsdomstolen ställer kan följande sägas. Förslaget innebär att förhandlingsdelegationen och företagsrådet blir juridiska personer med möjlighet att förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter. Kostnaderna för deras verksamhet skall betalas av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Det utesluter dock inte att de kan skaffa medel också på andra håll. Arbetstagarorganen kan tänkas bygga upp en egen ekonomi, t.ex. genom bidrag från enskilda arbetstagare

eller fackliga organisationer. I den mån så sker minskar de olägenheter som Arbetsdomstolen har pekat på. Och det är naturligtvis möjligt att förhandlingsdelegationen eller företagsrådet som en sista utväg försätts i konkurs, om det ådrar sig skulder som det inte kan betala. Det måste dock framhållas att det knappast finns någon grund för att tro att problemet kommer att spela någon nämnvärd roll i praktiken.

Prop. 1995/96:163

10.28 Lagens ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagen skall träda i kraft den 22 september 1996.

Arbetsrättskommissionens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte yttrat sig i frågan.

Skälen för regeringens förslag: Lagen föreslås träda i kraft den 22 september 1996. Det är den dag då direktivet senast skall vara genomfört, och det är den dag som kommissionens arbetsgrupp har rekommenderat som genomförandedag i alla berörda länder. Det är av praktiska skäl önskvärt att direktivet genomförs samtidigt överallt där så skall ske. På så sätt uppstår det ingen osäkerhet om direktivets tillämplighet på enskilda gemenskapsföretag och företagsgrupper.

12 Författningskommentar

Lagens innehåll

1 §

I lagens första paragraf anges lagens huvudsakliga innehåll. Bestämmelsen motsvarar delvis *artikel 1.1 och 1.2* i direktivet.

Regeln har på förslag av *Lagrådet* formulerats så att det uttryckligen framgår att ett europeiskt företagsråd består enbart av arbetstagarrepresentanter.

2 §

I paragrafen ges en allmän beskrivning av det sätt på vilket arbetstagarnas rätt till information och samråd skall tillgodoses. Syftet är att läsaren skall ges en allmän föreställning om lagens innehåll. Bestämmelsen anger översiktligt några viktiga drag i lagen, utan att ha någon självständig rättslig betydelse. Paragrafen har formulerats om delvis i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Definitioner

3 §

I paragrafen definieras begreppen *EES-länder*, *företag*, *gemenskapsföretag*, *kontrollerande företag* och *företagsgrupp*. Se även avsnitt 5.3.

I paragrafens *första punkt* definieras begreppet EES-länder. Direktivet har antagits med stöd av det s.k. Sociala protokollet. Detta gäller inte för Storbritannien och Nordirland, och direktivet har inte heller på något annat sätt antagits av Storbritannien. Övriga medlemsstater i EU ingår dock i det område som måste täckas även av den svenska lagstiftningen när det gäller att definiera i vilka länder gemenskapsföretag eller företagsgrupper skall vara verksamma för att lagen skall bli tillämplig. De övriga EU-länderna är Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Spanien, Sverige, T y s k l a n d o c h Ö s t e r r i k e .

Direktivet har också antagits inom EES. Med EES-länderna avses således även de stater som utöver EU-staterna har ingått EES-avtalet, dvs. Island, Liechtenstein och Norge.

Paragrafens *andra punkt* och dess definition av ordet företag har ingen direkt motsvarighet i direktivet, även om definitionen är en underliggande förutsättning för direktivet. Det är också en definition som går igen i rättspraxis från EG-domstolen. Ett företag kan således bedrivas i andra former än aktiebolagets, även om det i praktiken oftast rör sig om ett aktiebolag när omfattande verksamhet bedrivs över gränserna. Men även verksamhet som bedrivs genom stiftelser, ekonomiska föreningar, privatpersoner eller dylikt omfattas av lagen. Det är rimligt att anta att all verksamhet, oavsett om den bedrivs i vinstsyfte eller inte, omfattas av direktivet. Även verksamhet som bedrivs av det allmänna torde omfattas av direktivet och omfattas därför av lagen. Detta bör dock inte ha någon större praktisk betydelse, eftersom offentlig verksamhet knappast kan få den gränsöverskridande karaktär som är nödvändig för att lagen skall bli tillämplig.

Paragrafens *tredje punkt* ger en definition av gemenskapsföretag. Den överensstämmer med direktivets *artikel 2.1.a*).

Paragrafens *fjärde punkt* motsvarar direktivets *artikel 3.1*. Ett företag är ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat om det kan utöva ett bestämmande inflytande över det t.ex. i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerade företaget. Se även kommentaren till 9–12 §§.

Paragrafens *femte punkt* ger en definition av företagsgrupp och motsvarar direktivets *artikel 2.1.b*). Definitionen har på förslag av *Lagrådet* kompletterats så att det uttryckligen framgår att en företagsgrupp skall ha företag i minst två EES-länder. Benämningen *företagsgrupp* används således genomgående för att beteckna en grupp av företag som består av ett kontrollerande företag och ett eller flera kontrollerade företag och som har verksamhet i minst två EES-länder. I direktivet däremot används benämningen grupp av företag och grupp av gemenskapsföretag (enligt

den engelska versionen "group of undertakings" och "community-scale group of undertakings"). I en företagsgrupp kan det finnas ett eller flera företag som i relation till andra företag i företagsgruppen i och för sig kan betecknas som kontrollerande. I *hela* företagsgruppen kan det dock finnas bara *ett* kontrollerande företag som har ansvaret för förpliktelserna enligt lagen. En företagsgrupp kan med andra ord bestå av flera företagsgrupper. Jämför direktivets artikel 1.2 och 1.3. Se även kommentaren till 5 §.

Lagens tillämpningsområde

4 §

Paragrafen motsvarar delvis direktivets *artikel 2.1.a) och c)* samt *artikel 2.2*. Den har behandlats i avsnitt 5.2.

I *första stycket* anges vilka gemenskapsföretag och företagsgrupper som lagen omfattar. Bestämmelsen innebär att arbetstagarna skall ha en rätt till information och samråd enligt lagen i sådana gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare inom EES-länderna och som verkar i minst två EES-länder med minst 150 arbetstagare i vart och ett av länderna. Lagen gäller också för företagsgrupper där

- de ingående företagen gemensamt har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna,
- minst två av företagen finns i olika EES-länder, och
- minst två av företagen vardera har minst 150 arbetstagare i varsitt EES-land.

Regeln har fått sin formulering delvis på förslag av *Lagrådet*. Den närmare innebörden av uttrycket företagsgrupp framgår av föregående paragraf. Av den paragrafen framgår att en företagsgrupp skall ha företag i minst två EES-länder. Lagrådet har därför förordat att den andra strecksatsen under punkten 2 i denna paragraf skall utgå. För att det även här tydligt skall framgå att en företagsgrupp skall ha minst två företag i minst två EES-länder kvarstår dock strecksatsen.

I paragrafens *andra stycke* anges hur antalet arbetstagare skall beräknas. I direktivet finns ingen definition av hur antalet arbetstagare skall beräknas, utan en hänvisning görs i *artikel 2.2* till nationell lagstiftning eller praxis. Vid beräkningen av antalet arbetstagare i Sverige får således det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, såsom detta utvecklats i svensk rättspraxis, tillämpas (se här till SOU 1993:32 s. 215 ff; jämför även AD 1994 nr 130). Detta gäller oavsett om arbetstagaren är anställd på heltid eller deltid, oavsett anställningsformen och oavsett under vilken tid anställningen hos arbetsgivaren har varat.

Vid beräkningen av antalet arbetstagare skall huvudtalet räknas. Det följer av direktivets artikel 2.2 att beräkningen skall göras av det genomsnittliga antalet arbetstagare de två föregående åren.

5 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 4*. Se avsnitt 5.5.2.

Första stycket anger vilka företag i Sverige som omfattas av regleringen. Av lydelsen framgår att när ett gemenskapsföretag eller ett företag som är det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har säte i Sverige är det företaget ansvarigt för förpliktelserna enligt lagen. Man kan tänka sig att det finns kontrollerande företag på flera nivåer i en företagsgrupp och att en företagsgrupp består av flera företagsgrupper. Syftet med direktivet är att informationen och samrådet skall ske med den verkliga ledningen för hela företagsgruppen (koncernen). Om ett svenskt företag i och för sig kan betecknas som kontrollerande i relation till andra företag skall det ändå inte anses som *det* kontrollerande företaget i företagsgruppen om det finns ett kontrollerande företag på en högre nivå. För att det svenska företaget skall vara ansvarigt för förpliktelserna i lagen skall företaget vara hela företagsgruppens kontrollerande företag. Beträffande definitionen av kontrollerande företag se kommentaren till 3 och 9 §§. Ett gemenskapsföretag eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp med säte i Sverige är således ansvarigt för att aktivt verka för att det inrättas ett europeiskt företagsråd eller att det införs något annat förfarande för information och samråd (jämför 13 §). Om däremot gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har säte i något annat EES-land kommer lagstiftningen i det landet att gälla för gemenskapsföretagets eller företagsgruppens skyldighet att inrätta ett europeiskt företagsråd eller att införa något annat samrådsförfarande. Bestämmelserna i 16 och 27 §§ om hur de svenska ledamöterna utses till arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller till ett europeiskt företagsråd som bildats enligt 23–35 §§ rör dock också ett gemenskapsföretags filialer i Sverige eller ett kontrollerat företag med säte i Sverige. Här är det dock inte fråga om förpliktelser för företaget utan fråga om hur de svenska arbetstagarrepresentanterna från dessa företag skall utses.

Andra stycket behandlar situationen att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i Sverige eller i något annat EES-land. Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har utpekat en filial i Sverige eller ett svenskt företag i företagsgruppen som dess representant i EES-länderna, skall den filialen eller det företaget svara för förpliktelserna enligt lagen. Beträffande begreppet filial se avsnitt 5.5.2. Förutsättningen för att denna bestämmelse skall bli tillämplig är dock att det inte finns något kontrollerande företag inom EES-länderna. Om det finns ett kontrollerande företag, dvs. ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett eller flera kontrollerade företag i EES-länderna, så behöver det inte pekas ut något företag i EES-länderna som ansvarigt för förpliktelserna. I sådant fall blir det företag som är kontrollerande inom EES-länderna ansvarigt för förpliktelserna.

I *tredje stycket* regleras situationen att någon filial/verksamhet eller något företag inte har utpekats att svara för förpliktelserna i något EES-land. I sådana fall ansvarar en svensk filial eller ett svenskt företag om den filialen eller det företaget har fler anställda än någon annan verksamhet eller något annat företag. Den verksamhet eller det företag inom gruppen som har flest anställda inom EES-länderna skall alltså anses vara

det kontrollerande företaget. Antalet anställda beräknas på samma sätt som i 4 §. Prop. 1995/96:163

6 §

Paragrafen motsvarar i huvudsak *artikel 13* i direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.2.

I *första stycket* anges att endast lagens skadestånds- och rättegångsbestämmelser skall gälla för ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp, om det för företagsgruppen eller gemenskapsföretaget har ingåtts ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande och det avtalet är gällande när denna lag träder i kraft, dvs. den 22 september 1996.

Som har framhållits i avsnitt 5.2 hindrar direktivet eller lagen inte att ett avtal som har ingåtts utanför EES-ländernas territorium får verkan, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda. Flera avtal som var för sig inte uppfyller kraven i denna lag kan sammantagna ge de rättsverkningar som anges i paragrafen, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda.

Enligt *andra stycket* skall även fortsättningsvis endast 39–41 §§ gälla om ett sådant avtal som avses i första stycket förnyas. I annat fall gäller lagen i dess helhet.

7 §

Paragrafen har ingen motsvarighet i direktivet. Den har behandlats i avsnitt 5.2. Genom denna bestämmelse blir det möjligt att genom kollektivavtal anpassa lagens regler, under förutsättning att avtalet inte innebär sämre regler för arbetstagersidan än som följer av direktivet.

8 §

Paragrafen bygger på direktivets *artikel 8.3* och motsvarar den bestämmelse som nu finns för svenska förhållanden i 2 § medbestämmandelagen. Den har behandlats i avsnitt 5.2.

Det bör framhållas att undantaget endast gäller verksamhetens mål och inriktning. Lagens regler gäller i fråga om samråd och information rörande andra aspekter av verksamheten.

Kontrollerande företag

9 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 3.2*.

Ett företag är – som har framgått av 3 § och kommentaren härtill – ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat om det kan utöva ett bestämmande inflytande över det t.ex. i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerade företaget.

Lagtexten har omformulerats något jämfört med direktivtexten för att bestämmelsen skall bli neutral i relation till drifts- eller bolagsform. Syftet är dock att bestämmelsens innehåll i sak skall stämma överens med

Det kan diskuteras om nya verksamhetsformer, såsom franchising, imaginära bolag, olika nätverk etc. skall anses som företagsgrupper vid tillämpningen av denna lag. Detta är dock en fråga som får besvaras genom en tolkning av direktivet.

10 §

Paragrafen har ingen direkt motsvarighet i direktivet.

Inom kommissionens arbetsgrupp har enighet nåtts om den angivna prioriteringsordningen.

11 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 3.4*.

De investmentbolag som avses i den aktuella förordningens artikel 3.5 a och 3.5 c är banker och försäkringsbolag resp. holdingbolag som använder sin möjlighet att utse styrelsen i det styrda företaget enbart som ett sätt att förvalta det insatta kapitalet. Andra investmentbolag än de i den aktuella förordningen utpekade skall alltså inte undantas.

I lagtexten har begreppet aktie – eller andelsinnehav valts istället för det i direktivet använda aktieinnehav för att bestämmelsen skall bli neutral i relation till drifts- eller bolagsform.

12 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 3.5*.

Det är rimligt att anta de flesta verksamheter som kommer att träffas av denna lag kommer att bedrivas i bolagsform. I lagtexten har endast konkurs-, ackords- och aktiebolagslagstiftningen utpekats. I övrigt har det enbart gjorts en hänvisning till motsvarande lagstiftning. Även enligt t.ex. lagstiftningen om ekonomiska föreningar, bostadsrättsföreningar eller stiftelser kan likvidatorer förordnas.

Företagets ansvar

13 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 4.1 och 11.2*.

I paragrafen slås fast att ansvaret för att det skapas förutsättningar för bildandet av ett europeiskt företagsråd eller motsvarande ligger hos gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Det innebär bl.a. att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget är skyldigt att ställa resurser till förhandlingsdelegationens förfogande som är tillräckliga för att ett avtal om europeiskt företagsråd skall kunna uppnås.

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inte med tillräcklig kraft verkar för att ett europeiskt företagsråd kan inrättas eller ett avtal om något annat samrådsförfarande träffas eller på annat sätt bryter mot lagen kan gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget bli skadeståndsskyldigt. Skadeståndsskyldigheten inträder dock inte om

reglerna i 24–35 §§ i stället blir tillämpliga, t.ex. på grund av företagets förhandlingsvägran. Prop. 1995/96:163

Det framgår av det *andra stycket* att det åvilar gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget att vid behov tillhandahålla uppgifter om antalet arbetstagare.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

När en förhandlingsdelegation skall bildas

14 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 5.1*.

Paragrafen anger när en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall bildas. Initiativet kan tas från arbetsgivarsidan eller från arbetstagsidan. Det har i den andra punkten särskilt markerats att initiativet kan komma från arbetstagarnas behöriga representanter. I detta begrepp ingår de fackliga organisationerna. Det är också naturligt att anta att det är via de fackliga organisationerna som arbetstagarnas krav på information och samråd kommer att kanaliseras i Sverige. Den begäran som avses i bestämmelsen kan lämnas till gemenskapsföretaget eller filialen/verksamheten eller något av företagsgruppens företag i endera EES-landet eller till ledningen för företagsgruppen i förekommande fall. Begäran torde få anses inkommen då den kommit gemenskapsföretaget, filialen eller något företag inom företagsgruppen till handa.

Det talas i paragrafen, liksom i 3 §, om ett minsta antal arbetstagare. Också här avses antalet arbetstagare, huvudtalet, oavsett anställningsform eller anställningstid och oavsett om arbetstagarna är anställda på eller rent faktiskt arbetar heltid eller deltid.

Sammansättning

15 §

Paragrafen rör förhandlingsdelegationens sammansättning och motsvarar direktivets *artikel 5.2.b) – d)*. Se även avsnitt 5.6.1.

Delegationen måste enligt *första stycket* alltid ha *en* representant från varje medlemsland där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet. Ytterligare platser skall fördelas efter en proportioneringsregel. Andelen arbetstagare skall beräknas som andel av det totala antalet arbetstagare inom EES-länderna. Regeln leder till att förhandlingsdelegationen inte kan ha färre än fem ledamöter och inte fler än 20.

Om parterna är överens om det kan det emellertid inte föreligga något hinder mot att det till förhandlingsdelegationen adjungeras personer som företräder verksamheter eller företag utanför EES-länderna. Detta kan vara av vikt om det finns en önskan att det kommande avtalet även skall omfatta verksamheter eller företag utanför EES-länderna (jämför 21 § 1.)

Enligt *andra stycket* i paragrafen skall arbetstagarnas förhandlingsdelegation underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning. Arbetstagarnas förhandlingsdelegation konstitue-

rar sig själv. Arbetsgivarsidan har ett ansvar för att det tas ett initiativ till bildande av förhandlingsdelegationen och bär också kostnadsansvaret för dess verksamhet. Förhandlingsdelegationens konstituerande får emellertid anses vara en angelägenhet för arbetstagsidan.

Hur de svenska ledamöterna utses

16 §

I paragrafen anges hur de svenska ledamöterna i förhandlingsdelegationen skall utses. Att det skall införas nationella bestämmelser på denna punkt framgår av *artikel 5.2.a*). Se även avsnitt 5.6.2.

Bestämmelserna har utformats efter förebild från styrelserepresentationslagen. Det är, såsom är fallet också enligt den lagen, tanken att de lokala kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna skall utse ledamöterna. Om det endast finns en kollektivavtalsbunden lokal facklig organisation utser den organisationen den eller de svenska ledamöterna. Om det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer skall de som huvudregel komma överens om hur ledamöterna skall utses. Om organisationerna emellertid inte skulle komma överens träder reglerna i *andra stycket* i funktion. Om *en* ledamot skall utses är det den lokala kollektivavtalsbundna fackliga organisation som företräder flest arbetstagare som utser ledamoten. Om *flera* ledamöter skall utses skall 8 § andra och tredje styckena styrelserepresentationslagen tillämpas. Hänvisningen till styrelserepresentationslagen innebär att om inte den största organisationen skall utse samtliga ledamöter så skall de två största organisationerna utse ledamöterna. Om det således skall utses fyra ledamöter så utses två av vardera organisationen och om det skall utses fem ledamöter så utser den största organisationen tre och den andra två osv.

I *tredje stycket* anges att om företaget inte är bundet av något kollektivavtal så skall den arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare utse den svenska ledamoten eller de svenska ledamöterna om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om något annat.

Bestämmelsen i *fjärde stycket* motsvarar 8 § sista stycket styrelserepresentationslagen.

Kostnader

17 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 5.6*. Den behandlas i avsnitt 5.9.

I paragrafen anges att skäligen kostnader skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Kostnaderna skall avse såväl bildandet av förhandlingsdelegationen som utförandet av uppgifterna. Kostnader som i normalfallet är skäligen kostnader för de interna mötena och sammanträffandena med ledningen, ledamöternas resor och logi, traktamenten samt för tolkning och översättning.

I direktivet anges särskilt att EES-länderna får förordna att gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets kostnadsansvar, i de fall arbetstagsidan vill anlita experter, får begränsas till enbart en ex-

pert. Någon sådan begränsning har inte införts. I normalfallet torde det dock vara skäligt med endast en expert, särskilt när det gäller sådana uppgifter som arbetstagarnas förhandlingsdelegation har att utföra, dvs. förhandla om ett avtal. Man kan emellertid tänka sig situationer där kostnaderna för flera experter är skäliga, t.ex. om arbetstagarnas förhandlingsdelegation vill företrädas av olika experter i olika delfrågor.

Förhandlingar

18 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 5.4 första stycket och 6.1*. Det ligger i sakens natur att skyldigheten att begära förhandlingar innebär att förhandlingarna skall inledas så snart det kan ske. I detta sammanhang kan erinras om bestämmelsen i 23 § 2 att reglerna i 24–35 §§ slår till om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har vägrat att ingå i förhandling och denna vägran inte har upphört inom sex månader. Paragrafen innefattar ett krav på båda parterna att samarbeta i en förtroendefull anda och med en inriktning mot att träffa en överenskommelse.

Andra stycket motsvarar direktivets *artikel 5.4 andra stycket*. Varken lagen eller direktivet innehåller någon begränsning av antalet experter. Det måste dock naturligtvis röra sig om experter – en eller flera – vars medverkan kan tillföra förhandlingarna något som på objektiva grunder är positivt, sett ur arbetstagarnas synvinkel. I vilken utsträckning gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget är skyldigt att ersätta arbetstagarnas förhandlingsdelegation för kostnader för experthjälp får bedömas med ledning av 17 §.

19 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 5.5*.

Förhandlingsdelegationen får med två tredjedelar av rösterna besluta att inte inleda några förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna med syfte att inte ingå något avtal. Direktivet anger "två tredjedelar av rösterna". För att ett effektivt minoritetsskydd skall uppnås är det troligt att härmed avses två tredjedelar av det totala antalet ledamöter.

Genom ett beslut att inte inleda förhandlingar eller genom att definitivt avbryta förhandlingarna avstår förhandlingsdelegationen från ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande. Inte heller reglerna om vad som gäller om avtal inte träffas i 23–35 §§ blir då tillämpliga. Tidigast efter två år från ett sådant beslut får förhandlingar inledas eller återupptas. Parterna får dock komma överens om en kortare tidsperiod eller börja förhandla tidigare om de är överens om det. Gemenskapsföretaget eller företagsgruppen kan ha förändrats när det åter blir aktuellt med förhandlingar, varför det kan vara nödvändigt ändra förhandlingsdelegationens sammansättning med tillämpning av 15 och 16 §§.

20 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 6.5*.

Prop. 1995/96:163

Enligt paragrafen räcker det med enkel majoritet, hälften av ledamöterna, för att förhandlingsdelegationen skall kunna träffa ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd.

Avtal

21 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 6.2*. Den har behandlats i avsnitt 5.7.

I bestämmelsen anges vissa frågor som skall behandlas i ett avtal om europeiskt företagsråd. Det skall vara ett skriftligt avtal (se artikel 5.3). I direktivet föreskrivs att fastställandet av frågorna skall ske "utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt". Såsom *Lagrådet* påpekat är det svårt att förstå vad som i sak åsyftas. Formuleringen har därför inte tagits in i lagtexten.

I punkten 1 anges att avtalet skall fastställa vilka företag eller verksamheter som avtalet omfattar. Enligt direktivets *artikel 1.4* skall all verksamhet i EES-länderna omfattas av avtalet om inte ett bredare tillämpningsområde avtalats. Av detta bör man kunna dra slutsatsen att all verksamhet inom EES-länderna skall omfattas av avtalet, dvs. även de enheter som har färre än 150 anställda. Här ges dock en möjlighet att i avtalet ange ett *vidare* tillämpningsområde, t.ex. verksamhet i Storbritannien eller i övrigt utanför EES-länderna. I avtalet skall således anges gemenskapsföretagets verksamheter eller företagsgruppens företag i EES-länderna och eventuell annan verksamhet eller företag utanför EES-länderna som skall omfattas av avtalet.

Genom att det i ett avtal om ett europeiskt företagsråd skall anges vilka företag eller verksamheter som omfattas öppnas det också en möjlighet att etablera europeiska företagsråd på flera nivåer, t.ex. både på koncern- och affärsgruppsnivå. Detta får också anses framgå av artikel 1.2 och 1.3. I artikel 1.2 anges att ett företagsråd eller något annat samrådsförfarande skall inrättas i alla gemenskapsföretag och företagsgrupper. I artikel 1.3 sägs dock att i fråga om företagsgrupper som består av flera företag eller företagsgrupper så skall företagsrådet inrättas på företagsgruppsnivå (koncernnivå) *om inte annat avtalas*.

Med företagets sammansättning (2) avses antalet ledamöter och fördelningen av platser. I övrigt skall avtalet fastställa företagsrådets mandatperiod (2), företagsrådets uppgifter (3), regler om företagsrådets möten (4) och vilka ekonomiska och materiella resurser företagsrådet skall förfoga över (5) samt avtalets löptid och förfaranderegler för omförhandling av avtalet, särskilt såvitt avser förändringar i verksamheten (6). Att avtalet även skall beakta hur man skall hantera kommande strukturförändringar har ingen motsvarighet i direktivet. Det är dock angeläget att i avtalet ta upp denna aspekt på reglerna för omförhandling. Avtalet bör ange vad som skall hända med avtalet och företagsrådet vid förändringar i

arbetstagarstyrkans sammansättning som betingas av t.ex. fusioner eller försäljning av företag eller som aktualiseras av andra skäl. Prop. 1995/96:163

Om ett avtal om europeiskt företagsråd inte träffas skall, om inte 19 eller 22 §§ blir tillämpliga, ett europeiskt företagsråd ändå inrättas enligt 23–35 §§.

22 §

Paragrafen motsvarar direktivets *artikel 1.3 och 6.3*.

I stället för ett avtal om europeiskt företagsråd kan parterna träffa ett avtal om införande av något annat förfarande för samråd och information.

Det skall vara fråga om ett skriftligt avtal. Avtalet kan omfatta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden.

Det ställs endast två krav på detta alternativa förfarande. För det första anges det att informationen särskilt skall gälla gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen. För det andra anges det att avtalet skall innehålla riktlinjer för hur arbetstagarna skall ha rätt att sammanträda för att dryfta den information som de fått. Det skall dock vara fråga om ett samrådsförfarande och inte enbart ett informationsförfarande.

Av direktivet framgår inte närmare vad den gränsöverskridande informationen skall omfatta. Oavsett detta bör man kunna dra den slutsatsen att de gränsöverskridande frågorna som avses bör vara sådana som anges i 29 §.

Ett avtal om något annat samrådsförfarande träffas på samma sätt som ett avtal om europeiskt företagsråd. Bestämmelserna om skydd för arbetstagarrepresentanter, tystnadsplikt, skadestånd och rättegång i 37–41 §§ gäller även ett avtal om något annat samrådsförfarande. Om det bildats något organ, någon juridisk person, i anledning av avtalet kan detta organ väcka talan om skadestånd. Om det saknas ett sådant särskilt bildat organ med rättskapacitet måste dock en sådan talan väckas av arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller av en facklig organisation.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

23 §

Paragrafen anger att ett europeiskt företagsråd skall inrättas enligt 24–35 §§ när kriterierna i någon av punkterna 1–4 är uppfyllda. Motsvarande bestämmelse finns i direktivets *artikel 7.1. och tilläggsföreskrifter 1*.

Enligt *första punkten* skall reglerna, dvs. 24–35 §§, tillämpas om det träffas en överenskommelse om detta. I den svenska direktivtexten anges i artikel 7.1 punkten 1 att tilläggsföreskrifterna skall gälla om "den centrala ledningen *eller* det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta". Den engelska texten anger dock att bestämmelserna skall gälla om "the central management *and* the special negotiating body so decide".

Enligt *andra punkten* skall reglerna tillämpas om avtal om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande inte träffas på grund av att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget vägrar att ingå i förhandlingar inom sex månader från det att minst 100 arbetstagare eller representanter för dem begärt att förhandlingar skall inledas enligt 14 §. Ledning för hur denna regel skall tolkas kan hämtas i den svenska rättspraxis som har utvecklats kring begreppet förhandlingsvägran. Detta

innebär att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inte torde anses ha vägrat inleda förhandlingar, om det inte kan läggas gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget till last att förhandlingar inte har kommit till stånd.

Reglerna skall också tillämpas, enligt *tredje punkten*, för det fall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inte når en överenskommelse med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom tre år från det att arbetstagarna har begärt att förhandlingar skall inledas enligt 14 § alternativt inom tre år från tidpunkten när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget tog initiativ till förhandlingar enligt 14 §.

När begäran om förhandling anses ha inkommit behandlas i kommentaren till 14 §.

Enligt *fjärde punkten* skall reglerna också tillämpas om ett sådant avtal som avses i 6 §, dvs. ett avtal som träffats före lagens ikraftträdande, eller om ett avtal som träffats enligt bestämmelserna i lagen, dvs. enligt 21 och 22 §§, upphör att gälla och ett nytt avtal inte träffas inom sex månader. Om det således finns ett avtal om europeiskt företagsråd eller ett avtal om något annat samrådsförfarande och det inte förnyas så behöver inte någon förhandlingsdelegation utses som på nytt skall försöka träffa ett avtal. I stället skall ett europeiskt företagsråd inrättas enligt 24–35 §§. Det företagsrådet skall enligt 34 § efter fyra år pröva om förhandlingar skall inledas för att träffa ett nytt avtal eller om 24–35 §§ skall tillämpas även i fortsättningen. Om parterna är överens om det kan det inte föreligga några hinder för att förhandlingar inleds och att avtal träffas dessförinnan.

Bestämmelserna i 24–35 §§ skall däremot inte tillämpas om

1. ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd träffas (se direktivets artikel 6.4.),
2. ett sådant avtal om gränsöverskridande information som avses i 6 § har träffats före lagens ikraftträdande (se direktivets artikel 13), eller
3. arbetstagarnas förhandlingsdelegation i enlighet med 19 § beslutar att inte inleda förhandlingar om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande *eller* avbryter sådana förhandlingar i syfte att inte ingå något avtal (se artikel 5.5). Man bör observera att det här föreligger en skillnad jämfört med vad som gäller om förhandlingarna inte leder till något avtal inom tre år.

Det europeiska företagsrådets sammansättning

24 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om företagsrådets sammansättning. Den motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 1.c) första stycket och 1.d)*.

Motsvarande bestämmelser avseende sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation finns i 15 §. Av ledamöterna skall minst en ledamot företräda ett EES-land där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet. Till skillnad mot i 15 § anges det i denna paragraf att varje EES-land skall vara företrätt av *minst* en ledamot. Det

innebär att om parterna är överens om det så kan varje EES-land företrädas av t.ex. två ledamöter. Därutöver skall det i företagsrådet finnas ytterligare ledamöter i förhållande till antalet arbetstagare i de olika EES-länderna. En proportionell fördelning skall alltså göras. Två, fyra respektive sex ytterligare ledamöter skall utses beroende på hur många arbetstagare det finns i de olika länderna. Det sammanlagda antalet ledamöter skall dock inte överstiga trettio.

I övrigt hänvisas till vad som anförts i författningskommentaren till 15 § och i avsnitt 5.8.2.

Enligt *tredje stycket* skall företagsrådet vartannat år pröva om sammansättningen av företagsrådet skall förändras på grund av förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet. Detta gäller om inte parterna kommit överens om något annat. Om således verksamhet tillkommit i ett EES-land eller försvunnit från ett annat eller antalet anställda förändrats på ett sådant sätt att tillämpningen av första och andra stycket leder till att företagsrådet skall ges en annan sammansättning så skall ett nytt företagsråd utses. Gemenskapsföretaget eller företagsgruppen skall lämna uppgifter om antalet arbetstagare enligt 13 § andra stycket.

25 §

Paragrafen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 1.e*).

Hur de svenska ledamöterna utses

26 §

I paragrafen anges hur de svenska ledamöterna i företagsrådet skall utses. Att det skall införas nationella bestämmelser på denna punkt framgår av direktivets *tilläggsföreskrifter 1.b*). Motsvarande bestämmelse för förhandlingsdelegationen finns i 16 §. I denna paragraf anges dock uttryckligen att ledamöterna skall utses bland de anställda.

Arbetsordning och arbetsutskott

27 §

I *första stycket* anges att företagsrådet bestämmer sin egen arbetsordning. Bestämmelsen motsvarar *tilläggsföreskrifterna 1.c*) *tredje stycket*.

I *andra stycket* anges att företagsrådet inom sig skall utse ett arbetsutskott om högst tre ledamöter om företagsrådets storlek föranleder det. Bestämmelsen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 1.c*) *andra stycket*. Det framgår inte av direktivet hur stort företagsrådet skall vara för att ett arbetsutskott skall utses. Det är rimligt att anta att om företagsrådet består av i vart fall ett tiotal eller fler ledamöter så kan det vara lämpligt med ett arbetsutskott. Om det finns ett arbetsutskott är det detta som gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget skall underätta om sådana särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen (jämför 30 §).

Paragrafen har fått sin lydelse på förslag av *Lagrådet*.

*Rätt till samråd och information***28 §**

I paragrafen regleras i vilka frågor som det europeiska företagsrådet har rätt till information och samråd. Bestämmelsen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 1.a*).

Företagsrådets rätt till information och samråd är begränsad till frågor som rör hela gemenskapsföretaget eller hela företagsgruppen, eller frågor som rör minst två verksamheter i olika EES-länder. Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inte har säte i EES-länderna, skall informationen och samrådet omfatta frågor som rör samtliga verksamheter eller företag som finns inom EES-länderna eller frågor som rör verksamhet i minst två EES-länder. Frågorna skall med andra ord vara gränsöverskridande och omfatta verksamhet i minst två EES-länder. Begränsningen tar således sikte på kretsen av frågor.

Det förtjänar att påpekas att det nationella förhandlingssystemet inte påverkas av att 23–35 §§ blir tillämpliga.

29 §

Paragrafen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 2*.

I *första stycket* läggs fast att det europeiska företagsrådet har rätt till i vart fall ett sammanträffande per år med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Även i detta fall kan parterna dock träffa avtal om fler sammanträffanden. Om sådana särskilda omständigheter inträffar som avses i 30 § kan ytterligare sammanträffanden bli aktuella.

I *andra stycket* anges att företagsrådet skall tillställas en rapport om de förhållanden som mötet skall behandla. Rapporten skall vara skriftlig.

I *tredje stycket* räknas upp de frågor som skall behandlas på mötet. När det gäller den sista punkten om kollektiva uppsägningar är det inte nödvändigt att de förestående kollektiva uppsägningarna avser arbetstagare vid verksamheter i två länder för att frågan skall betecknas som gränsöverskridande. Det räcker att uppsägningarna grundas på omständigheter som rör gemenskapsföretaget eller företagsgruppen som helhet eller i vart fall verksamheter eller företag i två EES-länder. Uttrycket kollektiva uppsägningar har valts i anslutning till direktivtexten och får ges den innebörd som följer av EG-rättens regler.

30 §

Paragrafen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 3*.

Paragrafen anger att företagsrådet alternativt arbetsutskottet skall underrättas, om särskilda omständigheter inträffar som påverkar arbetstagarnas intressen. Det ges därutöver närmare regler om rätt till skriftlig rapport och sammanträffanden motsvarande reglerna i 29 §. I dessa fall skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget särskilt underrätta arbetsutskottet eller företagsrådet, och vända sig till arbetsutskottet, om ett sådant är utsett, i stället för till företagsrådet.

En mycket viktig fråga är i vilket skede av sin beslutsprocess som gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget skall underrätta

arbetsutskottet om de särskilda omständigheterna. Man kan tänka sig olika svar på den frågan; allt från att det kan ske t.o.m. efter det beslutet är fattat och verkställt till att bestämmelsen får anses innefatta ett krav på gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget att vänta med beslutet till dess ett samråd med arbetsutskottet har ägt rum, om ett sådant begärs. Det har hävdats att direktivet i denna situation förutsätter att samrådsförfarandet äger rum innan beslut fattas (se Bruun-Nielsen-Töllborg, Juridisk Tidskrift 1994/95 nr 5 s. 924). Svaret på frågan sammanhänger ytterst med hur direktivet i detta hänseende kommer att tolkas inom ramen för EU:s rättsordning. Se avsnitt 5.5.1.

I den svenska översättningen anges att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget skall underrätta om "omplaceringar". Detta uttryck motsvaras i den engelska språkdräkten av uttrycket "relocations". Det som avses i artikeln torde vara större omflyttningar av hela enheter eller arbetsplatser, företeelser som ligger närmare det svenska ordet omlokalisering än omplacering. Ordet omlokalisering har därför valts i lagtexten.

Regler för det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet

31 §

Paragrafen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 6*.

Kostnaderna för experthjälpen skall enligt 35 § bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i den utsträckning de är skäliga.

I övrigt hänvisas till kommentaren till 18 § andra stycket.

32 §

Första stycket motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 4 andra stycket*. *Andra stycket* har ingen motsvarighet i direktivet. Se avsnitt 5.8.2.

Enligt *första stycket* har företagsrådet eller arbetsutskottet rätt att träffas inför sammanträffanden med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget utan att gemenskapsföretagets eller företagsgruppens företrädare är närvarande. Företagsrådet har därutöver enligt *andra stycket* rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år. Bestämmelsen har som *Lagrådet* påpekat samband med regleringen i 35 § om gemenskapsföretagets och det kontrollerande företagets ansvar för företagsrådets och arbetsutskottets kostnader. För att detta samband tydligare skall framgå har Lagrådet förordat att innehållet i andra stycket i stället skall regleras i 35 § eller att kostnadsansvaret bör framgå redan av 32 §. Regeringen har föredragit att omformulera denna paragraf så att det tydligt framgår att det är fråga om enskilda sammanträden som sker på gemenskapsföretagets eller det kontrollerade företagets bekostnad. Om det är arbetsutskottet som träffas har även de ledamöter i rådet som företräder arbetstagarna vid verksamheter som direkt berörs (se 30 § andra stycket) rätt att vara med på det interna mötet.

33 §

Paragrafen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 5*. Den behandlas i avsnitt 5.8.2. Paragrafen har formulerats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Som har framgått i avsnitt 5.6.2 är arbetstagarorganisationerna i Sverige representanter för arbetstagarna även enligt denna lag. Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal är informationsskyldigheten därför fullgjord om den eller de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna har informerats om utgången av informationen och samrådet som förevarit. Finns det inget kollektivavtal skall samtliga lokala fackliga arbetstagarorganisationer informeras.

Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter skall samtliga arbetstagare informeras.

34 §

Paragrafen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 1.f)*. Paragrafen har fått sin lydelse i enlighet med *Lagrådets* förslag.

När företagsrådet funnits i fyra år skall det pröva om det skall inledas förhandlingar för att i stället försöka träffa ett avtal enligt 21 eller 22 §. Bestämmelsen ger således företagsrådet en rätt och påför gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget en skyldighet att efter fyra år förhandla om ett avtal. Om parterna är överens kan det inte vara något som hindrar att förhandlingar inleds och att ett avtal träffas innan fyraårsperioden gått ut.

*Kostnader***35 §**

Paragrafen motsvarar direktivets *tilläggsföreskrifter 7*.

Denna bestämmelse motsvarar regleringen i 17 § om kostnaderna för förhandlingsdelegationen. Se även avsnitt 5.9.

Övriga bestämmelser**36 §**

Paragrafen har ingen direkt motsvarighet i direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.12. Paragrafens *första stycke* erinrar om att arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd är juridiska personer.

Som har påpekats i avsnitt 5.12 innebär *andra stycket* att arbetstagarnas förhandlingsdelegation upphör att finnas till när ett europeiskt företagsråd har börjat verka.

*Skydd för arbetstagarrepresentanter***37 §**

De arbetstagarrepresentanter som är verksamma enligt denna lag skall enligt *artikel 10* i direktivet vara tillförsäkrade samma skydd som nationell lagstiftning eller praxis ger arbetstagarnas representanter. Genom denna paragraf görs vissa regler i förtroendemannalagen tillämpliga på arbetstagarrepresentanter som utför uppgifter enligt denna lag. Paragrafen har behandlats i avsnitt 5.10. Hänvisningen till vissa bestämmelser i förtroendemannalagen utesluter givetvis inte att hela den lagen i och för sig kan bli tillämplig, om förutsättningarna härför är uppfyllda. Den som är utsedd av en lokal kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation till facklig förtroendeman omfattas direkt av förtroendemannalagen, när organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget.

Paragrafen hänvisar till vissa delar av förtroendemannalagen. Det gäller till en början regeln i 3 § första stycket om att arbetsgivaren inte får hindra en förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Hänvisningen gäller vidare 4 § som rör rätten till bibehållna anställningsvillkor och det s.k. efterskyddet, dvs. föreskriften att arbetstagaren när uppdraget har upphört skall vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om arbetstagaren inte hade haft något uppdrag. Vidare omfattas reglerna om rätt till ledighet och betalning under ledigheten i 6 och 7 §§. Begränsningen i 7 § första stycket förtroendemannalagen av rätten till bibehållna anställningsförmåner – endast ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ger en sådan rätt – får i detta sammanhang ingen betydelse. All ledighet som avser verksamhet i en förhandlingsdelegation eller ett företagsråd får anses röra den egna arbetsplatsen. Hänvisningen gäller slutligen företrädesrätten enligt 8 § till fortsatt anställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering.

Tystnadsplikt

38 §

Paragrafen motsvarar *artikel 8.1* i direktivet. Den har behandlats i avsnitt 5.11.

Första stycket gör det möjligt för gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp att föreskriva tystnadsplikt, om det är nödvändigt. Stycket har getts en restriktivutformning av hänsyn till arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet.

Bestämmelsen i *andra stycket* tillåter en arbetstagare att trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter av företagsrådet och till dess experter, under förutsättning att uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådana fall gäller tystnadsplikten också för mottagaren.

Enligt *tredje stycket* skall reglerna om tystnadsplikt gälla även för ledamöter av arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för samråd och information enligt lagen.

Skadestånd

39 §

Paragrafen innehåller regler om skadeståndsskyldighet för den som bryter mot lagen eller mot ett avtal som omfattas av lagen. Den behandlas i avsnitt 5.12. Som framgår av 6 § gäller skadeståndsskyldigheten också brott mot sådana avtal som avses i den paragrafen.

I det *första stycket* hänvisas det till skadeståndsreglerna i medbestämmandelagen. Hänvisningen innebär bl.a. att skadeståndsskyldigheten kan omfatta såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd.

Det *andra stycket* jämför vid tillämpningen av de reglerna gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp med arbetsgivare samt europeiskt företagsråd och arbetstagarnas förhandlingsdelegation med arbetstagarorganisation. Även andra organ för information till och samråd med arbetstagare jämförs med arbetstagarorganisationer.

Tredje stycket anger att innan arbetstagarnas förhandlingsdelegation har bildats företräds arbetstagarorganisationerna av berörda arbetstagarorganisationer.

Rättegång

40 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.13. Enligt paragrafens *första stycke* skall tvister i frågor som omfattas av denna lag följa den processordning som anges i arbetstvistlagen. Enligt *andra stycket* jämförs avtal som avses i lagen med kollektivavtal vid tillämpning av arbetstvistlagen. Alla tvister enligt lagen skall enligt *tredje stycket* handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol. *Fjärde stycket* föreskriver att mål om tillämpningen av tystnadspliktsregeln i 38 § skall handläggas skyndsamt.

Paragrafen skall tillämpas också vid tvister om sådana avtal som avses i 6 §.

41 §

Paragrafen hänvisar till reglerna om tvisteförhandling och rättegång i 64, 65 och 68 §§ medbestämmandelagen. Den har behandlats i avsnitt 5.13.

Hänvisningen till 64 § medbestämmandelagen innebär att parterna måste förhandla innan talan väcks. Görs inte det, kan Arbetsdomstolen inte ta upp tvisten till prövning. Detta följer av 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. Enligt den bestämmelsen får talan inte upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum i tvistefrågan.

Preskriptionsfristen om åtta månader börjar löpa vid den tidpunkt då förhandlingen avslutades.

Paragrafen skall tillämpas också vid tvister om sådana avtal som avses i 6 §.

Ikraftträdandet

Ikraftträdandedatumet är den senaste tillåtna tidpunkten enligt artikel 14 Prop. 1995/96:163 i direktivet. Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 5.14.

Arbetsrättskommissionens sammanfattning av betänkandet Ny lag om europeiska företagsråd (SOU 1995:115)

I detta delbetänkande lämnar 1995 års Arbetsrättskommission sitt förslag till en helt ny lag om europeiska företagsråd. Lagförslaget bygger på ett EG-direktiv om rätt till samråd med och information till anställda i stora företag och koncerner som har etablerats i flera EES-länder. Samrådet och informationen skall ske mellan företaget och det europeiska företagsrådet, som består av representanter för de anställda. Om det rör sig om en koncern, skall företagets skyldigheter fullgöras av det kontrollerande företaget, dvs. i normalfallet koncernens moderbolag.

Syftet med direktivet är att förbättra arbetstagarnas rätt till samråd och information i sådana företag och koncerner.

En utgångspunkt för vårt arbete har varit att i så stor utsträckning som möjligt använda oss av det invanda arbetsrättsliga svenska systemet. Ett exempel på detta är att vi har låtit de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna bära en del rättigheter som de inte har enligt direktivet.

Många bestämmelser i direktivet är sådana att direktivets syfte inte kan uppnås, om de inte införs på ett förhållandevis likartat sätt i de olika EES-länderna. En annan utgångspunkt för vårt arbete har därför varit att låta lagförslaget ligga så nära direktivet som möjligt, när det gäller bestämmelser av gränsöverskridande natur.

Lagens uppbyggnad

Lagen är liksom direktivet uppbyggd på följande sätt.

Om företaget eller koncernen har träffat ett avtal om samråd och information redan innan lagen träder i kraft, gäller inte lagen över huvud taget för företaget eller koncernen.

Om det inte finns något sådant avtal, gäller bestämmelserna i 1 – 19 §§ och 31 – 37 §§ för de förhandlingar som arbetstagarnas förhandlingsdelegation och företaget eller det kontrollerande företaget kan föra om ett avtal om samråd och information.

Om ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande träffas, gäller bestämmelserna i 31 – 37 §§ för detta avtal.

Om arbetstagarna begär ett avtal om europeiskt företagsråd, men företaget eller det kontrollerande företaget inte går med på denna begäran inom en viss tid, skall de s.k. stupstocksreglerna i 20 – 30 §§ börja gälla. Dessutom gäller i sådana fall bestämmelserna i 31 – 37 §§.

Slutligen skall nämnas att bestämmelserna i 13 § om hur arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall utses troligen kommer att tillämpas i betydligt större utsträckning än övriga bestämmelser i lagen. Detta hänger samman med att bestämmelserna i den svenska lagen skall tillämpas när det gäller hur de svenska ledamöterna i arbetstagarnas förhandlings-

delegation skall utses, oavsett om företaget eller koncernen är svensk eller utländsk.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 2

Lagens bestämmelser

I de *inledande bestämmelserna* anges att lagen gäller för företag eller koncerner som har verksamhet i minst två EES-länder. Företaget eller koncernen skall vara så stora att det finns sammanlagt minst 1 000 arbetstagare, varav minst 150 arbetstagare i vart och ett av minst två EES-länder. Med EES-länderna menas alla stater som är bundna av EES-avtalet utom Storbritannien.

Om det redan finns ett avtal om gränsöverskridande samråd och information i företaget eller koncernen, när lagen träder i kraft, gäller lagen inte alls.

Företagets ansvar

En viktig bestämmelse finns i 11 § och anger att företaget (i en koncern det kontrollerande företaget eller moderbolaget) aktivt skall verka för att ett europeiskt företagsråd eller liknande inrättas. Detta *ansvar* har vi valt att lägga hos företaget och inte – som det sägs i direktivet – på den centrala ledningen. I en koncern skall ansvaret fullgöras av det företag som är kontrollerande i förhållande till andra företag inom koncernen, vanligtvis moderbolaget. Flera bestämmelser i lagen handlar om hur det skall avgöras om ett företag kan utöva ett bestämmande inflytande över andra företag och därmed vara ett s.k. kontrollerande företag.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

I lagen ges bestämmelser för hur arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall utses. Vi har valt att i så stor utsträckning som möjligt använda oss av det system som har utvecklats i lagstiftningen om styrelserepresentation för de anställda. Reglerna skall användas så fort svenska arbetstagare utses, oavsett om företaget eller koncernen är svensk eller utländsk. Skäliga kostnader för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna utföra sina uppgifter skall ersättas av företaget.

Förhandlingar och avtal om europeiskt företagsråd

Företaget eller det kontrollerande företaget (moderbolaget) skall påkalla förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att träffa ett avtal om europeiskt företagsråd. Parterna är fria att ingå vilka avtal de vill, men vissa frågor måste behandlas, t.ex. vilka företag eller verksamheter som omfattas av avtalet. Parterna kan också komma överens om ett annat förfarande för samråd och information.

Stupstocksreglerna

Om parterna inte kommer fram till ett avtal, slår lagens stupstocksregler till. I dem ges detaljerade föreskrifter om hur arbetstagarnas europeiska företagsråd skall se ut, vilka frågor som företagsrådet skall ha rätt till samråd och information om o.s.v.

Övriga bestämmelser

Avslutningsvis ges flera bestämmelser om rättskapacitet, skydd för arbetstagarrepresentanter, tystnadsplikt, rättegång m.m.

Lagen föreslås träda i kraft den 22 september 1996. Avsikten är att direktivet skall införlivas i alla EES-länder samtidigt den dagen.

Arbetsrättskommissionens lagförslag

Förslag till
Lag (1996:000) om europeiska företagsråd

Härmed föreskrivs följande

Inledande bestämmelser

Lagens innehåll

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för samråd och information i företag eller koncerner som har etablerats i minst två EES-länder. Syftet är att ge arbetstagarna i sådana företag en förbättrad rätt till information och samråd.

Med *EES-länder* avses i denna lag

- *dels* staterna i Europeiska Unionen med undantag för Förenade Kungariket Storbritannien och Nordirland,
- *dels* de övriga stater som omfattas av EES-avtalet.

2 § *Arbetstagarnas förhandlingsdelegation* bildas enligt bestämmelserna i 12 – 13 §§. Arbetstagarnas förhandlingsdelegation har till uppgift att tillsammans med företaget, eller det kontrollerande företaget i en koncern, träffa ett avtal om *europeiskt företagsråd* eller om ett annat förfarande för samråd och information.

Lagens tillämpningsområde

3 § Denna lag gäller för företag och koncerner som

- *dels* bedriver verksamhet i minst två EES-länder,
- *dels* har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, varav minst 150 arbetstagare finns i vart och ett av minst två EES-länder.

Antalet arbetstagare beräknas som ett medeltal av antalet helårs heltidsanställda under de två närmast föregående verksamhetsåren.

4 § Denna lag gäller inte för företag eller koncerner där det vid tiden för lagens ikraftträdande finns gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, som omfattar alla arbetstagare i EES-länderna.

Sådana avtal får förnyas utan att lagen därmed blir tillämplig.

5 § Företags eller koncerners verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 3

Vissa definitioner

6 § I denna lag avses med

- *företag* en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,
- *kontrollerande företag* ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, *det kontrollerade företaget*,
- *koncern* en grupp av företag där minst ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår.

7 § Om inte annat visas, skall ett företag anses utöva *ett bestämmande inflytande* över ett annat företag, om det i eget eller annans namn

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags styrelse,
2. kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till det andra företags aktiekapital eller
3. äger majoriteten av det andra företags aktiekapital.

8 § Om flera företag inom en koncern anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, skall i första hand det företag som avses i 7 § 1 och i andra hand det företag som avses i 7 § 2 anses som kontrollerande företag, om det inte visas att ett annat företag kan utöva ett bestämmande inflytande.

9 § Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer skall inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktieinnehav, även om kraven i 7 § är uppfyllda.

10 § En konkursförvaltare, god man eller likvidator som vidtar åtgärder enligt bestämmelserna i konkurslagen (1987:672), aktiebolagslagen (1975:1385) eller motsvarande lagstiftning skall vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

11 § Företaget eller det kontrollerande företaget skall aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller förfarande för information och samråd.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

Bildandet av arbetstagarnas förhandlingsdelegation

12 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall bildas

1. när företaget eller ett kontrollerande företag tar initiativ till förhandlingar om ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för samråd och information,

2. när minst 100 arbetstagare, eller behöriga representanter för dem, vid minst två företag eller verksamheter i minst två EES-länder begär sådana förhandlingar.

Företaget eller det kontrollerande företaget skall tillhandahålla uppgifter om antalet anställda i olika EES-länder.

Sammansättning

13 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall bestå av minst tre och högst 17 ledamöter eller det högre antal som företaget eller det kontrollerande företaget medger. Av ledamöterna skall minst en företräda arbetstagarna i varje EES-land där företaget har verksamhet. När det gäller koncerner skall minst en ledamot företräda arbetstagarna i varje EES-land där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag finns.

Sedan minst en företrädare för arbetstagarna i varje EES-land har utsetts, skall de återstående platserna fördelas proportionellt i förhållande till antalet anställda i varje EES-land.

Om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat, skall den svenska ledamoten utses av den lokala arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget och som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget. Om det är fråga om att utse flera ledamöter och det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer, skall den ordning för utseende av arbetstagarrepresentanter som finns angiven i 8 § andra, tredje och femte styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda gälla i tillämpliga delar.

Om företaget inte är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest anställda, om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat.

Vid tillämpningen av tredje och fjärde styckena skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall underrätta företaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 3

Kostnader

14 § Kostnaderna för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna utföra sina uppgifter skall bäras av företaget eller det kontrollerande företaget, i den mån kostnaderna är skäliga.

Förhandlingar om europeiskt företagsråd

15 § Företaget eller det kontrollerande företaget skall påkalla förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för information och samråd.

Förhandlingarna skall syfta till att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för ett europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för information och samråd.

Vid förhandlingarna kan arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträddas av experter som den själv utser.

16 § För att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna ingå ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för samråd och information till arbetstagarna, måste mer än hälften av ledamöterna i delegationen enas om det.

17 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation kan, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda sådana förhandlingar som avses i 15 § eller att, med syfte att inte ingå något avtal, avbryta pågående förhandlingar.

En ny begäran om att sammankalla en förhandlingsdelegation kan göras tidigast två år efter ett sådant beslut, om inte parterna kommer överens om något annat.

Avtal om europeiskt företagsråd

18 § I ett avtal om europeiskt företagsråd skall, utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt, fastställas

1. vilka företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet,
2. det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser och mandatperiod,
3. det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd,
4. platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd,

5. vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till det europeiska företagsrådets förfogande samt
6. avtalets löptid och omförhandlingsförfarande.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 3

19 § I stället för ett avtal om företagsråd kan parterna avtala om riktlinjerna för inrättandet av ett annat förfarande för samråd och information. Sådana riktlinjer skall omfatta *dels* information till arbetstagarnas representanter, särskilt om gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen, *dels* hur arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Stupstocksreglerna

När stupstocksreglerna skall tillämpas

20 § Bestämmelserna i 21 – 30 §§ om inrättande av ett europeiskt företagsråd skall tillämpas om

1. företaget eller det kontrollerande företaget och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. företaget eller det kontrollerande företaget vägrar att inleda förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom sex månader från den begäran som avses i 12 §,
3. företaget eller det kontrollerande företaget och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om europeiskt företagsråd inom tre år från den begäran som avses i 12 § eller
4. ett avtal som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet

21 § Ett europeiskt företagsråd för samråd med och information till arbetstagarna skall inrättas.

Det europeiska företagsrådet skall bestå av minst tre och högst 30 ledamöter. Företagsrådet skall själv fastställa sin arbetsordning.

Det europeiska företagsrådet kan inom sig utse ett *arbetsutskott* som består av högst tre ledamöter.

Det europeiska företagsrådets sammansättning

22 § I det europeiska företagsrådet skall finnas minst en företrädare för arbetstagarna i varje EES-land där företaget, det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag har verksamhet.

Därefter skall platserna i företagsrådet fördelas så att

1. en ytterligare ledamot utses för varje medlemsstat där minst 25 % men mindre än 50 % av företagets eller koncernens anställda finns,

2. två ytterligare ledamöter utses för varje medlemsstat där minst 50 % men mindre än 75 % av företagets eller koncernens anställda finns eller

3. tre ytterligare ledamöter utses för den medlemsstat där minst 75 % av företagets eller koncernens anställda finns.

Om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat, skall den svenska ledamoten utses av den lokala arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget och som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget. Om det är fråga om att utse flera ledamöter och det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer, skall den ordning för utseende av arbetstagarrepresentanter som finns angiven i 8 § andra, tredje och femte styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda gälla i tillämpliga delar.

Om företaget inte är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest anställda, om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat.

Vid tillämpningen av tredje och fjärde styckena skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

Det europeiska företagsrådets uppgifter

23 § Det europeiska företagsrådet skall ha rätt till samråd och information endast i frågor som berör

- hela företaget,
- koncernen eller
- minst två av dessas verksamheter eller företag som är belägna i olika medlemsstater.

När det gäller sådana företag eller koncerner som avses i 34 §, skall det europeiska företagsrådets befogenheter begränsas till de frågor som berör

- samtliga verksamheter eller företag som ligger inom EES-länderna eller
- de frågor som berör minst två av verksamheterna eller företagen som ligger inom EES-länderna.

24 § Det europeiska företagsrådet skall fortlöpande underrätta företaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning.

Rätt till samråd och information

25 § Företaget eller det kontrollerande företaget skall minst en gång om året sammanträffa med det europeiska företagsrådet och därvid ge information och samråda om utvecklingen i företagets eller koncernens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

Inför mötet skall företaget eller det kontrollerande företaget ge det europeiska företagsrådet en skriftlig rapport om de förhållanden som mötet skall handla om.

Mötet skall särskilt handla om följande förhållanden, nämligen

1. företagets eller koncernens struktur,
2. företagets eller koncernens ekonomiska och finansiella situation,
3. den förväntade utvecklingen i företagets eller koncernens verksamhet, produktion och försäljning,
4. sysselsättningsläget och dettas förmodade utveckling,
5. investeringar och betydande organisationsförändringar,
6. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
7. produktionsöverföringar,
8. fusioneringar,
9. nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt
10. kollektiva uppsägningar.

26 § Företaget eller det kontrollerande företaget skall, så snart det kan ske, underrätta arbetsutskottet om särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar.

Företaget eller det kontrollerande företaget skall sammanträffa med arbetsutskottet för att informera och samråda med detta, om arbetsutskottet begär det. Vid sådana sammanträffanden har dessutom de medlemmar i det europeiska företagsrådet som har valts eller utnämnts av de verksamheter eller företag som är direkt berörda av åtgärderna rätt att delta.

Inför mötet skall företaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om de förhållanden som mötet skall handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten.

Om det inte finns något arbetsutskott, gäller kraven på underrättelse, samråd och information i förhållande till det europeiska företagsrådet.

Regler för det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet

27 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

28 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet har rätt att sammanträda enskilt inför sammanträffanden med företaget eller det kontrollerande företaget.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 3

Därutöver har det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

29 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet skall informera representanterna för arbetstagarna vid företaget eller det kontrollerande företaget om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, skall samtliga arbetstagare informeras.

Kostnader

30 § Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av företaget eller det kontrollerande företaget, i den mån kostnaderna är skäligen.

Övriga bestämmelser

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

När ett europeiskt företagsråd börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från arbetstagarnas förhandlingsdelegation och inträder som part i avtalet om europeiskt företagsråd.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

Tystnadsplikt

33 § Företaget eller det kontrollerande företaget får föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter som utför uppgifter enligt denna lag, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som under tystnadsplikt har mottagit information för ett europeiskt företagsråds räkning, får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till de andra ledamöterna av företagsrådet och till företagsrådets experter. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för dem.

Detta gäller även för ledamöter av arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för samråd och information enligt denna lag.

Ansvar för förpliktelserna

34 § Om företaget eller det kontrollerande företaget inte har säte i något EES-land och företaget eller det kontrollerande företaget har utsett ett företag med säte i Sverige att fullgöra dessa förpliktelser, skall förpliktelserna enligt denna lag åvila det svenska företaget.

Om företaget eller det kontrollerande företaget inte har säte i något EES-land och inte heller har utsett något företag i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag åvila det svenska företaget, om det inom företaget eller koncernen finns fler arbetstagare i Sverige än i något annat EES-land.

Skadestånd

35 § Den som bryter mot denna lag eller mot ett avtal om europeiskt företagsråd eller om ett annat förfarande för information skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 54 – 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket och 61 – 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som sägs om arbetsgivare gälla även för företag eller kontrollerande företag och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för det europeiska företagsrådet, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller annat organ för information till och samråd med arbetstagare.

Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller arbetstagarnas förhandlingsdelegation som kan föra talan enligt denna lag, är företaget eller det kontrollerande företaget skadeståndsskyldigt gentemot de arbetstagarorganisationer i förhållande till vilka det är bundet av kollektivavtal.

Rättegång

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

Vid tillämpningen av nämnda lag skall vad som sägs om arbetsgivare gälla även för företag och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller annat organ för information till och samråd med arbetstagare. Vad som där sägs om kollektivavtal skall gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Trots vad som sägs i 2 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, skall mål om tillämpningen av stupstocksreglerna i 21 – 30 §§ handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

37 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, skall 64 – 65 §§ och 69 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet gälla i

tillämpliga delar. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 3

Denna lag träder i kraft den 22 september 1996.

Förteckning över remissinstanser som avgivit yttrande över
betänkandet Ny lag om europeiska företagsråd (SOU 1995:115)

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av Stockholms tingsrätt, Statskontoret, Riksskatteverket, Arbetsgivarverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Arbetsdomstolen, Närings- och teknikutvecklingsverket, Svenska arbetsgivareföreningen, Företagarnas Riksorganisation, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Sveriges Advokatsamfund.

Lagrådsremissens lagförslag

Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

Förslag till lag om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens innehåll

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av europeiska företagsråd eller införande av något annat förfarande för information och samråd i gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-länder. Syftet med lagen är att ge arbetstagarna i sådana företag och företagsgrupper en förbättrad rätt till information och samråd.

2 § Informations- och samrådsförfarandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en arbetstagarnas förhandlingsdelegation som har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, träffa ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Om ett sådant avtal inte träffas skall ett europeiskt företagsråd inrättas enligt stupstocksreglerna.

Definitioner

3 § I denna lag avses med

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

— *företag*: en ekonomisk verksamhet i privat eller offentlig regi som bedrivs av en fysisk eller en juridisk person,

— *gemenskapsföretag*: ett företag som har verksamhet i minst två EES-länder,

¹ Jfr rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EGT nr L 254, 30.9.1994, s. 64, Celex 394L0045).

- *kontrollerande företag*: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag, det *kontrollerade företaget*,
- *företagsgrupp*: en grupp av företag där minst ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 5

Lagens tillämpningsområde

4 § Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, varav minst 150 arbetstagare finns i vart och ett av minst två EES-länder, och
2. 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.

Antalet arbetstagare i Sverige beräknas som ett medeltal av antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren.

5 § Förpliktelserna enligt denna lag vilar på gemenskapsföretag eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp med säte i Sverige. Bestämmelserna i 16 och 27 §§ om hur arbetstagarrepresentanter skall utses tillämpas även på filialer och kontrollerade företag i Sverige.

När gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag vila på en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige, om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett filialen eller företaget i Sverige att svara för förpliktelserna.

När gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i något EES-land och inte heller har utsett en filial eller ett företag i något EES-land, skall förpliktelserna enligt denna lag vila på en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige, om det där finns fler arbetstagare än i någon annan verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES-länderna.

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

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

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

tiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare².

Prop. 1995/96:163
Bilaga 5

8 § Gemenskapsföretags eller företagsgruppers verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

Kontrollerande företag

9 § Om inte annat visas, skall 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 andelarna i företaget, eller
3. äger mer än hälften av andelarna i företaget.

10 § Om flera företag inom en företagsgrupp anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, skall i första hand det företag som avses i 9 § 1 och i andra hand det företag som avses i 9 § 2 anses som kontrollerande företag. Detta gäller om det inte visas att ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande.

11 § Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer³ skall inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av andelsinnehav, även om kraven i 9 § är uppfyllda.

12 § En konkursförvaltare, god man eller likvidator som vidtar åtgärder enligt bestämmelserna i konkurslagen (1987:672), aktiebolagslagen (1975:1385) eller motsvarande lagstiftning skall vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

Företagets ansvar

13 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information och samråd.

² EGT nr L 254, 30.9.1994, s. 64 (Celex 394L0045).

³ EGT nr L 395, 30.12.1989, s. 1 (Celex 389R4064).

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget skall tillhandahålla uppgifter om antalet arbetstagare i verksamheter som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver i olika EES-länder.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 5

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

När arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall bildas

14 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall bildas

1. när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp tar initiativ till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information och samråd, eller

2. när minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-länder skriftligen begär sådana förhandlingar.

Sammansättning

15 § I arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall arbetstagarna företrädas av en ledamot från vart och ett av de EES-länder där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag finns.

Därutöver skall

1. ytterligare en ledamot utses för varje EES-land där minst 25 procent men mindre än 50 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns,

2. ytterligare två ledamöter utses för varje EES-land där minst 50 procent men mindre än 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns, eller

3. ytterligare tre ledamöter utses för det EES-land där minst 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

Hur de svenska ledamöterna utses

16 § Om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat, skall den svenska ledamoten i arbetstagarnas förhandlingsdelegation utses av den lokala arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren och som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om att utse flera ledamöter och det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer, skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses

som finns angiven i 8 § andra och tredje stycket lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 5

Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Vid tillämpningen av första och andra stycket skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

Kostnader

17 § Kostnaderna för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna bildas och utföra sina uppgifter skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Förhandlingar

18 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall begära förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att nå ett avtal om europeiskt företagsråd eller de närmare riktlinjerna för något annat förfarande för information och samråd.

Vid förhandlingarna får arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträdas av experter som delegationen utser.

19 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation får, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda sådana förhandlingar som avses i 18 § eller att avbryta pågående förhandlingar med syfte att inte ingå något avtal. En begäran om att sammankalla en förhandlingsdelegation för att inleda eller återuppta förhandlingar får göras tidigast två år efter ett sådant beslut, om inte parterna kommer överens om något annat.

20 § För att arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall kunna ingå ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, måste mer än hälften av ledamöterna i delegationen enas om det.

Avtal

21 § I ett avtal om europeiskt företagsråd skall, utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt, fastställas

1. de företag eller verksamheter som skall omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning och mandatperiod,

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

22 § I stället för ett avtal om europeiskt företagsråd kan parterna avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Ett sådant avtal skall innehålla riktlinjer för informations- och samrådsförfarandet och behandla

- arbetstagarrepresentanternas rätt till information, särskilt om gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen, och
- arbetstagarrepresentanternas rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Stupstocksreglerna

När stupstocksreglerna skall tillämpas

23 § Bestämmelserna i 24–35 §§ om inrättande av ett europeiskt företagsråd skall tillämpas om

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom sex månader från den begäran om förhandlingar som avses i 14 §,
3. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för information och samråd inom tre år antingen från tidpunkten då gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget tog initiativ till förhandlingar enligt 14 § eller från tidpunkten för den begäran om förhandlingar som avses i 14 §, eller
4. ett avtal som avses i 6 § eller som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag upphör att gälla och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader från upphörandet.

Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet

24 § Ett europeiskt företagsråd för information till och samråd med arbetstagarna skall inrättas.

Företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.
Företagsrådet skall, när dess storlek medger det, inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst tre ledamöter.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 5

Det europeiska företagsrådets sammansättning

25 § Det europeiska företagsrådet skall bestå av högst 30 ledamöter.

I företagsrådet skall arbetstagarna företräddas av minst en ledamot från vart och ett av de EES-länder där gemenskapsföretaget har verksamhet eller där det kontrollerande företaget eller något kontrollerat företag finns. Därutöver skall

1. ytterligare två ledamöter utses för varje EES-land där minst 25 procent men mindre än 50 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns,

2. ytterligare fyra ledamöter utses för varje EES-land där minst 50 procent men mindre än 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns, eller

3. ytterligare sex ledamöter utses för det EES-land där minst 75 procent av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare finns. Om inte annat avtalas skall företagsrådet vartannat år pröva, om förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet leder till att företagsrådet skall ges en ny sammansättning. Vid denna prövning skall första och andra stycket tillämpas.

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

Hur de svenska ledamöterna utses

27 § En svensk ledamot i det europeiska företagsrådet utses bland de anställda i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

Om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat, skall den svenska ledamoten utses av den lokala arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren och som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om att utse flera ledamöter och det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer, skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje stycket lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall de svenska ledamöterna utses av den arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller om inte de lokala arbetstagarorganisationerna kommer överens om annat.

Vid tillämpningen av andra och tredje stycket skall lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation anses som en organisation.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 5

Rätt till information och samråd

28 § Det europeiska företagsrådet skall ha rätt till information och samråd endast i frågor som rör

- hela gemenskapsföretaget,
- hela företagsgruppen, eller
- minst två av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamheter eller företag som är belägna i olika EES-länder.

När det gäller sådana gemenskapsföretag eller företagsgrupper som avses i 5 § andra och tredje stycket, skall företagsrådets befogenheter begränsas till de frågor som rör

- samtliga verksamheter eller företag som är belägna inom EES-länderna, eller
- de frågor som berör minst två av verksamheterna eller företagen som är belägna inom EES-länderna.

29 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall minst en gång om året sammanträffa med det europeiska företagsrådet och därvid ge information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

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

Mötet skall särskilt handla om följande förhållanden, nämligen

1. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur,
2. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens ekonomiska och finansiella situation,
3. den förväntade utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet, produktion och försäljning,
4. sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling,
5. investeringar,
6. betydande organisationsförändringar,
7. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
8. produktionsöverföringar,
9. fusioneringar,
10. nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa, och
11. kollektiva uppsägningar.

30 § Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skall, så snart det kan ske, underrätta arbetsutskottet om särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagar-

nas intressen, särskilt vid omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 5

Om arbetsutskottet så begär skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget sammanträffa med arbetsutskottet för att informera och samråda med detta om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. Vid sådana möten har dessutom de ledamöter i det europeiska företagsrådet rätt att delta som har valts eller utnämnts av de verksamheter eller företag som är direkt berörda av omständigheterna.

Inför mötet skall gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om de förhållanden som mötet skall handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten.

Om det inte finns något arbetsutskott, skall vad som sägs om arbetsutskottet avse företagsrådet.

Regler för det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet

31 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som företagsrådet eller utskottet utser.

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

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

33 § Det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet skall informera representanterna för arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, skall samtliga arbetstagare informeras.

34 § Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats skall företagsrådet pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 21 eller 22 §§ eller om stupstocksreglerna skall tillämpas även i fortsättningen.

Bestämmelserna i 20—23 §§ skall tillämpas om ett beslut har fattats att förhandlingar skall äga rum om ett avtal enligt 21 eller 22 §§. Vad som sägs om arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall då avse företagsrådet.

Kostnader

35 § Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

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

När ett företagsråd börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i avtalet om europeiskt företagsråd.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

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

Tystnadsplikt

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

Den som under tystnadsplikt har fått information för ett europeiskt företagsråds räkning, får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till de andra ledamöterna av företagsrådet och till företagsrådets experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Andra stycket gäller även för ledamöter av arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för samråd och information enligt denna lag.

Skadestånd

39 § Den som bryter mot denna lag eller mot ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 54–56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket och 61–62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller någon arbetstagarnas förhandlingsdelegation som kan föra talan enligt denna lag, är

gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp skadeståndsskyldigt gentemot berörda arbetstagarorganisationer.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 5

Rättegång

40 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål om tillämpningen av 38 § skall handläggas skyndsamt.

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

Trots vad som sägs i 2 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, skall mål om tillämpningen av denna lag handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

41 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, skall 64 – 65 §§ och 68 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas på motsvarande sätt. Vid tillämpningen av 64 § skall gemenskapsföretag, kontrollerande företag i en företagsgrupp, europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för information till och samråd med arbetstagare anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § den lagen. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall vara åtta månader.

Denna lag träder i kraft den 22 september 1996.

Lagrådets yttrande

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1996-02-23

Närvarande: justitierådet Staffan Magnusson, f.d. presidenten
i Försäkringsöverdomstolen Leif Ekberg, regeringsrådet
Leif Lindstam.

Enligt en lagrådsremiss den 12 februari 1996 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om europeiska företagsråd.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorerna
Lars Dirke och Cathrine Lilja Hansson.

Förslaget föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Med det föreliggande lagförslaget genomförs direktivet 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Lagförslagets uppbyggnad är komplicerad och regleringen delvis svårtillgänglig. Åtskilliga bestämmelser går också mycket långt i detaljrikedom.

Trots det anförda får lagförslaget enligt Lagrådets mening godtas. Som Lagrådet närmare skall gå in på i det följande bör emellertid en del paragrafer ändras, delvis för att bestämmelsernas innebörd skall bli klarare.

1 och 2 §§

I paragraferna har tagits in en allmän presentation av lagens innehåll. Det anges i 1 § att lagen handlar bl.a. om inrättande av europeiska företagsråd. Enligt Lagrådets mening är det av värde att i lagtexten klargöra att ett europeiskt företagsråd består enbart av arbetstagarrepresentanter. Första meningen i 1 § bör i så fall byggas ut något. Däremot anser Lagrådet att andra meningen i samma paragraf, där syftet med lagen anges, är onödig och att meningen därför kan utgå.

I 2 § sägs bl.a. att, om det inte träffas ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, så skall ett europeiskt företagsråd inrättas enligt "stupstocksreglerna". Härmed avses reglerna i 23-35 §§.

Enligt Lagrådets mening passar termen "stupstocksregler" mindre väl i en lagtext, och begreppet kan dessutom missförstås. Det bör därför utgå. I 2 § kan lämpligen göras en direkt hänvisning till 23-35 §§.

Lagrådet förordar att 1 och 2 §§ ges följande lydelse:

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

2 § Informations- och samrådsförfarandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, träffa ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. I vissa fall skall ett europeiskt företagsråd inrättas enligt reglerna i 23-35 §§."

3 och 4 §§

I 3 § har tagits in olika definitioner. Bl.a. anges att med företagsgrupp avses en grupp av företag där minst ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår. Enligt Lagrådets mening bör definitionen kompletteras så, att det också anges att gruppen skall ha företag i minst två EES-länder. Vad som står i andra strecksatsen i 4 § första stycket punkt 2 bör alltså flyttas till 3 §.

4 § bör dessutom justeras så att punkterna 1 och 2 i första stycket får samma uppbyggnad. Lagrådet förordar att 4 § formuleras på följande sätt:

"Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har
 - minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, och
 - minst 150 arbetstagare i vart och ett av minst två EES-länder, samt
2. företagsgrupper som har
 - minst 1 000 arbetstagare i EES-länderna, 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.

Antalet arbetstagare i Sverige beräknas som ett medeltal av antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren."

21 §

I paragrafen anges vissa frågor som skall behandlas i ett avtal om europeiskt företagsråd. Det föreskrivs särskilt att fastställandet av dessa frågor skall ske "utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt". Detta överensstämmer med ordalydelsen i direktivets

artikel 6.2 Varken i direktivet eller i lagrådsremissen anges vad som i sak åsyftas med den angivna begränsningen. Enligt Lagrådets mening är innebörden svårförståelig. Lagrådet ifrågasätter om inte den citerade texten kan utgå.

Prop. 1995/96:163
Bilaga 6

23 och 24 §§

I enlighet med vad Lagrådet har förordat i anslutning till 2 § bör de två rubrikerna före 23 § ändras. De kan lämpligen få lydelsen "Regler om inrättande av ett europeiskt företagsråd i vissa fall" respektive "När reglerna skall tillämpas".

I 23 § sägs att bestämmelserna i 24-25 §§ om inrättandet av ett företagsråd skall tillämpas i vissa angivna fall. I 24 § första stycket föreskrivs sedan att ett europeiskt företagsråd för information till och samråd med arbetstagarna skall inrättas.

Enligt Lagrådets mening är den valda lagstiftningstekniken onödigt komplicerad. Lagrådet föreslår att det redan i 23 § föreskrivs att ett företagsråd skall inrättas när någon av de i paragrafen angivna situationerna föreligger. Paragrafen bör inledas på följande sätt:

"Ett europeiskt företagsråd för information till och samråd med arbetstagarna skall inrättas enligt 24-35 §§, om ... " Som en konsekvens av denna ändring bör första stycket i 24 § utgå. Återstoden av paragrafen bör jämte rubriken före paragrafen flyttas och placeras efter 27 § i remissförslaget. Lagrådet föreslår följande lydelse:

"Arbetsordning och arbetsutskott

27 § Företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

Företagsrådet skall, när dess storlek föranleder det, inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst tre ledamöter."

Som följd av denna omplacering får 25 - 27 §§ i remissförslaget numreras om till 24 - 26 §§.

32-35 §§

I paragraferna ges regler för det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet när det gäller rätten till sammanträden med rådet eller utskottet, skyldigheten att informera berörda arbetstagare och att pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta avtal om europeiskt företagsråd samt kostnadsansvaret för sammanträden med rådet eller utskottet.

Enligt 32 § första stycket har det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet rätt att sammanträda enskilt inför sammanträffanden med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och företagsrådet har därutöver enligt andra stycket rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år. Bestämmelserna har uppenbarligen samband med bestämmelsen i 35 §, som lägger

ansvaret för rådets eller utskottets kostnader på gemenskaps- företaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäliga. Detta samband framgår dock inte direkt av bestämmelserna. Särskilt ger andra stycket intrycket att företagsrådets rätt att sammanträda enskilt begränsas oavsett vem som bär kostnaderna för sammanträdena.

Problemet kan lösas så, att andra stycket i 32 § utgår och att i 35 § tas in bestämmelser som tydligare klargör sambandet mellan sammanträdesbestämmelserna och kostnadsansvaret. Ett alternativ är att formulera om 32 §, så att det framgår att man där bara talar om sådana sammanträden som sker på gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företagets bekostnad.

I 33 § föreskrivs en skyldighet för företagsrådet eller arbetsutskottet att informera "representanterna för arbetstagarna" vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i vissa avseenden. Ordvalet ger intryck av att därmed avses vissa bestämda representanter, som dock inte utsetts enligt den föreslagna lagen utan på något annat sätt. Av remissprotokollet framgår inte vilka representanter som avses. Lagrådet har inte tillräckligt underlag för att avgöra vilka som det bör vara fråga om och föreslår därför endast att ordet representanter anges i obestämd form och att det i vart fall i författningskommentaren förklaras vad som avses.

I 34 § första stycket föreskrivs att ett europeiskt företagsråd som har inrättats enligt reglerna i 24-35 §§ skall inom viss tid pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 21 eller 22 § eller om reglerna i 24-35 §§ skall tillämpas även i fortsättningen. I andra stycket anges att vissa bestämmelser i lagen skall tillämpas, om ett beslut har fattats att förhandlingar skall äga rum.

Enligt Lagrådets mening kan vad som sägs i andra stycket uttryckas enklare och klarare i enlighet med det förslag som lämnas i det följande. I enlighet med vad Lagrådet har uttalat i anslutning till 2 § bör vidare ordet "stupstocksreglerna" ersättas med en hänvisning till 24-35 §§.

Lagrådet förordar att 34 och 35 §§ ges följande utformning:

"34 § Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats skall företagsrådet pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 21 eller 22 § eller om 24-35 §§ skall tillämpas även i fortsättningen.

Avtal enligt 21 eller 22 § ingås av företagsrådet. För att avtal skall kunna ingås krävs att mer än hälften av ledamöterna i företagsrådet enas om det.

35 § Det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäliga. Utöver kostnaderna för sådana enskilda sammanträden som avses i 32 § omfattar ersättningsansvaret kostnaderna för ytterligare ett enskilt sammanträde med företagsrådet per år."

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 7 mars 1996

Närvarande: statsrådet Hjelm-Wallén, ordförande, och statsråden Hellström, Peterson, Thalén, Freivalds, Persson, Tham, Blomberg, Heckscher, Hedborg, Andersson, Winberg, Uusmann, Nygren, Ulvskog, Lindh, Johansson

Föredragande: statsrådet Blomberg

Regeringen beslutar proposition 1995/96:163 Europeiska företagsråd.