Regeringens proposition 2003/04:122

Arbetstagarinflytande i europabolag

Prop. 2003/04:122

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 11 mars 2004

Göran Persson

Hans Karlsson
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller förslag till en ny lag om arbetstagarinflytande i europabolag samt förslag till ändringar i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd och i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda. Den föreslagna lagstiftningen genomför rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande. Regler om hur ett europabolag skall bildas finns i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag.

Arbetstagarinflytandet föreslås komma till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att med de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. Särskilda bestämmelser föreslås som skall reglera arbetstagarinflytandet i europabolaget om ett sådant avtal, av olika skäl, inte ingås mellan parterna.

Regleringen föreslås träda i kraft den 8 oktober 2004.

Innehållsförteckning

1 Förslag till riksdagsbeslut 5

2 Lagtext 6
2.1 Förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag 6
2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd 20
2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda 22

3 Ärendet och dess beredning 23

4 Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag 23
4.1 Direktivets tillkomst 23
4.2 Syftet med direktivet 24
4.3 Direktivets huvudsakliga innehåll 25
4.4 Kommissionens arbetsgrupp för genomförandet av direktivet 25

5 Lag om arbetstagarinflytande i Europabolag 26
5.1 Behov av lagstiftning 26
5.2 Lagens tillämpningsområde 27
5.2.1 När lagen skall tillämpas 27
5.2.2 Begränsningar i lagens tillämplighet 28
5.3 Definitioner 29
5.3.1 Definitioner med anknytning till bolag eller stater 29
5.3.2 Definitioner med anknytning till arbetstagarinflytande 34
5.4 Inrättande av en förhandlingsdelegation 36
5.4.1 Åtgärder som skall vidtas av de deltagande bolagen 36
5.4.2 En förhandlingsdelegation skall inrättas 39
5.5 Sammansättning av en förhandlingsdelegation 41
5.5.1 Geografisk fördelning av ordinarie platser 42
5.5.2 Geografisk fördelning av extraplatser vid fusion 43
5.5.3 Hur platserna fördelas mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige 45
5.5.4 Hur ledamöter för arbetstagare i bolag och filialer i Sverige skall utses 47
5.5.5 Förhandlingsdelegationens representativitet 51
5.5.6 Justering av sammansättningen av förhandlingsdelegationen 52
5.6 Förhandlingar 55
5.6.1 Förhandlingsperiod 55
5.6.2 Avstående från förhandlingar 55
5.6.3 Begäran om ny eller återupptagen förhandling 56
5.6.4 Information från de deltagande bolagen 57
5.6.5 Experter 57
5.6.6 Omröstningsregler 58

5.6.7 Kostnader ... 59
5.7 Avtal om arbetstagarinflytande ... 60
5.7.1 Vad ett avtal skall behandla ... 60
5.7.2 Särskilt om ombildningsfallet ... 62
5.8 Vad som gäller om avtal inte träffas ... 64
5.8.1 När referensbestämmelserna skall tillämpas ... 64
5.8.2 Sammansättning av arbetstagarrådet ... 66
5.8.3 Information och samråd ... 69
5.8.4 Rätt till information och samråd vid möten med europabolaget ... 71
5.8.5 Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet ... 73
5.8.6 Kostnader för arbetstagarrådets verksamhet ... 74
5.8.7 Omfattning av medverkan ... 75
5.8.8 Hur arbetstagarledamöter för medverkan fördelas mellan arbetstagare från olika stater ... 76
5.8.9 Hur arbetstagarledamöter för medverkan utses ... 77
5.8.10 Hur ledamöter för medverkan föreslås av arbetstagarna ... 79
5.8.11 Ledamöternas rättigheter och skyldigheter vid medverkan ... 79
5.9 Förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet – juridiska personer ... 81
5.10 Skydd för arbetstagarrepresentanter ... 83
5.11 Tystnadsplikt ... 84
5.12 Missbruk av förfarandet ... 85
5.13 Skadestånd ... 88
5.14 Rättegången ... 89

6 Förhållandet till andra bestämmelser ... 90
6.1 Förhållandet till medbestämmandelagen ... 90
6.2 Annan arbetsrättslig reglering ... 91
6.3 Förhållandet till lagen om europeiska företagsråd ... 92
6.4 Förhållandet till styrelserepresentationslagen ... 93

7 Lagens ikraftträdande ... 94

8 Konsekvenser ... 94

9 Författningskommentar ... 95
9.1 Förslaget om lag till arbetstagarinflytande i europabolag ... 95
9.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ... 123
9.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda ... 124

Bilaga 1 Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag ... 125

Bilaga 2 Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande ... 146

Bilaga 3 Sammanfattning av betänkande (SOU 2003:64) 157
Bilaga 4 Betänkandets lagförslag 164
Bilaga 5 Förteckning över remissinstanser 179
Bilaga 6 Lagrådsremissens lagförslag 180
Bilaga 7 Lagrådets yttrande 196
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 11 mars 2004 202

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om arbetstagarinflytande i europabolag,
2. lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda,
3. lag om ändring i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs[1] följande.

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagarinflytande i europabolag.

2 § Arbetstagarinflytandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna, som har till uppgift att med de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. I vissa fall skall ett arbetstagarråd inrättas och regler om medverkan tillämpas enligt 32–63 §§.

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

4 § Bestämmelserna i 6–10 §§ om förhandlingsdelegationen och i 20–31 §§ om förhandlingsförfarandet samt i 32–36, 42–58 och 60–63 §§ om vad som gäller om avtal inte träffas gäller när ett europabolag skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Bestämmelserna i 11–19, 37–41 §§ och 59 § om fördelning av platser och om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var europabolaget skall ha eller har sitt säte.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

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

– *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag[2],

[1] Jfr rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (EGT L 294, 10.11.2001, s. 22, Celex 32001L0086).

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

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

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

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

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

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

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

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

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 § De deltagande bolagen skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas. I de fall ett europabolag skall bildas genom fusion eller skapande av ett holdingbolag uppkommer skyldigheten att vidta nödvändiga åtgärder när ett förslag att bilda ett europabolag offentliggjorts. I de fall ett europabolag skall bildas genom ombildning eller genom skapande av ett dotterbolag inträder denna skyldighet när beslut om förslaget fattats.

Bolagen skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterbolag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna.

7 § En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas i enlighet med bestämmelserna i 8–19 §§. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande bolagen om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

8 § Arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i varje EES-stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

9 § När ett europabolag skall bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika EES-staterna tilldelas extraplatser i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall kunna utses för arbetstagarna i varje deltagande bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna enligt första stycket får dock inte överstiga tjugo procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 8 §. Om hela behovet av extraplatser med hänsyn till detta inte kan täckas, skall de tillgängliga platserna tilldelas arbetstagarna i deltagande bolag i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Tilldelningen av extraplatser får inte medföra att arbetstagare blir representerade av mer än en ledamot.

10 § Om antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i olika EES-stater, skall fördelningen enligt 8 och 9 §§ göras om.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige

11 § De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelas arbetstagare i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolagen. Arbetstagarna i varje bolag tilldelas högst en plats per bolag.

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i berörda dotterbolag och berörda filialer i fallande ordning efter antalet arbetstagare i respektive dotterbolag eller filial. Arbetstagarna i varje dotterbolag eller filial tilldelas högst en plats per bolag respektive filial.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

12 § De lokala arbetstagarorganisationer som enligt 16 eller 17 § skall utse ledamöter från Sverige får komma överens om att en annan fördelning av de ordinarie platserna skall gälla än den som följer av 11 §. En sådan överenskommelse skall dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarna i varje deltagande bolag tilldelas en plats.

13 § De extraplatser i förhandlingsdelegationen som enligt 9 § kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska bolag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i bolag som inte fått någon plats enligt 11 §.

14 § Om fördelningen av antalet platser i förhandlingsdelegationen görs om enligt 10 §, skall även fördelningen enligt 11 och 13 §§ göras om.

15 § Om arbetstagarna i ett deltagande bolag, berört dotterbolag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och bolaget eller filialen upphör att vara deltagande eller berört, skall platsen omfördelas även om förhandlingsdelegationens sammansättning inte skall göras om enligt 10 §.

Om det är en ordinarie plats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag eller den filial som vid närmast föregående fördelning enligt 11 § stod i tur att få nästa ordinarie plats. Om platsen därigenom skulle tilldelas arbetstagarna i ett bolag som redan fått en extraplats enligt bestämmelserna i 13 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarna i det bolag eller den filial som därefter står näst i tur.

Om det är en extraplats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag som enligt 13 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Om det inte finns något sådant bolag skall ingen tilldelas platsen.

Hur ledamöter från Sverige utses

16 § Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna. 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.

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

17 § Om inget av de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

18 § Finns inte sådan organisation som avses i 17 §, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige.

Representativitet för ledamöter från Sverige

19 § En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett bolag eller en filial med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av 11 § företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 13 § företräder enbart arbetstagarna vid det bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Förhandlingar

Förhandlingsperiod

20 § Förhandlingarna mellan de deltagande bolagen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet.

Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

21 § Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Ett sådant beslut får dock inte fattas om europabolaget skall bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i det bolag som skall ombildas.

Tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket, skall en förhandlingsdelegation sammankallas på nytt om det finns en skriftlig begäran från minst tio procent av arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Information

22 § De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av arbetstagarinflytande i form av medverkan i de deltagande bolagen samt om planerna för bildandet av europabolaget och om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider fram till dess att bolaget registrerats.

Experter

23 § Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande bolagen när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå.

Omröstningsregler

24 § Som förhandlingsdelegationens beslut gäller, om inte annat följer av 25 eller 26 §, den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda bolagen och berörda filialerna.

25 § Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i europabolaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande bolagen med högst andel medverkan, krävs för att avtalet skall godkännas att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna i minst två EES-stater röstar för detta. Denna majoritetsregel gäller

– när europabolag bildas genom fusion om arbetstagarinflytande i form av medverkan omfattar minst tjugofem procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, och

– när europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas om medverkan omfattar minst femtio procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

När europabolag bildas genom ombildning gäller 31 §.

26 § För ett beslut att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 21 § krävs samma majoritet som anges i 25 § första stycket.

Kostnader

27 § Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt skall bäras av de deltagande bolagen i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

28 § Ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

a) avtalets omfattning,

b) om ett arbetstagarråd skall inrättas eller om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla,

c) om rätt till medverkan skall finnas eller inte,

d) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas, hur en omförhandling skall genomföras och vad som skall gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

29 § Om ett arbetstagarråd skall inrättas skall avtalet behandla

a) arbetstagarrådets sammansättning,

b) arbetstagarrådets uppgifter samt hur information och samråd med arbetstagarrådet skall gå till,

c) hur ofta arbetstagarrådet skall sammanträda, och

d) vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till arbetstagarrådets förfogande.

Om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla skall det i avtalet regleras hur en sådan ordning skall utformas.

30 § Om rätt till medverkan skall finnas skall avtalet behandla

a) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,

b) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas, och

c) ledamöternas rättigheter.

31 § Om ett europabolag bildas genom ombildning, skall det i ett avtal om arbetstagarinflytande föreskrivas åtminstone samma nivå för arbetstagarinflytandet som den som finns i det bolag som skall ombildas.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

32 § Ett arbetstagarråd för information och samråd skall inrättas enligt 36–54 §§ om

a) parterna är ense om detta, eller

b) ett avtal som uppfyller kraven i denna lag inte har träffats när tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 20 § har löpt ut.

33 § Bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ skall tillämpas om parterna är överens om det.

Även i fall som avses i 32 § b skall bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ tillämpas när ett europabolag bildas genom

a) ombildning,

– om arbetstagarna hade rätt till medverkan i bolaget före ombildningen till europabolag,

b) fusion,

– om minst tjugofem procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till medverkan, eller

– om arbetstagarna i något av de deltagande bolagen, även om de utgjorde en mindre andel än tjugofem procent av arbetstagarna i dessa bolag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europabolaget,

c) att ett holdingbolag eller ett dotterbolag bildas,

– om minst femtio procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till medverkan, eller

– om arbetstagarna i något av de deltagande bolagen, även om de utgjorde en mindre andel än femtio procent av arbetstagarna i dessa bolag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europabolaget.

34 § Bestämmelserna i 36–63 §§ skall dock inte tillämpas om förhandlingsdelegationen fattat beslut enligt 21 § första stycket att avstå från att inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande. Bestämmelserna skall inte heller tillämpas om avtal inte träffats efter att parterna enligt 21 § andra stycket inlett nya förhandlingar eller återupptagit förhandlingar om ett avtal.

35 § Om bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ skall tillämpas och det i de deltagande bolagen finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande bolagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i europabolaget.

Arbetstagarrådets sammansättning m.m.

36 § Arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i varje EES-stat skall tilldelas en plats i arbetstagarrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater.

37 § De platser i arbetstagarrådet som tilldelats arbetstagare i Sverige skall fördelas mellan arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i Sverige med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i var och en av dessa, om inte de organisationer som enligt 39 eller 40 § skall utse ledamöterna enas om något annat. Fördelningen upprepas till dess inga platser återstår att fördela.

38 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarrådet skall utses bland arbetstagarna i Sverige i europabolaget, dess dotterbolag och filialer.

39 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till europabolaget, dess dotterbolag eller filialer.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid bolagen och filialerna. 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.

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

40 § Om varken europabolaget, dess dotterbolag eller filialer i Sverige är bundna av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna från Sverige utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid bolagen och filialerna. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

41 § En ledamot från Sverige företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen enligt 37 §.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett bolag eller en filial företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot från Sverige företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats vid fördelning enligt 37 §. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

42 § Om inte annat avtalats skall arbetstagarrådet en gång om året pröva om förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer leder till att arbetstagarrådet skall ges en ny sammansättning varvid 36–41 §§ skall tillämpas.

43 § Arbetstagarrådet skall underrätta europabolaget om rådets sammansättning.

44 § När det är lämpligt med hänsyn till arbetstagarrådets storlek, skall det bland ledamöterna utses ett arbetsutskott bestående av högst tre ledamöter.

Utskottet fastställer sin egen arbetsordning.

Information och samråd

45 § Arbetstagarrådet har rätt till information från och samråd med europabolaget i frågor som

− rör europabolaget,
− rör dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte, eller
− faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild EES-stat.

46 § Information skall ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll så att den ger arbetstagarrådet möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när det är lämpligt, förbereda samråd med europabolaget.

Samråd innebär upprättande av en dialog mellan europabolaget och arbetstagarrådet och skall ske vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrådet möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på planerade åtgärder så att de kan beaktas i europabolagets beslutsprocess.

47 § Europabolaget skall minst en gång om året sammanträffa med arbetstagarrådet och informera och samråda om bolagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner.

Inför ett sådant möte skall europabolaget förse arbetstagarrådet med dagordningar för mötena i förvaltnings-, eller i förekommande fall, lednings- och tillsynsorganen, samt kopior av alla handlingar som förelagts bolagsstämman.

Ett sådant möte skall särskilt handla om

a) bolagsstrukturen,

b) den ekonomiska och finansiella situationen,

c) den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen,

d) sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen,

e) investeringar,

f) betydande organisationsförändringar,

g) införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,

h) produktionsöverföringar,

i) fusioner,

j) nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter, och

k) kollektiva uppsägningar.

48 § Europabolaget skall, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetstagarrådet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, särskilt såvitt avser omlokaliseringar, produktionsöverföringar, nedläggning av hela eller delar av verksamheter eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetstagarrådet eller arbetsutskottet så begär, skall europabolaget sammanträffa med rådet eller utskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. I de fall ett möte sker med arbetsutskottet skall de ledamöter som företräder arbetstagare som direkt berörs av åtgärderna också ha rätt att delta.

Om europabolaget överväger att inte handla i enlighet med den uppfattning som framförts av arbetstagarrådet, skall detta ges tillfälle till ytterligare ett möte med bolaget för att försöka nå enighet.

49 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

50 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottet har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt inför möten med bolaget. Därutöver har arbetstagarrådet rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

51 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, i den utsträckning det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning med bibehållna anställningsförmåner.

52 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för arbetstagarna i europabolaget och dess dotterbolag och filialer om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

53 § Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats, skall det pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 28–30 §§.

Om förhandlingar inleds skall 20, 21 och 23–30 §§ samt vad som enligt 4 § föreskrivs om lagval för dessa bestämmelser tillämpas. Vad som sägs om de deltagande bolagen skall gälla för europabolaget. Arbetstagarrådet skall utgöra förhandlingsdelegation. Tidsfristen enligt 20 § skall räknas från det att rådet påkallat förhandling.

Om inget avtal har träffats när tidsfristen enligt 20 § löpt ut, skall reglerna om vad som gäller om avtal inte träffas fortsätta att tillämpas.

Kostnader

54 § Arbetstagarrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europabolaget i den utsträckning som krävs för att rådet och utskottet skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Medverkan

55 § När ett europabolag bildas genom ombildning, skall arbetstagarna ha rätt till medverkan i samma omfattning som före ombildningen.

56 § När ett europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning, skall arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan motsvara den högsta andel som gällde i något av de deltagande bolagen före registreringen.

57 § Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen skall ske proportionellt i

förhållande till andelen arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i varje EES-stat.

Om inte arbetstagarna i samtliga EES-stater blir representerade vid fördelningen enligt första stycket, skall en plats undantas från den proportionella fördelningen. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i den EES-stat där europabolaget skall ha sitt säte. Om dessa arbetstagare redan är representerade skall platsen i stället tilldelas arbetstagarna i den EES-stat som har flest arbetstagare av dem som blivit utan representation.

58 § Arbetstagarrådet skall utse ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som fördelats mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 57 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan, skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter till platser som tilldelats arbetstagare från den staten.

59 § Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 39 eller 40 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

60 § Den som utser arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet enligt 58 och 59 §§ skall bestämma mandatperiodens längd.

61 § När arbetstagarnas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet, bestämmer arbetstagarrådet vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

62 § Arbetstagarrepresentanter i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

Arbetstagarrepresentanterna får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets.

63 § En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i förvaltnings- eller tillsynsorganet eller befattningshavare i bolaget.

Övriga bestämmelser

64 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett arbetstagarråd inrättats övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

65 § 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 vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.

Tystnadsplikt

66 § De deltagande bolagen eller europabolaget får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet samt för de experter som biträder dessa organ, om det är nödvändigt med hänsyn till bolagets bästa. Europabolaget får av samma skäl besluta om tystnadsplikt även för övriga arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter inom ett informations- och samrådsförfarande enligt denna lag.

Den som har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter i samma förhandlingsdelegation eller arbetstagarråd och deras experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten skall fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som ledamot, annan arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

Missbruk av förfarandet

67 § Reglerna om europabolag får inte tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande.

Om väsentliga förändringar i europabolaget, dess dotterbolag eller filialer inträffar inom ett år från det att europabolaget har registrerats och är sådana att arbetstagarna skulle ha fått ett mer omfattande inflytande om förändringarna gjorts före registreringen av europabolaget, skall förändringarna anses gjorda i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringarna.

Skadestånd

68 § Den som bryter mot denna lag, mot ett avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag 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 europabolag och deltagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd.

En arbetstagare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation.

Rättegång

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

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

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt skall handläggas skyndsamt.

70 § 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 europabolag, deltagande bolag, arbetstagarnas förhandlingsdelegation samt arbetstagarrådet och andra organ för information och samråd anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1996:359) om europeiska företagsråd

dels att 37 § skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 8 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	8 a §
	Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag[3], skall denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterbolag. Lagen skall dock tillämpas på europabolag och dess dotterbolag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:xx) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.
	Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterbolag till ett europabolag efter dess bildande, skall denna lag tillämpas på dotterbolaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.
	37 §
Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 § och 6–8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall gälla på motsvarande	Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 § och 6–8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall gälla på motsvarande

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

sätt för arbetstagarrepresentanter som *är anställda* i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.	sätt för arbetstagarrepresentanter som *vanligtvis utför sitt arbete* i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.	

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda skall införas en ny paragraf, 1 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	1 a §
	Denna lag skall inte tillämpas på bolag som bildats enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag[4].

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

3 Ärendet och dess beredning

Den 8 oktober 2001 antog Europeiska unionens råd förordningen (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag[5]. Samma dag antog rådet direktivet 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande i europabolag[6]. Direktivet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 8 oktober 2004.

De svenska versionerna av förordningen och direktivet finns i *bilaga 1 och 2*.

Genom beslut den 6 juni 2002 tillkallade regeringen en särskild utredare med uppgift att lämna förslag till hur direktivet skall genomföras i Sverige. I juni 2003 överlämnade den särskilda utredaren betänkandet Arbetstagarinflytande i europabolag (SOU 2003:64) med ett förslag om en ny lag om arbetstagarinflytande i europabolag. En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 3*. Betänkandets lagförslag finns i *bilaga 4*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 5*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2003/4770/ARM).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 12 februari 2004 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns *bilaga 6*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 7.*

Regeringen har huvudsakligen följt Lagrådets förslag. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 5.5.6, 5.6.5, 5.6.7, 5.8.3, 5.8.6, 5.9, 5.10, 5.11 samt i författningskommentaren. I propositionen har också vissa redaktionella ändringar gjorts.

4 Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag

4.1 Direktivets tillkomst

Idén om europabolag är lika gammal som det europeiska samfundet. På den franska regeringens initiativ tillsatte kommissionen år 1965 en arbetsgrupp, som fick i uppdrag att utarbeta ett förslag till lagstiftning i detta avseende. Gruppens arbete ledde fram till kommissionens första förslag till en förordning den 30 juni 1970.[7] Förordningsförslaget innehöll 284 artiklar. Det omfattade bolagsbildning, organisationsstruktur,

[5] EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).
[6] EGT L 294, 10.11.2002, s. 22 (Celex 32001L0086).
[7] EGT 1970 C 124, s. 1.

koncernbildning, redovisning, beskattning, fusion, medbestämmande för arbetstagarna och upplösning av bolaget. Förslaget utgick i mycket stor utsträckning från den tyska aktiebolagslagen och stötte omedelbart på oöverkomligt motstånd från de övriga medlemsländerna. Ett modifierat förslag lades fram 1975.

År 1989[8] och år 1991[9] la kommissionen nya förslag till reglering. Dessa förslag var uppdelade på en förordning med bolagsrättsliga regler och ett direktiv med regler för arbetstagarinflytande. Inte heller dessa förslag ledde till någon lagstiftning. Den främsta anledningen var att enighet inte kunde nås om hur arbetstagarinflytandet skulle organiseras.

Efter att 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[10] (direktivet om europeiskt företagsråd) antagits år 1994 väcktes nytt hopp om att man skulle kunna lösa frågan om arbetstagarinflytande i europabolag. En expertgrupp tillsattes för att utarbeta ett nytt förslag. I gruppens rapport, den s.k. Davignon-rapporten, föreslogs att en individuell lösning av arbetstagarinflytandet skulle arbetas fram för varje europabolag genom förhandlingar mellan representanter för arbetstagare och arbetsgivare. I förslaget fanns också rambestämmelser om arbetstagarinflytande som skulle kunna tillämpas om förhandlingarna misslyckades.

Rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (direktivet) som antogs den 8 oktober 2001, bygger i stor utsträckning på det förslag som presenterades i Davignon-rapporten. Den bolagsrättsliga regleringen återfinns i rådets förordning (EG) nr 2157/2201 om stadga för europabolag (förordningen).

Förordningens och direktivets rättsliga grund är artikel 308 i EG-fördraget. Tidigare hade den rättsliga grunden angivits till dåvarande artikel 100a (nuvarande artikel 95) i EG-fördraget. Den bestämmelsen bygger på att regleringar i medlemsstaterna, som avser att upprätta eller få den inre marknaden att fungera, skall beslutas av rådet med iakttagande av Europaparlamentets medbestämmanderätt enligt artikel 251. Kommissionen ändrade i juni 2001 den rättsliga grunden till artikel 308. Den bestämmelsen anger att rådet kan besluta om nödvändiga åtgärder för att förverkliga något av gemenskapens mål efter att ha hört Europaparlamentet. Parlamentet kom därmed inte att få någon rätt till medbestämmande i frågan.

Genom ett beslut av EEA Joint Committee den 25 juni 2002 har både förordningen och direktivet blivit en del av EES-avtalet. För Norge, Island och Liechtenstein gäller samma datum för ikraftträdande som för EU-staterna, dvs. den 8 oktober 2004.

4.2 Syftet med direktivet

Syftet med direktivet är att säkerställa ett förfarande för information och samråd i frågor som beslutas av ett europabolag. Dessutom skall säkerställas att arbetstagarnas förvärvade rättigheter till medverkan överförs i

[8] EGT C 263, 16.10.89, s. 41 och s. 69.
[9] EGT C 138, 29.5.1991, s. 8 och EGT C 176, 8.7.1991, s. 1
[10] EGT L 254, 30.9.1994, s. 64 (Celex 394L0045).

det bildade europabolaget. Arbetstagarnas rättigheter före bildandet av ett europabolag är således utgångspunkten för utformningen av deras rättigheter efter bildandet. Denna så kallade ”före- och efterprincip” är direktivets vägledande princip. Den innebär bland annat att direktivet inte reglerar arbetstagarinflytandet i europabolaget vid ändrade förhållanden efter det att europabolaget väl blivit bildat.

För att uppnå direktivets syften skall de deltagande bolagens ledningar och arbetstagarnas företrädare i första hand träffa ett avtal om vilka regler som skall gälla för arbetstagarinflytandet i europabolaget. Om parterna inte ingår något avtal under förhandlingsperioden finns referensbestämmelser som skall tillämpas och som reglerar arbetstagarinflytandet.

4.3 Direktivets huvudsakliga innehåll

Direktivet innehåller en ingress, tre avdelningar med bestämmelser och en bilaga med referensbestämmelser. I avdelning I finns bestämmelser om syftet med direktivet och definitioner av vissa begrepp som används i direktivet. Avdelning II innehåller bestämmelser om förhandlingsförfarandet. Där finns regler om inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan, om vad ett avtal om arbetstagarinflytande skall innehålla, förhandlingarnas varaktighet, vilken lagstiftning som skall gälla för förhandlingsförfarandet och förutsättningarna för att särskilda referensbestämmelser skall bli tillämpliga. Avdelning III innehåller diverse bestämmelser. Där finns bestämmelser om sekretess, representationsorganets verksamhet, skydd för arbetstagarrepresentanter, åtgärder mot missbruk av förfarandet, åtgärder för att säkerställa att parterna uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet, sambandet mellan direktivet och andra bestämmelser och genomförandet av direktivet.

I bilagan till direktivet finns referensbestämmelser som reglerar arbetstagarinflytandet när parterna inte träffar något avtal om arbetstagarinflytandet i europabolaget.

Referensbestämmelserna innehåller tre delar. Del 1 innehåller regler om sammansättningen av arbetstagarnas representationsorgan. Del 2 innehåller bestämmelser om information och samråd och del 3 bestämmelser om medverkan.

4.4 Kommissionens arbetsgrupp för genomförandet av direktivet

Kommissionen har tillsatt en arbetsgrupp för att samordna EES-staternas genomförande av direktivet. Arbetsgruppen består av nationella experter för de olika staterna. Syftet med gruppen är att kartlägga uppkomna problem vid genomförandet av direktivet och att diskutera möjliga lösningar på problemen. Arbetsgruppen har enbart en rådgivande funktion.

Arbetsgruppen har enats om att direktivet bör genomförs av alla stater som är bundna av det vid samma tidpunkt, nämligen den 8 oktober 2004. Arbetsgruppen har därutöver kommit fram till slutsatser bland annat av-

seende under vilka omständigheter det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och representativitet bör justeras. Gruppen har även enats om riktlinjer för hur missbruk av regleringen om europabolag bör hanteras.

Arbetsgruppen har berört frågeställningen om vad som skall ske om arbetstagarna inte utser några ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet. Gruppen har dock inte kommit fram till någon gemensam slutsats i detta avseende.

Arbetsgruppens slutsatser finns tillgängliga i lagstiftningsärendet (dnr N2003/4770/ARM).

5 Lag om arbetstagarinflytande i Europabolag

5.1 Behov av lagstiftning

Regeringens förslag: Direktivet genomförs i Sverige genom en ny lag.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna har inte haft något att erinra mot huvudprinciperna i utredarens förslag. De har däremot framfört invändningar eller kommentarer i olika detaljfrågor. *Sveriges Advokatförbund* har dock anfört att förslaget inte bör ligga till grund för lagstiftning eftersom det kan leda till betydande praktiska tillämpningssvårigheter och eftersom konsekvenserna av lagförslaget är svåra att fullt ut förutse.

Skälen för regeringens förslag: Genom regleringen i förordning (EG) nr 2157/2201 om stadga för europabolag (förordningen) skapas en ny bolagsform. Förordningen träder i kraft den 8 oktober 2004. Från och med detta datum får det inom EES-staternas territorium bildas europeiska publika aktiebolag, europabolag (eller SE-bolag). Direktivet 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (direktivet) innehåller regler om arbetstagarinflytande i dessa bolag. Ett europabolag får inte bildas utan att det är fastställt vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i bolaget. Direktivet skall vara genomfört i medlemsstaterna och i EES-staterna samma dag som förordningen träder i kraft, d.v.s. den 8 oktober 2004. Arbetsmarknadens parter har förklarat att de inte bedömer det lämpligt att införliva direktivet genom kollektivavtal. Direktivets regler är omfattande, detaljerade och speciella. Det framstår inte som lämpligt att ändra i befintligt regelverk genom att t.ex. komplettera lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda. Regeringen föreslår därför, i likhet med utredaren, att direktivet genomförs genom en ny lag.

Direktivets föreskrifter är i vissa delar detaljerade utan att lämna utrymme för nationella avvikelser. I andra delar anges däremot att frågor skall lösas i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. För att i

möjligaste mån underlätta för parterna bör reglerna, där detta inte framstår som olämpligt, ansluta till de regler som i övrigt finns inom den kollektiva arbetsrätten.

5.2 Lagens tillämpningsområde

5.2.1 När lagen skall tillämpas

Regeringens förslag: Bestämmelserna om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var europabolaget skall ha eller har sitt säte. Övriga bestämmelser om förhandlingsdelegationen och förhandlingsförfarandet samt vad som gäller om avtal inte träffas gäller när europabolaget skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Utredarens förslag: Stämmer huvudsakligen överens med regeringens. Utredaren har dock förslagit att lagen skall innehålla en erinran om att lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) är tillämplig parallellt med den nya lagen.

Remissinstanserna: *Företagarna* och *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* anser att förhållandet mellan den föreslagna lagen och medbestämmandelagen bör klargöras. *Arbetsmiljöverket* anser att det bör klargöras att även arbetsmiljölagen skall gälla i europabolag.

Skälen för regeringens förslag

Lagval

Förhandlingsförfarandet skall enligt direktivet, artikel 6, regleras av lagstiftningen i den stat där europabolaget skall ha sitt säte om inte annat särskilt förskrivs. Med förhandlingsförfarandet avses bestämmelserna i artiklarna 3–5 om bl.a. inrättandet av det särskilda förhandlingsorganet, avtalets innehåll och förhandlingarnas varaktighet.

I en bilaga till direktivet finns referensbestämmelser. Dessa bestämmelser skall gälla i de fall något avtal om arbetstagarinflytande av olika skäl inte kommit till stånd. Referensbestämmelserna i lagstiftningen i en EES-stat skall tillämpas på europabolag som har sitt säte i landet. Detta framgår av artikel 7.

De undantag som finns från denna huvudregel är att arbetstagarledamöter till de olika organen skall väljas enligt nationell rätt. Detta följer av bl.a. artikel 3.2b och bilagan del 1b. Direktivet får förstås så att ledamöterna skall utses enligt regleringen i den stat där arbetsplatsen är belägen.

Dessa bestämmelser bör genomföras genom en särskild lagvalsregel.

Hur den föreslagna lagens bestämmelser skall förhålla sig till medbestämmandelagen och till annan arbetsrättslig reglering behandlas i avsnitt 6.

5.2.2 Begränsningar i lagens tillämplighet

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

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* tillstyrker att opinionsbildande verksamhet, såvitt avser verksamhetens mål och inriktning, undantas från lagens tillämpningsområde. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Företagarna anser att det behöver klargöras huruvida den nya regleringen enbart skall gälla för frågor som är transnationella.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 8.3 får i den nationella lagstiftningen införas särskilda bestämmelser för europabolag som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt opinionsbildande verksamhet med avseende på information och meningsyttringar, förutsatt att sådana särskilda bestämmelser redan ingår i den nationella lagstiftningen. Sådana särskilda bestämmelser som avses i direktivet 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. Regeringen föreslår därför i likhet med utredaren, att ett motsvarande undantag införs i den nu föreslagna lagen. Det kan ifrågasättas om verksamheter som t.ex. har ett politiskt eller fackligt ändamål kommer att drivas i form av europabolag. Å andra sidan är det av värde att tillämpningsområdet för den nu föreslagna lagen och medbestämmandelagen är likadant.

Företagarna har föreslagit att den nya lagen om arbetstagarinflytande i europabolag bör begränsas till att enbart gälla för frågor som är transnationella. Direktivets reglering om t.ex. representationsorganets behörighet är inte helt klar, se artikel 2i och bilagans del 2a. Direktivets ordalydelse att bl.a. informationen och samrådet skall omfatta frågor som rör själva europabolaget, talar dock för att inte enbart frågor som berör arbetstagare i flera stater skall omfattas av regleringen. Någon inskränkning av lagens tillämpningsområde till frågor som enbart är transnationella är därför inte aktuell.

5.3 Definitioner

5.3.1 Definitioner med anknytning till bolag eller stater

Regeringens förslag: I lagen avses med
– *EES-stater:* staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
– *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag,
– *deltagande bolag*: de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag,
– *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen om europeiska företagsråd,
– *berörda dotterbolag eller berörda filialer*: dotterbolag eller filialer till ett deltagande bolag och som föreslås bli dotterbolag eller filialer till ett europabolag när detta bildas.

Utredarens förslag: Stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredaren har dock inte föreslagit någon definition av begreppet EES-stater.

Remissinstanserna: Remissinstanserna tillstyrker eller har inte några invändningar mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag

EES-stater

Enligt direktivet, artikel 14.1, gäller dess reglering för EU:s medlemsstater. Genom ett beslut av EEA Joint Committee den 25 juni 2002 har direktivet blivit en del av EES-avtalet. Regleringen gäller alltså för hela det Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet (EES). Det bör av lagen framgå att den är tillämplig inom hela EES-området och inte enbart i EU-staterna. Det är av detta skäl lämpligt att använda benämningarna EES-stat respektive EES-stater i lagen. Med EES-stater avses EU:s medlemsstater och de stater som utöver EU:s medlemsstater har ingått EES-avtalet. En definition av begreppet EES-stater bör införas i lagen.

Europabolag

Enligt direktivet, artikel 2a, är ett SE-bolag ett bolag som bildats i enlighet med rådets förordning (EG) 2157/2001. En definition av vad som avses med det centrala begreppet SE-bolag eller europabolag underlättar tillämpningen av den föreslagna lagen. Liksom utredaren föreslår

regeringen att begreppet europabolag bör användas i lagen varför en sådan definition bör införas.

Deltagande bolag

Enligt direktivet, artikel 2b, är deltagande bolag de bolag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag.

Vilka bolag som får delta i bildandet av ett europabolag regleras i artikel 2 och 3 i förordningen. Reglerna skiljer sig åt mellan de olika bildandesätten. Ett europabolag kan bildas genom

– fusion,
– bildande av ett holdingbolag,
– bildande av ett dotterbolag, eller
– ombildning av ett nationellt publikt aktiebolag.

En utgångspunkt för att ett bolag skall få delta i bildandet av ett europabolag är att det har sitt säte och huvudkontor inom EES. En EES-stat har dock, enligt artikel 2.5 i förordningen, rätt att föreskriva att ett bolag som inte har sitt huvudkontor inom EES får delta i bildandet av ett europabolag, om bolaget är bildat i överensstämmelse med lagstiftningen i en EES-stat, har sitt säte i den staten och har faktisk och fortlöpande anknytning till ekonomin i en EES-stat. Frågan om ett bolag med huvudkontor utanför EES bör få delta i bildandet av ett europabolag behandlas i propositionen Europabolag (prop. 2003/04:112 avsnitt 5.3). Regeringen föreslår i det lagstiftningsärendet att Sverige utvidgar kretsen för vilka bolag som får delta i bildandet av ett europabolag. Vilka bolag som får delta i bildandet av ett europabolag kan alltså variera beroende på vilken nationell lag som är tillämplig på förfarandet att bilda ett europabolag.

Dotterbolag och filialer som omnämns i förordningens artikel 2 blir inte ”deltagande bolag”. För att ett nationellt bolag skall få ombildas till ett europabolag, måste det sedan minst två år ha ett dotterbolag som omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat (artikel 2.4 i förordningen). Det är det bolag som skall ombildas som blir vad som direktivet benämner deltagande bolag. Dotterbolaget kommer att vara dotterbolag till detta deltagande bolag. Även när europabolag bildas genom fusion och när de skapas som SE-holdingbolag eller SE-dotterbolag är det de bolag som direkt deltar i bildandet, som blir deltagande bolag i direktivets mening. De deltagande bolagen kan ha dotterbolag. Om inte dessa dotterbolag direkt deltar i bildandet av europabolaget, blir de inte deltagande bolag utan dotterbolag till de deltagande bolagen.

Vid *fusion* (artikel 2.1 i förordningen) får publika aktiebolag som anges i förordningens bilaga 1 delta. För svensk del innebär det att bolag som enligt aktiebolagslagen (1975:1385) klassificeras som publika aktiebolag får delta. Även i *ombildningsfallen* skall de deltagande bolagen vara publika aktiebolag (artikel 2.4 i förordningen). Troligen gäller även här de som anges i bilaga 1, även om förordningen här inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till bilagan.

Vid *bildande av SE-holdingbolag* (artikel 2.2 i förordningen) är det i stället privata och publika aktiebolag enligt förordningens bilaga 2 som får delta. För svensk del innebär det att ett bolag som enligt den svenska aktiebolagslagen klassificeras som ett aktiebolag (publikt eller privat) får delta.

Vid *bildandet av ett SE-dotterbolag* (artikel 2.3 i förordningen) är kretsen av bolag som kan delta i bildandet betydligt vidare. Här får alla bolag som omfattas av det EG-rättsliga bolagsbegreppet delta, nämligen ”bolag enligt civil- och handelslagstiftning, inbegripet kooperativa sammanslutningar samt andra offentligrättsliga eller privaträttsliga juridiska personer, med undantag av sådana som inte drivs i vinstsyfte” (se artikel 48 i EG-fördraget). Därutöver står möjligheten att bilda SE-dotterbolag öppen för andra offentligrättsliga och privaträttsliga enheter, som har bildats i överensstämmelse med lagstiftningen i en medlemsstat och har sitt säte och huvudkontor i gemenskapen. För svensk del torde i princip alla erkända associationsformer omfattas. I praktiken lär det dock främst vara aktiebolag och ekonomiska föreningar som berörs.

Även ett europabolag kan vara ett deltagande bolag vid bildande av ett europabolag genom fusion, i form av SE-holdingbolag eller SE-dotterbolag (artikel 3.1 i förordningen). Ett europabolag kan självt bilda ett eller flera dotterbolag i form av europabolag (artikel 3.2 i förordningen).

I den föreslagna regleringen är det av stor betydelse att de deltagande bolagen, det vill säga det eller de företag som bildar ett europabolag, kan skiljas ut från dem som enbart är dotterbolag eller filialer till ett deltagande bolag. En definition av begreppet deltagande bolag bör därför införas. Eftersom det bland de deltagande bolagen kan förekomma både aktiebolag och andra associationsformer bör definitionen av vad som är ett deltagande bolag innefatta begreppet företag i stället för bolag.

Dotterbolag

I direktivet (artikel 2c) definieras dotterbolag till ett bolag som ett företag över vilket bolaget utövar ett bestämmande inflytande enligt artikel 3.2–3.7 i rådets direktiv 94/45/EG.

EG-rätten innehåller inte någon allmän bolagsrättslig koncerndefinition. I rådets sjunde bolagsrättsliga direktiv 83/349/EEG (det sjunde bolagsrättsliga direktivet) finns bestämmelser som kan sägas innefatta en koncerndefinition. Det sjunde bolagsrättsliga direktivets koncerndefinition har dock inte betydelse annat än på redovisningsrättens område (se prop. 1995/96:10 del II s. 108–113, 175–178 och 288). Definitionen av dotterföretag i det sjunde bolagsrättsliga direktivet är närliggande men inte identisk med definitionen av kontrollerat företag i rådets direktiv 94/45/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (direktivet om europeiskt företagsråd).

Direktivet om europeiskt företagsråd har genomförts i svensk rätt genom lagen (1996:359) om europeiska företagsråd (lagen om europeiska företagsråd). I lagens 9–12 §§ återfinns följande definition av 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 företagets 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 företagskoncentrationer 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, rekonstruktör eller likvidator som vidtar åtgärder enligt bestämmelserna i konkurslagen (1987:672), lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, aktiebolagslagen (1975:1385) eller motsvarande lagstiftning skall vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag."

Förordningen innehåller inte någon definition av begreppet dotterbolag. Det kan eventuellt medföra problem om begreppet dotterbolag vid tillämpningen av förordningen ges en tolkning som avviker från den som gäller enligt direktivet. Vid genomförandet av direktivet om europeiskt företagsråd övervägdes frågan om det var möjligt att använda aktiebolagslagens koncernbegrepp. Det konstaterades då att det inte var möjligt eftersom det var direktivets definition av grupp av gemensamhetsföretag som skulle omfattas av lagen (se prop. 1995/96:163 s. 31). Regeringen finner inte skäl att göra någon annan bedömning nu. Regeringen föreslår därför att begreppet dotterbolag definieras som ett företag över vilket ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande i enlighet med 9–12 §§ lagen om europeiska företagsråd.

Berörda dotterbolag eller berörda filialer

I artikel 2d finns en definition av vad som skall anses som dotterbolag respektive driftsenheter. Dotterbolag eller driftsenheter är dotterbolag eller driftsenheter knutna till ett deltagande bolag som eventuellt skall bli dotterbolag eller driftsenheter till ett europabolag när detta bildas.

Begreppet driftsenhet förekommer på ett stort antal ställen i direktivet. Begreppet i sig definieras dock inte. I den engelska versionen av direktivet används begreppet establishment.

Begreppet establishment förekommer även i direktivet om information och samråd och i förordningen om insolvensförfaranden.[11] I dessa rättsakter motsvaras "establishment" av begreppet "driftställe" i de svenska versionerna.

Begreppet driftsenhet är väl etablerat i svensk arbetsrätt. Det har dock en något annan innebörd än den som synes avses med begreppet i detta direktiv. Begreppet finns i t.ex. 22 § anställningsskyddslagen och avser där i princip en sådan del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade området, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. (se prop. 1973:129 s. 260). Begreppet driftställe borde därför vara att föredra framför begreppet driftsenhet.

Utredaren har emellertid föreslagit att begreppet driftsenhet skall ersättas av begreppet filial. Begreppet filial (på engelska branch) förekommer i förordningen.

I europaparlamentets och rådets direktiv 2000/12/EG om rätten att starta och driva verksamhet i kreditinstitut (artikel 1.3) definieras filial på

[11] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (artikel 2 b) och rådets förordning (EG) 2000/1346 om insolvensförfaranden (artikel 2 h).

följande sätt: ”ett driftställe som utgör en legalt beroende del av ett kreditinstitut och som självständigt utför alla eller vissa av de transaktioner som är hänförliga till verksamhet i kreditinstitut, samtliga de driftställen som i en medlemsstat är inrättade av ett kreditinstitut med huvudkontor i en annan medlemsstat skall anses utgöra en enda filial.” Filial motsvaras i den engelska versionen av ”branch” medan driftställen motsvaras av ”places of business”.

I direktivet om europeiskt företagsråd förekommer termen verksamhet för att beteckna gemenskapsföretagets verksamhet i det land det har sitt säte men också för att beskriva den verksamhet företaget har i andra länder. För att utpeka verksamheter i Sverige när gemenskapsföretaget har sitt säte i något annat land, valdes i lagen om europeiskt företagsråd termen filial (se prop. 1995/96:163 s. 34–35).

Ett deltagande bolag eller ett europabolag kan ha en eller flera verksamheter belägna både i den EES-stat där europabolaget skall ha eller har sitt säte och i andra EES-stater. I de fall verksamheterna är belägna i säteslandet skall, vid beräkningar av antalet arbetstagare, arbetstagarna beräknas i samtliga dessa verksamheter tillsammans. Så snart verksamheterna är belägna i något annat land än säteslandet, skall arbetstagare i verksamheterna dock anses tillhöra arbetsstyrkan i det land där verksamheterna är belägna och inte där bolaget har sitt säte. Vid beräkning av arbetsstyrkan i ett bolags verksamheter i ett och samma land, finns det med direktivets utgångspunkter inte något skäl att beräkna arbetsstyrkan uppdelad på olika driftsenheter.

I lagen (1992:160) om utländska filialer m.m. 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 företag skall bedriva sin verksamhet i Sverige genom ett avdelningskontor med självständig förvaltning (filial). Ett europabolag med säte i ett annat land än Sverige men med verksamhet i Sverige torde vara att betrakta som ett utländskt företag i filiallagens bemärkelse och filialen kommer således i princip att falla under den lagens tillämpningsområde, se propositionen Europabolag (prop. 2003/04:112 avsnitt 5.32).

Regeringen gör följande bedömning. Eftersom begreppet driftsenhet i svensk arbetsrätt har en något annan innebörd än den som synes avses med begreppet i direktivet, bör ett annat ord väljas för detta begrepp i den svenska lagen. De ord som kan vara lämpliga för detta begrepp är antingen driftställe eller filial. Regeringen anser att benämningen filial är att föredra. Begreppet filial används i förordningen. Ordet filial valdes också i lagen om europeiska företagsråd för att beteckna verksamheter i Sverige när gemenskapsföretagets säte inte finns i Sverige. Därutöver är benämningen filial bäst lämpad för att definiera det begrepp som avses i direktivet, nämligen att utpeka ett företags samtliga driftsenheter eller verksamheter i ett och samma land som inte är bolagets sätesland. Regeringen föreslår därför att begreppet filial används i den svenska lagtexten i stället för begreppet driftsenhet.

Utredaren har föreslagit att ordet ”berörda” tillförs definitionen. De begrepp som definieras i artikel 2d, har i den svenska versionen av direktivet givits en benämning som gör dem otydliga. Detta beror på att ordet berörda synes ha fallit bort ur benämningen. Ord vilka betyder berörda finns med i motsvarande benämning i andra språkversioner, se t.ex.

i den engelska, danska eller franska versionen av direktivet. Syftet med definitionen är att införa begrepp genom vilka de dotterbolag eller driftsenheter (filialer) som skall bli dotterbolag eller driftsenheter (filialer) till europabolaget kan särskiljas från de dotterbolag eller driftsenheter (filialer) som inte skall bli dotterbolag eller driftsenheter (filialer) till europabolaget.

Regeringen anser att begreppen blir tydligare om de utformas efter samma mönster som i andra språkversioner av direktivet. Vi föreslår därför att begreppen berörda dotterbolag eller berörda filialer införs i den svenska lagen.

5.3.2 Definitioner med anknytning till arbetstagarinflytande

Regeringens förslag: I lagen avses med

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

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

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

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

Utredarens förslag: Stämmer i huvudsak överens med regeringens.

Remissinstanserna: Remissinstanserna tillstyrker eller har inte några invändningar mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Arbetstagarinflytande enligt direktivet

Arbetstagarinflytande innebär enligt direktivet, artikel 2h, samtliga mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom bolaget. De beslut som inflytandet tar sikte på är sådana som avser t.ex. ekonomiska frågor, finansiell utveckling och ledning av bolaget samt förändringar i verksamheten, se bl.a. bilagan till direktivet del 2 punkterna b och c. Hur dessa former för arbetstagarinflytande skall utövas i de enskilda fallen är beroende av om inflytandet regleras genom avtal mellan parterna eller i enlighet med de regler som skall gälla om avtal inte träffas. Begreppen information och samråd behandlas i avsnitt 5.8.3.

Medverkan

Liksom i svenska aktiebolag utövas aktieägarnas beslutanderätt i europabolag vid bolagsstämma, se propositionen Europabolag (prop. 2003/04:112 avsnitt 4.3.4). När det gäller europabolagets övriga

organisation kan denna vara uppbyggd på två olika sätt, antingen enligt ett monistiskt system eller enligt ett dualistiskt system (se förordningen, artikel 38).

Den monistiska organisationsmodellen – som är den som ligger närmast det svenska systemet – innebär att det utöver bolagsstämman finns ett bolagsorgan, förvaltningsorganet. Det är förvaltningsorganet som utövar ledningen och förvaltningen av bolaget. Förvaltningsorganets ledamöter tillsätts av bolagsstämman. Förvaltningsorganet kan sägas motsvara styrelsen i ett svenskt aktiebolag.

I den dualistiska modellen finns det två bolagsorgan, ett ledningsorgan och ett tillsynsorgan. Ledningsorganet svarar för bolagets ledning och förvaltning, medan tillsynsorganet har till uppgift att tillsätta och entlediga ledamöterna i ledningsorganet samt att kontrollera ledningsorganets förvaltning. Tillsynsorganet får inte för egen del ha några befogenheter att vidta förvaltningsåtgärder. Ledamöterna i tillsynsorganet väljs av bolagsstämman.

Det är europabolaget självt – och alltså inte medlemsstaten – som bestämmer vilken av organisationsmodellerna som bolaget skall använda sig av. Det innebär att europabolag med säte i Sverige i vissa fall kan komma att tillämpa den för svensk aktiebolagsrätt främmande dualistiska organisationsmodellen.

Arbetstagarnas eventuella rätt till inflytande i form av medverkan – vilket i Sverige motsvaras av arbetstagarnas rätt till styrelserepresentation – skall enligt direktivet i det monistiska systemet utövas i förvaltningsorganet och i det dualistiska systemet i tillsynsorganet.

Det finns två olika former för medverkan enligt direktivet, artikel 2 k. Det inflytande som det organ som representerar arbetstagarna eller arbetstagarnas representanter utövar på ett bolags verksamhet i de olika bolagsorganen sker genom rätten att antingen

a) *välja eller utnämna* några av ledamöterna i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller att

b) *föreslå eller avvisa* utnämningen av några eller alla ledamöter i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan.

Regeringen anser att en definition av begreppet medverkan i överensstämmelse med direktivets bör införas i den svenska lagen. Ordet utnämna bör dock ersättas med ordet utse.

Arbetstagarråd

Arbetstagarna företräds i förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget av arbetstagarnas förhandlingsdelegation. När förhandlingar mellan detta organ och de deltagande bolagen har slutförts, skall arbetstagarna för att utöva sin rätt till inflytande som huvudregel företrädas av ett annat organ som skall inrättas för detta ändamål. Detta senare organ har i direktivet, artikel 2f, givits benämningen representationsorgan: det organ som representerar arbetstagarna och som bildas enligt de avtal som avses i artikel 4 eller enligt bestämmelserna i bilagan, i syfte att informera och samråda med arbetstagarna i ett SE-bolag och dess dotterbolag och driftsenheter som bifinner sig inom Europeiska unionens territorium samt i förekommande fall utöva rätten till medverkan i SE-bolag.

Utredaren har föreslagit att representationsorganet skall ges benämningen europeiskt arbetstagarråd. Regeringen tycker att begreppet arbetstagarråd är bra och att det begreppet klarare, än begreppet representationsorgan, utvisar att det är ett organ för arbetstagarna. Benämningen passar dessutom bättre det svenska arbetsrättsliga språkbruket.

En definition av begreppet arbetstagarråd bör införas i lagen.

5.4 Inrättande av en förhandlingsdelegation

5.4.1 Åtgärder som skall vidtas av de deltagande bolagen

Regeringens förslag: De deltagande bolagen skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas. I de fall ett europabolag skall bildas genom fusion eller skapande av ett holdingbolag uppkommer skyldigheten att vidta nödvändiga åtgärder när ett förslag att bilda ett europabolag offentliggjorts. I de fall ett europabolag skall bildas genom ombildning eller genom skapande av ett dotterbolag inträder denna skyldighet när beslut om förslaget fattats.

Bolagen skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterbolag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna.

Utredarens förslag: Stämmer i huvudsak överens med regeringens. Enligt utredarens förslag åläggs dock inte de deltagande bolagen att vidta de åtgärder som kan vara nödvändiga utöver att lämna viss angiven information.

Remissinstanserna: *Sveriges advokatsamfund* anser att lagen bör precisera hur eller till vilka informationen skall lämnas. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

Direktivet

För att ett europabolag skall få registreras och därmed bildas måste det vara klart vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i bolaget. Enligt artikel 3.2 skall därför ett särskilt förhandlingsorgan bildas som företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen och i de berörda dotterbolagen och driftsenheterna (filialerna). För att ett förhandlingsorgan skall kunna bildas skall de deltagande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan vidta nödvändiga åtgärder, bl.a. ge information om namnen på de deltagande bolagen, dotterbolagen och driftsenheterna (filialerna)

samt om antalet anställda, för att inleda förhandlingar med arbetstagarna om vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i europabolaget (artikel 3.1). De nödvändiga åtgärderna skall enligt den engelska versionen av direktivet ske så snart som möjligt efter ”publishing” av en fusionsplan eller en plan om att bilda ett SE-holdingbolag eller efter enighet om en plan om att bilda ett SE-dotterbolag eller ett europabolag genom ombildning. Den svenska versionen av direktivet är något oklar i detta avseende genom att ”har offentliggjorts” synes ha fallit bort ur texten i artikel 3.1.

Nödvändiga åtgärder

De deltagande bolagen bör i enlighet med direktivet åläggas en skyldighet att vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. En av de viktigaste åtgärderna som behöver vidtas är som framgår av direktivet att lämna information om aktuella bolag och antalet anställda. Direktivets utformning är inte klar i frågan huruvida informationskravet omfattar information om de deltagande bolagens samtliga dotterbolag och filialer eller enbart de berörda. I den svenska versionen av direktivet finns inte ordet berörda med i definitionen av dotterbolag och driftsenheter (filialer) i artikel 2d, vilket i sig är ägnat att skapa förvirring. Därtill används inte begreppet berörda konsekvent i övrigt i den svenska versionen av direktivet.

Enligt texten i den engelska versionen av direktivet omfattar informationskravet deltagande bolag, berörda dotterbolag eller filialer. I den franska versionen omfattas däremot deltagande bolag och dessas samtliga dotterbolag eller filialer.

En skyldighet att lämna information finns även enligt lagen om europeiska företagsråd. EG-domstolen har i ett förhandsavgörande av den 29 mars 2001[12], slagit fast att arbetstagarna har rätt till den information som de behöver för att kunna bedöma sina rättigheter enligt lagen.

Den information som de deltagande bolagen skall lämna bör enligt regeringens bedömning vara de uppgifter som behövs för att ett förhandlingsorgan eller en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. Namnen på de deltagande bolagen bör anges. Eftersom planerna på vilka dotterbolag eller filialer som skall bli dotterbolag eller filialer till europabolaget kan ändras över tiden, förefaller det rimligt att namnen på samtliga dotterbolag och filialer redovisas. Det bör dock tydligt anges vilka av dotterbolagen och filialerna som avses bli dotterbolag och filialer till europabolaget. Vidare bör informationen innehålla uppgifter om antalet arbetstagare i deltagande bolag, berörda dotterbolag och berörda filialer. Informationen om antalet anställda bör lämnas så att det framgår hur många arbetstagare som är anställda i varje land och vidare i varje bolag och filial i landet. Skälet därtill är att dessa uppgifter utgör grunden för hur den geografiska fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen skall ske.

[12] Mål C-62/99 mellan Betriebsrat der bofrost Josef H. Boqoui Deutschland West GmbH & Co. KG och Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG (REG 2001 s. I-02579).

Till vem informationen skall lämnas

Den information som skall lämnas, skall ges för att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. Av direktivet framgår inte till vem informationen skall ges. Utredaren har föreslagit att informationen skall lämnas till arbetstagarna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och berörda filialer. De arbetstagare, som har behov av information för att kunna fullgöra uppgiften att inrätta en förhandlingsdelegation, är de som kommer att vara berörda av förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. Informationen bör alltså lämnas till representanter för arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna.

Sveriges advokatsamfund anser att det i lag bör preciseras hur informationen skall överlämnas, exempelvis att den skall överlämnas till de fackliga organisationerna om de aktuella bolagen är bundna av kollektivavtal. Val av ledamöter till förhandlingsdelegationen skall ske enligt bestämmelser i den stat där bolag eller filialer finns. Det är möjligt att arbetstagarna direkt skall företa dessa val i någon stat och att fackliga organisationer eller andra sammanslutningar av arbetstagare skall välja ledamöter i någon annan stat. Med denna utgångspunkt anser regeringen att det inte är lämpligt att detaljreglera till vilka informationen skall överlämnas. Informationen måste dock lämnas till arbetstagarnas representanter på ett sådant sätt att de grupper av arbetstagare som enligt den nationella rättsordningen kan ha ansvar för att en förhandlingsdelegation inrättas får den.

När åtgärderna skall vidtas

Vid vilken tidpunkt bolagens skyldighet att vidta nödvändiga åtgärder inträder, varierar beroende på det sätt som skall användas för att bilda europabolaget.

När ett europabolag skall bildas genom *fusion* skall de fusionerande bolagen upprätta ett fusionsförslag, vilket skall innehålla de uppgifter som framgår av artikel 20 i förordningen. Av förordningen, artikel 21, framgår vilka uppgifter som skall offentliggöras.

När ett *SE-holdingbolag* skall bildas, skall de deltagande bolagen upprätta ett förslag för bildandet. Förslaget skall innehålla de uppgifter som framgår av artikel 32.2 i förordningen. Förslaget skall enligt förordningen, artikel 32.3, offentliggöras.

När bolagens skyldighet att vidta nödvändiga åtgärder uppkommer, i de fall planen avser bildande av europabolag genom fusion och när den avser bildande av ett SE-holdingbolag, går inte att läsa ut av den svenska versionen av direktivet. Utformningen av artikel 3.1 tyder dock på att något eller några ord fallit bort ur texten. Vid jämförelse med den engelska versionen av samma artikel framkommer att den aktuella tidpunkten bör vara den då förslagen offentliggörs. I artikeln talas om ”utkast till villkor”, det finns dock inget som tyder på att det är något annat än det förslag som skall offentliggöras i enlighet med förordningens reglering som avses. Bolagens skyldighet att vidta åtgärder bör alltså, när bildandet av europabolag skall ske genom fusion eller skapande av SE-holdingbolag, uppkomma när förslaget om bildande offentliggjorts.

För de bolag eller andra juridiska personer som skall bilda ett SE-dotterbolag gäller enligt artikel 36 i förordningen de nationella reglerna för bildande av ett publikt aktiebolag. Skyldigheten att vidta åtgärder uppkommer enligt artikel 3.1 ”efter enighet om en plan”.

När ett publikt aktiebolag skall ombildas till ett europabolag skall det berörda bolaget lämna ett förslag i enlighet med artikel 37.4 i förordningen. Förslaget skall publiceras. Skyldigheten att vidta åtgärder uppkommer dock enligt direktivet ”efter enighet om en plan”.

Regeringen föreslår att skyldigheten att vidta åtgärder skall uppkomma, vid dotterbolags bildande och i ombildningsfallet, när ett beslut om förslag om bildande fattats.

Ett organ som företräder arbetstagarna måste inrättas för att ett europabolag senare skall kunna registreras. Det ligger alltså huvudsakligen i de deltagande bolagens intresse att ett särskilt förhandlingsorgan eller en förhandlingsdelegation inrättas. Det bör därför vara tillräckligt att slå fast att de deltagande bolagen skall lämna informationen så snart som möjligt efter att informationsskyldigheten uppkommit.

5.4.2 En förhandlingsdelegation skall inrättas

Regeringens förslag: En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande bolagen om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Utredarens förslag: Stämmer i huvudsak överens med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har haft några synpunkter på det förslag som lämnats i denna del. Däremot har ett flertal remissinstanser haft synpunkter i frågan huruvida en utfyllnadsregel bör införas i svensk rätt för att reglera förhållandena om någon förhandlingsdelegation inte inrättas. *Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Arbetsdomstolen, Arbetslivsinstitutet (ALI), Landsorganisationen (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* och *Privattjänstemannakartellen (PTK)* instämmer i utredarens bedömning att frågan inte bör regleras. *Uppsala Universitet, Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation, Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Sveriges advokatsamfund* anser att utfyllande reglering bör införas i svensk lag.

Skälen för regeringens förslag

Särskilda förhandlingsorganet

Enligt direktivet, artikel 3.2, skall ett särskilt förhandlingsorgan inrättas genom att platser fördelas mellan arbetstagarna enligt ett särskilt system och att ledamöter till dessa platser utses. Organet skall företräda arbets-

tagarna i deltagande bolag och i berörda dotterbolag och berörda driftsenheter i förhandlingar om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Det organ som skall företräda arbetstagarna har i direktivet, liksom i direktivet om europeiskt företagsråd, i den engelska versionen givits benämningen ”a special negotiating body” och i den svenska ”det särskilda förhandlingsorganet”.

Regeringen anser att detta organ, på samma sätt som i lagen om europeiska företagsråd, bör benämnas arbetstagarnas förhandlingsdelegation alternativt förhandlingsdelegation för arbetstagarna. Skälen till detta är dels att dessa uttryck passar bättre in i det svenska språkbruket, dels att uttrycken redan är etablerade i den tidigare lagen.

Av direktivet följer således att en förhandlingsdelegation skall inrättas och att denna företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda driftsenheterna. En motsvarande bestämmelse föreslås i den svenska lagen.

När ett europabolag skall etableras, är hela bolagsbildningen beroende av att en förhandlingsdelegation konstitueras. Att en förhandlingsdelegation inrättas är uppenbarligen inte en angelägenhet som enbart berör arbetstagarsidan. Det ligger alltså i arbetsgivarsidans intresse att ställa tillräckliga resurser till förfogande för arbetstagarsidan och att även på andra sätt underlätta för arbetstagarna så att ledamöter till förhandlingsdelegationen kan utses och närvara vid förhandlingarna.

Skyldigheten att inrätta en förhandlingsdelegation

För att ett europabolag skall få registreras måste det vara klart vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i bolaget (förordningen, artikel 12.2). Detta kan fastställas på tre olika sätt.

1) Ett avtal om arbetstagarinflytande kan ingås mellan förhandlingsdelegationen och de deltagande bolagen (artikel 4 i direktivet).

2) Förhandlingsdelegationen kan fatta beslut om att avstå från arbetstagarinflytande i enlighet med direktivet och istället låta enbart nationella regler för information om samråd bli tillämpliga (artikel 3.6). I vissa fall kan även nationella regler om europeiska företagsråd bli tillämpliga (artikel 13.1 andra stycket).

3) Om förhandlingsperioden löper ut utan att förhandlingsdelegationen och de deltagande bolagen ingått något avtal om arbetstagarinflytande, och förhandlingsdelegationen inte avstått från inflytande (enligt punkt 2 ovan), skall arbetstagarinflytande enligt referensbestämmelserna gälla (artikel 7).

Förhandlingsperioden om 6–12 månader inleds så snart förhandlingsdelegationen har inrättats (artikel 5). Följden av att förhandlingsdelegationen inte inrättas, blir alltså att ingen av de tre alternativa förutsättningarna för registrering av europabolaget kan uppnås. I direktivet finns ingen reglering om hur man löser problemet om detta skulle inträffa. Ingenting sägs om en inkomplett förhandlingsdelegation trots allt kan anses inrättad eller hur man skall förfara om det av någon anledning inte alls skulle inrättas någon. Utredaren har inte föreslagit någon utfyllande nationell reglering för hur situationen skall hanteras om arbetstagarna inte utser ledamöter till förhandlingsdelegationen. Flera remissinstanser har instämt i utredarens bedömning att frågan inte bör lösas

genom nationell reglering. Några remissinstanser har dock ansett att frågan bör lösas nationellt. *Uppsala universitet* har t.ex. anfört att de deltagande bolagen bör ges en del av bördan att tillse så att en förhandlingsdelegation bildas. Om ingen förhandlingsdelegation inrättas bör bolagen i en rättegång, enligt universitetet, kunna visa att de gjort vad som skäligen bort ankomma på dem i proceduren för att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. Motpart bör kunna vara svensk facklig organisation med kompetens att utse ledamöter till en tilltänkt förhandlingsdelegation. Universitetet föreslår att referensbestämmelserna skall bli tillämpliga om det visas att bolagen vidtagit tillräckliga åtgärder för att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. *Föreningen Svenskt Näringsliv* har anfört i huvudsak följande. Arbetstagarna bör få högst sex månader på sig att bilda en förhandlingsdelegation. Sexmånadsperioden bör börja löpa när arbetsgivarsidan gjort allt som ankommer på dem för att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. Om arbetstagarna under denna tid anmält mindre än en tredjedel av de ledamöter som skall ingå i förhandlingsdelegationen och som representerar mindre än en tredjedel av arbetstagarna, skall detta få som rättsföljd att arbetstagarna anses ha valt att avstå från inflytande i europabolaget. Om arbetstagarna under samma period anmält fler ledamöter än som ovan omnämnts men inte en fullsutten förhandlingsdelegation, bör arbetsgivarsidan få välja att registrera bolaget med inflytande enligt referensbestämmelserna eller att under sex månader förhandla om ett avtal om inflytande i europabolaget. Om europabolaget skall bildas genom ombildning bör dock referensbestämmelserna bli tillämpliga även om inte en tredjedel av ledamöterna har anmälts inom sex månader.

Regeringen gör följande bedömning. Det förefaller inte troligt att avsikten varit att ge arbetstagarna vetorätt i frågan om ett europabolag skall bildas. Olikartad kompletterande reglering i EES-staterna kan dock rubba förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, så att det under olika förhållanden blir möjligt att etablera europabolag utan att arbetstagarna ges rimliga förutsättningar att medverka vid bestämmandet av vilket inflytande de skall ha i bolaget. Grunderna för hur en eventuell kompletterande reglering om hur man skall förfara om arbetstagarna genom ren obstruktion underlåter att inrätta en förhandlingsdelegation eller om det av något annat skäl inte går att inrätta en förhandlingsdelegation, bör i första hand bestämmas gemensamt på EU-nivå. Kommissionens arbetsgrupp har inte enats om något förslag till lösning. Regeringen anser därför att kommissionens översyn av förfarandena för att tillämpa direktivet bör avvaktas. Om det dessförinnan uppkommer behov att nationellt vidta åtgärder får övervägas senare.

5.5 Sammansättning av en förhandlingsdelegation

Direktivet

Artikel 3.2 reglerar hur platser i en förhandlingsdelegation skall fördelas och hur kandidater skall utses. Först skall ett antal ”ordinarie platser” fördelas mellan arbetstagarna i olika stater. Därefter skall ledamöter utses

till dessa platser. Huvudprincipen är att minst en ledamot skall utses som representerar arbetstagarna i varje deltagande bolag som har anställda i staten, om detta är möjligt. I de fall då europabolag bildas genom fusion skall därefter eventuellt ett antal extraplatser fördelas mellan arbetstagarna i olika stater. Detta blir aktuellt om det i någon stat finns deltagande bolag som skall upphöra att vara självständig juridisk person och dess arbetstagare inte företräds av någon av ledamöterna. När extraplatserna fördelats mellan arbetstagarna i de olika staterna skall ledamöter utses även till dessa platser. Av direktivet följer även att det måste fastställas hur många arbetstagare som var och en av de utsedda ledamöterna representerar.

Den geografiska fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen mellan arbetstagarna i de olika staterna, skall göras enligt lagen i det land där det framtida europabolaget skall ha sitt säte, artikel 3.2 a.

Val och utnämningar av ledamöter till förhandlingsdelegationen, skall ske i enlighet med lagen i det land inom vars territorium deltagande bolag, berörda dotterbolag och berörda driftsenheter (filialer) är belägna, artikel 3.2 b. Frågan om hur många arbetstagare var och en av de utsedda ledamöterna skall representera, skall bestämmas enligt samma lag.

5.5.1 Geografisk fördelning av ordinarie platser

Regeringens förslag: Arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i varje EES-stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

Utredarens förslag: Stämmer i huvudsak överens med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Av direktivet, artikel 3.2a, följer att arbetstagarna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och berörda driftsenheter (filialer) i ett och samma land skall tilldelas en plats i förhandlingsdelegationen för varje tiondel eller andel därav som dessa arbetstagare representerar av det totala antalet anställda i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i samtliga stater inom EES.

Direktivets regel är klar. Det finns inte något utrymme för avvikande reglering. En motsvarande bestämmelse bör därför införas i svensk lag. Den skall tillämpas vid fördelning av ordinarie platser i förhandlingsdelegationen mellan arbetstagare i olika stater. Arbetstagarna räknas således till det land där den enhet till vilken de är knutna är belägen. Om t.ex. ett tyskt bolag är deltagande bolag och har en filial i Sverige och arbetstagarna i filialen således är arbetstagare i det tyska bolaget, räknas alltså arbetstagarna vid denna filial som arbetstagare från Sverige och behandlas som sådana vid den geografiska fördelningen av platser i förhandlingsdelegationen.

5.5.2 Geografisk fördelning av extraplatser vid fusion

Regeringens förslag: När ett europabolag skall bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika staterna tilldelas extraplatser i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall utses för arbetstagarna i varje deltagande bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna får dock inte överstiga tjugo procent av de ordinarie platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna i de olika staterna. Om hela behovet av extraplatser med hänsyn till detta inte kan täckas, skall de tillgängliga platserna tilldelas arbetstagarna i deltagande bolag i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Tilldelningen av extraplatser får inte medföra att arbetstagare blir representerade av mer än en ledamot.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Enligt direktivet, artikel 3.2a, skall i de fall då europabolag bildas genom fusion arbetstagarna i varje stat tilldelas ytterligare så många platser i förhandlingsdelegationen som behövs för att det i förhandlingsdelegationen skall ingå minst en representant för varje deltagande bolag som är registrerat i landet och som föreslås upphöra som separat juridisk person. Antalet extraplatser får dock inte överstiga 20 procent av de ordinarie platserna. Tilldelningen får inte heller innebära att de berörda arbetstagarna får dubbel representation.

Om inte extraplatserna, med beaktande av tjugoprocentsregeln, räcker för att ge arbetstagarna i alla bolag, som är i behov därav, en extraplats skall tillgängliga platser fördelas mellan arbetstagarna i bolag i EES-staterna i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i respektive bolag. Detta gäller dock endast under förutsättning att arbetstagarna inte redan är representerade indirekt genom att en ledamot på ordinarie plats representerar även dem. Det skulle nämligen innebära att arbetstagarna blev dubbelt representerade, vilket inte är tillåtet.

Direktivets reglering i denna del är komplicerad, men ger inte något utrymme för nationella avvikelser. Bestämmelsen bör därför införas i svensk lag. I de fall då extraplatser i förhandlingsdelegationen kan komma i fråga, skall den tillämpas vid fördelning av dessa mellan arbetstagare i olika stater.

Här nedan förklaras fördelningsproceduren genom ett räkneexempel.

Förutsättningarna i exemplet är följande. Ett europabolag skall bildas genom fusion. Fusionen skall ske i form av absorption, dvs. ett eller flera bolag skall gå upp i ett annat. Verksamheten skall drivas vidare genom bolaget A, som alltså skall bli ett europabolag. Europabolaget skall ha sitt säte i Sverige. Deltagande bolag är bolagen A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K och L. Bolagen A, B, C, D och E är belägna i Sverige. Bolagen F, G, H och I är belägna i Tyskland. Bolagen J, K och L är belägna i Danmark.

	Sverige	Tyskland	Danmark	Totalt
Antal arbetstagare	31 500	88 500	30 000	150 000
Andel av arbetsstyrkan	21 %	59 %	20 %	100 %
Ordinarie platser	3	6	2	11
Deltagande bolag	5	4	3	12
Anställda i dessa	A 4 000 B 3 000 C 1 500 D 800 E 3 500	F 40 000 G 1 000 H 3 000 I 1 500	J 10 000 K 12 000 L 500	80 800
Anställda i dotterbolag och filialer	18 700	43 000	7 500	69 200

Först fördelas de ordinarie platserna mellan arbetstagarna i de olika staterna. Arbetstagarna i Sverige utgör 21 procent av den totala arbetsstyrkan, de får därför tre ordinarie platser. Arbetstagarna i Tyskland utgör 59 procent av den totala arbetsstyrkan, de får därför sex ordinarie platser. Arbetstagarna i Danmark utgör 20 procent av den totala arbetsstyrkan, de får därför två ordinarie platser.

Efter denna fördelning bör ledamöter utses från respektive stater. Dessa skall utses i enlighet med de nationella reglerna i respektive stat. De nationella systemen skall vara konstruerade så att en ledamot utses från varje deltagande bolag, i så stor utsträckning som möjligt. De nationella valmetoderna kan dock vara sådana, att inte arbetstagarna i varje deltagande bolag garanteras en plats även om arbetstagarna där tilldelats lika många platser som det finns deltagande bolag. Därför kan företrädare för arbetstagarna från de olika staterna redovisa i vilken omfattning det finns behov av extraplatser först efter att ledamöter utsetts till de ordinarie platserna.

I exemplet kan arbetstagarna i alla deltagande bolag, utom bolaget i A, göra anspråk på en extraplats om de inte får någon ordinarie plats. Skälet till att arbetstagarna i bolaget A inte kan göra anspråk på någon extraplats, är att detta bolag inte föreslås upphöra enligt fusionsplanen.

Med utgångspunkt i den metod som föreslås för val av ledamöter för arbetstagare i bolag och filialer i Sverige, kommer förmodligen ledamöter att väljas som representerar arbetstagarna vid de tre största svenska deltagande bolagen, dvs. bolagen A, E och B. Arbetstagare från bolagen C och D kommer då att göra anspråk på extraplatser.

Vad valen i Tyskland och Danmark leder till kan vi inte ha någon uppfattning om i förväg, men i exemplet är utgångspunkten att arbetstagarna i de tyska deltagande bolagen blir representerade med en ledamot per bolag. Utgångspunkten är vidare att arbetstagarna i bolagen J och K blir representerade och att arbetstagarna i bolaget L kommer att vara i behov av en extraplats.

Det är alltså arbetstagare i tre deltagande bolag som i och för sig gör anspråk på extraplatser. Extraplatserna får dock inte överstiga 20 procent av de ordinarie platserna. Vid beräkning enligt tjugoprocentsregeln är det summan av de ordinarie platserna i samtliga länder som skall jämföras med summan av extraplatserna i samtliga länder. Eftersom tre extraplatser utgör 27 procent av elva ordinarie platser, kan inte alla arbets-

tagare i de deltagande bolagen bli direkt representerade. Två extraplatser utgör 18 procent av de elva ordinarie platserna. Det är alltså enbart två extraplatser som kan fördelas. Dessa skall tilldelas arbetstagarna i de stater där de två största av dessa tre bolag finns. I exemplet leder detta till att båda de disponibla extraplatserna tilldelas arbetstagare i svenska bolag.

5.5.3 Hur platserna fördelas mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige

Regeringens förslag: De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelas arbetstagare i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolagen. Arbetstagarna i varje bolag tilldelas högst en plats per bolag.

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i berörda dotterbolag och berörda filialer i fallande ordning efter antalet arbetstagare i respektive dotterbolag eller filial. Arbetstagarna i varje dotterbolag eller filial tilldelas högst en plats per bolag respektive filial.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

Om de lokala arbetstagarorganisationer som skall utse ledamöter från Sverige enas om en annan fördelning av de ordinarie platserna, skall den fördelningen gälla. En överenskommelse bör dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarna vid varje deltagande bolag tilldelas en plats.

De extraplatser i förhandlingsdelegationen som kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska bolag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet anställda i bolagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i bolag som inte fått någon ordinarie plats.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)* fäster stor vikt vid att det förslag som lämnats innebär att befintliga strukturer för arbetstagarrepresentationen kan bibehållas om berörda fackliga organisationer är överens om att det är lämpligt. Även *Tjänstemännens Centralorganisation* (*TCO)* är positiv till förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Varje medlemsstat skall, enligt direktivet artikel 3.2b, fastställa den metod som skall tillämpas för val och utnämningar av ledamöter till de platser i det särskilda förhandlingsorganet (förhandlingsdelegationen) som tilldelats arbetstagare i det egna landet.

Direktivet förutsätter att arbetstagarna i deltagande bolag i så stor utsträckning som möjligt blir direkt representerade i förhandlingsdelegationen. Systemet för hur ledamöterna skall väljas bör därför kom-

bineras med en metod för fördelning av tillgängliga platser mellan arbetstagarna i bolag och filialer i Sverige. Följande modell föreslås för fördelning av de ”ordinarie platser” som tilldelats arbetstagare i Sverige.

I första hand tilldelas arbetstagarna i de deltagande bolagen i fallande ordning efter antalet anställda i bolagen en plats per bolag. Om det finns platser kvar efter det att arbetstagarna i de deltagande bolagen fått en plats per bolag, tilldelas därefter arbetstagarna i de berörda dotterbolagen och berörda filialerna en plats per enhet i fallande ordning efter antalet anställda i respektive bolag eller filial. Om det finns platser kvar även efter denna andra fördelningsomgång, fördelas platserna mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i fallande ordning efter antalet anställda i de olika enheterna. Fördelningen enligt detta tredje led får i förekommande fall ske upprepade gånger till dess att det inte finns flera platser att fördela.

Befintliga strukturer för arbetstagarnas koncernrepresentation bör kunna bevaras när arbetstagarorganisationerna finner detta lämpligt. Regeringen föreslår därför, i likhet med utredaren, att fördelningen av ordinarie platser mellan arbetstagare i bolag och filialer görs dispositiv i förhållande till arbetstagarorganisationerna. Även en sådan överenskommelse skall dock uppfylla direktivets grundkrav om att arbetstagarna i de deltagande bolagen i så stor utsträckning som möjligt skall bli direkt representerade.

I de fall arbetstagare vid svenska enheter blir berättigade till en extraplats i förhandlingsdelegationen på grund av reglerna om tilldelning av extraplatser, skall den platsen tilldelas arbetstagarna vid det svenska bolag som enligt den geografiska fördelningen ansetts berättigade till platsen i fråga.

5.5.4 Hur ledamöter för arbetstagare i bolag och filialer i Sverige skall utses

Regeringens förslag: Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses i första hand av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat införs en ordning för att utse en eller flera ledamöter.

Om inget av de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige. Detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

Finns inga fackligt anslutna medlemmar, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige.

Utredarens förslag: Stämmer delvis överens med regeringens. Utredaren har inte föreslagit någon reglering för det fall att varken kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation eller fackligt organiserade arbetstagare finns vid någon av enheterna i Sverige.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)* tillstyrker utredarens förslag eftersom det i så stor utsträckning som möjligt knyter an till övrig arbetsrättslig lagstiftning i Sverige. LO anför att det ansluter väl till det system som sedan många år finns när det gäller styrelserepresentationslagen och innebär att befintliga strukturer för arbetstagarrepresentationen kan bibehållas om berörda fackliga organisationer är överens om att det är lämpligt. Även *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* är mycket positiv till lagförslaget eftersom det överensstämmer med den svenska arbetsmarknadsmodellen med bland annat fackliga organisationer som representanter för de anställda. *Arbetslivsinstitutet (ALI)* har anfört att en brist i förslaget är att inga ledamöter kan utses om varken kollektivavtal eller organiserade arbetstagare finns i något av de svenska bolagen eller filialerna. *Jämställdhetsombudsmannen* (*JämO)* anser att lagtexten bör ange att platserna i förhandlingsdelegationen skall fördelas jämnt mellan könen. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Vem som skall välja ledamöter till förhandlingsdelegationen

Regeringen anser att det är viktigt att upprätthålla det system för arbetstagarrepresentation som etablerats på den svenska arbetsmarknaden. Vi föreslår därför att man vid valet av hur de svenska ledamöterna i förhandlingsdelegationen skall utses i första hand knyter an till de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna. Regleringen bör därför utformas med 16 § lagen om europeiska företagsråd som förebild. Den regleringen har i sin tur utformats efter förebild från lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda (styrelserepresentationslagen), som för sin tillämpning förutsätter att kollektivavtal gäller på arbetsplatsen. Om det finns kollektivavtal vid något eller några av de svenska bolagen eller filialerna, föreslås därför att de kollektivavtalsbärande organisationerna utser samtliga ledamöter för arbetstagarna i Sverige. Om en ledamot skall utses förslås att den kollektivavtalsbundna organisation som har flest medlemmar skall utse ledamoten.

I styrelserepresentationslagen och lagen om europeiska företagsråd finns regler om hur rätten att utse flera ledamöter skall fördelas mellan olika arbetstagarorganisationer för det fall organisationerna inte enas om något annat. Regeringen föreslår att styrelserepresentationslagens regler skall tillämpas om organisationerna inte enas om något annat. Detta innebär att det är de lokala arbetstagarorganisationerna som skall välja ledamöter. Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation. Med huvudorganisation avses t.ex. LO och PTK. Fördelningen mellan de olika organisationerna skall ske med hänsyn till hur många arbetstagare de sysselsätter totalt i de svenska bolagen och filialerna. Vid beräkning av de olika organisationernas andel av det totala antalet arbetstagare i bolagsgruppen skall alltså en sammanläggning göras av arbetstagare inom samma huvudorganisation. Vilken fördelning som skall göras mellan olika förbund har inte tidigare lagreglerats och samma lösning bör väljas även här.

När det finns flera bolag och filialer i Sverige skall de platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i dessa bolag och filialer. Förslag till hur detta bör göras har behandlats i avsnitt 5.5.3. Frågan vilken organisation som skall utse ledamöter för arbetstagarna i respektive bolag och filial bör, enligt regeringens bedömning, inte regleras i lag. I samband med att organisationerna fördelar antalet platser mellan sig, bör de alltså även bestämma vem av dem som skall utse ledamöter för arbetstagarna i de bolag och filialer vars arbetstagare tilldelats de aktuella platserna.

Om en fristående arbetstagarorganisation saknar uppbyggnaden med lokala och centrala organ, träder den in i de uppgifter som i nu bestämt avseende tilldelats den lokala nivån.

Om inget av de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige är bundna av något kollektivavtal måste det finnas något annat sätt att utse ledamöter till förhandlingsdelegationen. Med tanke på den höga organisationsgraden hos arbetstagarna och traditionerna på den svenska arbetsmarknaden faller det sig mest natur-

ligt att låta de fackliga organisationerna utse ledamöterna, även om det saknas kollektivavtal. Det är här fråga om kollektiva rättigheter som skall tillvaratas. Sådana rättigheter bör, om inte något absolut hinder föreligger tillvaratas av de fackliga organisationerna. Om inte organisationerna enas om hur de skall fördela rätten att utse ledamöter, bör den organisation som har flest medlemmar bland de anställda i Sverige utse samtliga ledamöter.

Direktivet föreskriver att arbetstagare som är anställda i bolag eller driftsenheter (filialer) där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter, skall ha rätt att själva välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet (förhandlingsdelegationen) artikel 3.2b tredje stycket. Det finns i några länders rättsordningar tröskelregler eller regler om krav på arbetsgivarens godkännande för en fackföreningsrepresentation i företaget. Detta kan leda till att arbetstagarna kan komma att sakna facklig representation utan egen förskyllan. Sådana regler finns inte i Sverige, varför någon åtgärd inte behöver vidtas med anledning av denna bestämmelse.

Om ingen arbetstagare i bolag eller filialer i Sverige är fackligt organiserad

Utredaren har inte berört frågan vem som skall utse ledamöter till förhandlingsdelegationen för arbetstagare i Sverige om inget av bolagen eller filialerna har något kollektivavtal och ingen av arbetstagarna är medlem i någon facklig organisation.

Arbetslivsinstitutet (ALI) har anfört att det är viktigt att det svenska genomförandet av direktivet inte i sig hindrar att en förhandlingsdelegation kan bildas.

Om enbart fackliga organisationer ges möjlighet att utse ledamöter till förhandlingsdelegationen, kan inga ledamöter utses för arbetstagare i Sverige i de fall det inte finns någon arbetstagare som är fackligt organiserad vid något av bolagen eller filialerna. I Sverige är en mycket stor del av arbetstagarna fackligt anslutna. Detta hindrar dock inte att det skulle kunna förekomma att ingen av arbetstagarna i bolagen eller filialerna i Sverige är fackligt organiserade.

Direktivet innehåller ingen upplysning om huruvida en förhandlingsdelegation kan anses vara inrättad om vissa men inte alla ledamöter utses. Det finns dock mycket som talar för att i vart fall en förhandlingsdelegation till vilken det utses så få ledamöter att den inte är beslutför inte kan anses vara inrättad. Med denna utgångspunkt finns det risk för att i vart fall en förhandlingsdelegation där en inte obetydlig andel av ledamöterna skall representera arbetstagare i Sverige, inte kan inrättas om ingen av arbetstagarna i den eller de svenska bolagen eller filialerna är fackligt organiserad och ingen annan än fackliga organisationer har möjlighet att utse ledamöter.

Som tidigare nämnts måste en förhandlingsdelegation bildas för att ett europabolag senare skall få registreras och alltså bildas. Den nationella lagen kan därför inte rimligen få utgöra ett hinder mot att inrätta en förhandlingsdelegation. Det finns därför skäl att överväga om oorganiserade arbetstagare skall ges rätt att utse ledamöter till förhandlingsdelegationen i de fall varken kollektivavtal eller organiserade arbetstagare finns i någon av de svenska enheterna.

Arbetstagarnas kollektiva rättigheter tillvaratas i svensk arbetsrätt av de fackliga organisationerna. I den situation som det här är fråga om är det dock inte enbart arbetstagarnas kollektiva intressen som skall tillvaratas. I de fall det kan bli aktuellt att låta oorganiserade arbetstagare utse ledamöter till förhandlingsdelegationen är det i första hand de deltagande bolagens intresse av att kunna bilda ett europabolag som måste respekteras. Regeringen föreslår därför att arbetstagarna direkt skall utse ledamöter till förhandlingsdelegationen om ingen av arbetstagarna i Sverige är fackligt organiserad.

Vilka som är valbara till förhandlingsdelegationen

Medlemsstaterna får enligt direktivet föreskriva att fackliga representanter som inte är anställda i de deltagande bolagen eller berörda dotterbolagen eller filialerna får ingå i det särskilda förhandlingsorganet (förhandlingsdelegationen), artikel 3.2b andra stycket. Direktivet ställer dock inte något generellt krav på att förhandlingsdelegationens ledamöter i övrigt skall vara anställda i de deltagande bolagen eller berörda dotterbolagen eller filialerna. Enligt regeringens uppfattning är de fackliga organisationer som skall utse ledamöterna bäst skickade att bedöma vilka som är lämpligast för uppdragen. Det finns därför inte något skäl att genom lagstiftning reglera vilka som skall vara valbara. Inte heller för de undantagsfall då regeringen föreslår att arbetstagarna direkt skall välja sina ledamöter finns något skäl att reglera frågan om vilka som skall vara valbara.

Bör reglering om könskvotering av ledamöterna införas?

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) anser att den nya lagen bör säkerställa en jämn könsfördelning i de aktuella organ som skall representera arbetstagarna. JämO föreslår därför att det skall lagregleras att platserna i bl.a. förhandlingsdelegationen skall fördelas jämnt mellan könen.

I de svenska jämställighetssträvandena ligger naturligtvis att en så jämn könsfördelning som möjligt skall gälla mellan de ledamöter som representerar svenska arbetstagare. Regeringen utgår ifrån att de fackliga organisationer som, enligt huvudregeln, skall utse ledamöter på frivillig väg beaktar denna jämställighetssträvan. Utgångspunkten bör alltså vara att organisationerna så långt som möjligt skall efterstäva en jämn könsfördelning bland ledamöterna från Sverige.

Regeringen anser däremot inte att det i lagen bör anges att platserna i förhandlingsdelegationen skall fördelas jämnt mellan könen. Det finns i dag inte någon sådan reglering såvitt avser arbetstagarledamöter i svenska företags styrelser eller för andra ledamöter i svenska bolagsstyrelser. Det finns en risk för att en tvingande regel i detta avseende skulle göra förfarandet allt för stelbent. I vissa bolag kan verksamhetens inriktning vara sådan att det stora flertalet arbetstagare är antingen män eller kvinnor. Om lämpliga ledamöter för de svenska arbetstagarna i ett sådant fall alltid måste utses med lika delar män och kvinnor, skulle detta i vissa fall kunna försvåra att en förhandlingsdelegation kan inrättas.

Svensk lag kan inte heller reglera hur ledamöter från övriga EES-länder utses till förhandlingsdelegationen.

5.5.5 Förhandlingsdelegationens representativitet

Regeringens förslag: En ledamot som utses till en ordinarie plats företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses till ordinarie platser för arbetstagarna i ett bolag eller en filial företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot som utses till en ordinarie plats företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats skall fördelas så jämt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

En ledamot som utses till en extraplats företräder enbart arbetstagarna vid det bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Det nationella valsystemet måste konstrueras så att alla arbetstagare i alla bolag och filialer i Sverige blir företrädda i förhandlingsdelegationen. Detta följer av direktivets system för omröstningsförfarande i det särskilda förhandlingsorganet (förhandlingsdelegationen). Vid omröstningar måste det nämligen stå klart hur många arbetstagare var och en av ledamöterna representerar. Valsystemet måste även säkerställa att varje arbetstagare blir representerad av enbart en ledamot. Detta följer av artikel 3.2a ii andra strecksatsen och av direktivets system för omröstningsförfarande i det särskilda förhandlingsorganet (förhandlingsdelegationen). Om antalet deltagande bolag samt berörda dotterbolag och filialer i Sverige är flera än det antal platser som arbetstagare i Sverige tilldelas i förhandlingsdelegationen, kan inte alla arbetstagare företrädas genom direkt representation.

En bokstavstolkning av direktivets omröstningsregler kan leda till att ledamöternas representativitet skulle behöva fastställas inför varje omröstning i förhandlingsdelegationen. Kommissionens arbetsgrupp har därför rekommenderat att ledamöternas representativitet skall fastställas i anslutning till att förhandlingsdelegationen inrättas och gälla under hela mandatperioden om inte förhandlingsdelegationens sammansättning justeras. Om förhandlingsdelegationens sammansättning justeras måste dock ledamöternas representativitet fastställas på nytt. Arbetsgruppens råd innebär enligt regeringens uppfattning en lämplig lösning och bör därför följas.

Regeringen föreslår följande metod för att fastställa de svenska ledamöternas representativitet. Alla ledamöter från Sverige bör utses till såväl ordinarie som extraplatser innan frågan om vilka arbetstagare ledamöterna representerar bedöms. En ledamot som utsetts till en ordinarie plats representerar dels arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen, dels arbetstagarna i de bolag eller filialer

som inte får någon ledamot vid fördelningen av platser i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare, som på detta sätt blir indirekt representerade, bör fördelas jämt mellan ledamöterna på ordinarie platser. Om antalet arbetstagare inte är jämt delbart med antalet ledamöter som företräder dem, får arbetstagarna fördelas så att fördelningen mellan ledamöterna blir så jämn som möjligt.

Om antalet ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare i Sverige är fler än antalet bolag och filialer i Sverige, måste arbetstagarna de bolag eller filialer som fått mer än en plats fördelas mellan de ledamöter som utses för den enheten. Antalet arbetstagare, bör i så fall fördelas jämt mellan ledamöterna. Om antalet arbetstagare inte är jämt delbart med antalet ledamöter bör, även i detta fall, antalet arbetstagare fördelas så jämnt som möjligt.

Vidare föreslås att de ledamöter som utses på extraplatser skall representera enbart arbetstagarna vid den enhet som tilldelats platsen.

5.5.6 Justering av sammansättningen av förhandlingsdelegationen

Regeringens förslag: Om antalet anställda förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i olika stater, skall fördelningen mellan arbetstagarna i de olika staterna göras om. När så sker skall även fördelningen mellan arbetstagarna i de svenska enheterna göras om.

Om arbetstagarna i ett deltagande bolag, berört dotterbolag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och bolaget eller filialen upphör att vara deltagande eller berört, skall platsen omfördelas även om fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen inte skall omfördelas mellan arbetstagare i de olika staterna.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att förhandlingsdelegationen oberoende av eventuella förändringar inom företagsgruppen skall behålla sin sammansättning under hela förhandlingsperioden.

Sveriges advokatsamfund anser att lagen bör reglera vem som skall initiera att förhandlingsdelegationens sammansättning skall justeras och när detta skall ske.

Skälen för regeringens förslag: Direktivet har ingen reglering om att förhandlingsdelegationen skall justeras under förhandlingsperioden till följd av strukturella förändringar inom bolag och filialer eller andra förändringar som medför förändringar i arbetsstyrkans storlek. Alla omröstningar i förhandlingsdelegationen förutsätter dock uppgifter om hur många arbetstagare varje ledamot representerar.

När förhandlingsdelegationen konstitueras bör ledamöternas representativitet fastställas enligt de föreslagna reglerna i avsnitt 5.5.5. Antalet arbetstagare och deras fördelning på olika bolag och filialer kan dock förändras under förhandlingsperiodens gång. Förhandlingsdelegationen

skall ju först konstitueras och därefter löper en förhandlingsperiod om 6–12 månader.

Vid väsentligare förändringar i arbetsstyrkan eller om bolag och filialer tillkommer eller försvinner kan det därför ifrågasättas om det inte borde vara möjligt att ombilda förhandlingsdelegationen. Här måste dock göras en avvägning. Å ena sidan bör förhandlingsdelegationen vara representativ och å andra sidan behöver den vara någorlunda stabil för att kunna fullgöra sina uppgifter. Förhandlingsdelegationen kan få svårt att verka om varje förändring i underlaget skulle föranleda tvång på förändringar i sammansättningen eller föranleda att giltigheten av uppnådda förhandlingsresultat kan ifrågasättas.

Kommissionens arbetsgrupp har i sina slutsatser enats om att en lämplig avvägning bör vara att förändringar som är så stora att de påverkar den geografiska fördelningen mellan staterna av antalet platser till förhandlingsdelegationen skall föranleda en omfördelning av antalet platser. Arbetsgruppens slutsatser är enbart rådgivande. Utredaren har föreslagit att regler i enlighet med arbetsgruppens förslag skall införas i svensk rätt.

Föreningen Svenskt Näringsliv och *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att förhandlingsdelegationen skall behålla sin sammansättning under hela förhandlingsperioden. De anför att det får anses ligga i delegationens ansvar att sedan den väl inrättats fortlöpande representera samtliga arbetstagare som berörs. En sådan lösning bör, enligt deras uppfattning, kunna godtas mot bakgrund av att inte heller utredarens förslag utgör någon garanti för att förhandlingsdelegationen vid varje tidpunkt är representativ vad gäller ledamöter eller röstetal.

Regeringen gör följande bedömning. Vid den tidpunkt när förhandlingsdelegationen konstitueras måste det vara klart hur arbetstagarna i de olika bolagen och filialerna skall representeras i delegationen. Bildandet av ett europabolag kan dock i vissa fall vara en invecklad procedur. Något deltagande bolag kan t.ex. bli tvunget att hoppa av processen eller att inte ta med ett av sina dotterbolag till europabolaget. I ett sådant fall bör förändringen rimligen kunna påverka sammansättningen av förhandlingsdelegationen. Om ett eller flera bolag eller filialer helt lämnar den planerade processen, är det inte rimligt att låta arbetstagarrepresentanter från dessa enheter vara kvar i förhandlingsdelegationen. Även den motsatta situationen kan uppstå. För det fall ytterligare bolag eller filialer tillkommer i processen bör dessa beaktas. Om ytterligare deltagande bolag tillkommer måste förmodligen hela förhandlingsarbetet börja om, men för det fall enbart några ytterligare dotterbolag eller filialer tillkommer kan processen antagligen fortsätta.

Arbetstagarnas uppfattning om hur deras inflytande bör utformas är ofta beroende av det inflytande de har enligt nationella regler. Det framstår därför som ändamålsenligt, som kommissionens arbetsgrupp och utredaren föreslagit, att i vart fall förändringar som påverkar fördelningen mellan arbetstagare från olika stater beaktas. *Lagrådet* har anfört att en bestämmelse om att förhandlingsdelegationens sammansättning skall justeras vid förändringar som påverkar fördelningen av platser mellan arbetstagarna i olika EES-staterna är ägnad att skapa problem inte minst med beaktande av den korta tid som står till buds för förhandlingar. Regeringen har förståelse för Lagrådets uppfattning. Större förändringar i fördelningen av representationen för arbetstagare från olika stater i för-

handlingsdelegationen bör dock beaktas för att inte undergräva syftet med de olika majoritetskrav som finns i omröstningsreglerna för förhandlingsdelegationen. Detta intresse får anses överväga de praktiska olägenheter som en justering av förhandlingsdelegationens sammansättning kan medföra. Regeringen föreslår därför att det införs en sådan regel om omfördelning. Eftersom detta är vad kommissionens arbetsgrupp föreslagit är det troligt att flera länder inför en sådan reglering. Det är ett värde i sig att ha en likartad reglering av frågan i de olika staterna.

När det gäller sådana förändringar i Sverige som inte påverkar fördelningen av platser mellan arbetstagare i olika stater, har utredaren föreslagit att även vissa sådana förändringar skall medföra att förhandlingsdelegationens sammansättning, såvitt avser ledamöter från Sverige, justeras. Utredaren har nämligen föreslagit att om ett bolag eller en filial i Sverige vars arbetstagare tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen, efter en strukturförändring inte längre är deltagande i eller berörd av bildandeprocessen så skall platsen i stället tilldelas arbetstagare i något annat bolag eller någon annan filial i Sverige. Regeringen instämmer i att det framstår som olämpligt att låta dessa arbetstagares representant fortsätta sitt uppdrag i delegationen. Om en sådan situation skulle uppkomma bör alltså fördelningen av platser justeras. Platsen bör i så fall tilldelas arbetstagarna vid den enhet som vid den föregående fördelningen stod näst i tur att få en plats.

Övriga förändringar inom svenska bolag och filialer som inte påverkar den geografiska fördelningen av platser mellan arbetstagare i olika staterna bör inte påverka förhandlingsdelegationens sammansättning.

Efter varje justering som påverkar fördelningen av vilka svenska arbetstagare som företräds, måste en ny beräkning göras av var och en av de svenska ledamöternas representativitet. Hur denna fördelning skall ske, beskrivs under avsnittet som behandlar förhandlingsdelegationens representativitet.

Sveriges advokatsamfund anser att lagen bör reglera vem som skall initiera att förhandlingsdelegationens sammansättning skall justeras och när detta skall ske.

Direktivet, artikel 3.3, innehåller en bestämmelse om att de deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om hur bildandet av europabolaget fortskrider. Regeringen föreslår att en sådan informationsskyldighet skall införas (se avsnitt 5.6.4). I denna informationsskyldighet ligger en skyldighet att informera om sådana förändringar som kan påverka förhandlingsdelegationens sammansättning. Det måste sedan åligga förhandlingsdelegationen att justera sin sammansättning när detta är nödvändigt. Det måste ligga i delegationens eget ansvar att inte företa omröstningar eller fatta beslut i en situation när förhandlingsdelegationen bör justeras. Regeringen anser inte att någon ytterligare reglering om förfarandet för att justera förhandlingsdelegationens sammansättning är nödvändig.

5.6.1 Förhandlingsperiod

Regeringen förslag: Förhandlingarna mellan de deltagande bolagen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet.

Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Av direktivet, artikel 3.3, framgår att det särskilda förhandlingsorganet och behöriga företrädare för de deltagande bolagen genom ett avtal skall fastställa en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget. Förhandlingar om ett avtal skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå under sex månader enligt artikel 5.1. Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år enligt artikel 5.2.

Bestämmelserna bör införas i svensk lag.

5.6.2 Avstående från förhandlingar

Regeringens förslag: Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Ett sådant beslut får dock inte fattas om europabolaget skall bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i det bolag som skall ombildas.

Utredarens förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Utredaren har dock föreslagit att motsvarande reglering införs som en omröstningsregel.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Enligt direktivet, artikel 3.6, framgår följande. Det särskilda förhandlingsorganet får besluta att inte inleda förhandlingar om ett avtal om en ordning för arbetstagarinflytandet i europabolaget. Det särskilda förhandlingsorganet får även besluta att avbryta pågående sådana förhandlingar. Ett beslut om att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar innebär att förfarandet för att träffa ett avtal avbryts. Ett sådant beslut innebär också att ingen av bestämmelserna i direktivets bilaga skall gälla. Bilagans referensbestämmelser eller stupstocksregler för arbetstagarinflytande skall alltså inte gälla i europabolaget. Beslutet påverkar däremot inte tillämpligheten av nationella regler om information och samråd. Sådana regler skall alltså gälla även när direktivets referensbestämmelser inte skall tillämpas. Beslut om att avstå från eller att avbryta förhandlingar får inte fattas när europabolag

skall bildas genom ombildning och det förekommer medverkan i det bolag som skall ombildas. Direktivets regler i detta avseende bör införas i svensk lag. Omröstningsreglerna behandlas i avsnitt 5.6.6.

5.6.3 Begäran om ny eller återupptagen förhandling

Regeringens förslag: Tidigast två år efter ett beslut om avstående eller avbrytande av förhandlingar, skall en förhandlingsdelegation sammankallas på nytt om det finns en skriftlig begäran från minst tio procent av arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: I direktivet, artikel 3.6 fjärde stycket, regleras förutsättningarna för att uppta nya förhandlingar eller att återuppta avbrutna förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget i de fall en förhandlingsdelegation tidigare beslutat att inte inleda förhandlingar om ett avtal eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Enligt direktivet skall förhandlingsdelegationen sammankallas på nytt och nya förhandlingar om ett avtal inledas efter en skriftlig framställan från minst tio procent av arbetstagarna eller deras företrädare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Arbetstagarna har denna rätt till nya förhandlingar tidigast två år efter tidigare nämnda beslut. Parterna får emellertid inleda nya förhandlingar tidigare för det fall de är ense om att så skall ske.

Direktivets reglering om rätt till ny eller återupptagen förhandling bör införas i den svenska lagen.

För det fall de nya förhandlingarna inte leder till att något avtal om arbetstagarinflytande ingås, skall samma förhållande gälla som var gällande tidigare. Detta innebär alltså att referensbestämmelserna inte heller i fortsättningen blir tillämpliga i bolaget. Referensbestämmelserna blir nämligen automatiskt tillämpliga enbart om förhandlingsperioden löper ut utan att avtal ingås i samband med att europabolaget registreras. Om förhandlingsdelegationen fattat ett beslut om att avstå från inflytande genom att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingar om sådant inflytande kan alltså arbetstagarna inte vid någon senare tidpunkt få till stånd ett sådant inflytande om bolaget motsätter sig detta. Att det förhåller sig på detta sätt följer av direktivet artikel 3.6 fjärde stycket sista meningen (se avsnitt 5.8.1).

5.6.4 Information från de deltagande bolagen

Regeringen förslag: De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av arbetstagarinflytande i form av medverkan i de deltagande bolagen samt om planerna för bildandet av europabolaget och om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider fram till dess att bolaget registrerats.

Utredarens förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Av direktivet artikel 3.3 framgår att de deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om planen för bildandet av europabolaget och om hur detta förfarande fortskrider fram till dess att europabolaget har registrerats. Detta skall ske för att parterna skall kunna ingå ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. Enligt förordningen (artikel 20.1, artikel 32.2 och artikel 37.4) skall information om bildandeplanen lämnas till aktieägarna. Samma information skall alltså ges även till förhandlingsdelegationen.

För att förhandlingsdelegationen skall ha rätt beslutsunderlag inför förhandlingarna om arbetstagarinflytande i europabolaget, måste den ha klart för sig i vilken utsträckning medverkan förekommer i de deltagande bolagen. De deltagande bolagen bör därför innan förhandlingarna om ett avtal genomförs, i förekommande fall, specificera hur många av deras anställda som täcks av ett system för medverkan och vilken andel arbetstagarnas medverkan utgör i det organ där medverkan utövas.

Regeringen anser att en regel om informationsplikt för de deltagande bolagens bör införas. Regeln bör utformas så att det framgår att även uppgifter om förekomsten och omfattningen av medverkan i bolagen omfattas av informationsplikten.

5.6.5 Experter

Regeringen förslag: Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande bolagen när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får närvara i egenskap av rådgivare vid förhandlingsmöten när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå. Dessa bestämmelser återfinns i direktivets artikel 3.5. Genom dessa bestämmelser görs det möjligt för förhandlingsdelegationen att i förhandlingsarbetet få hjälp av företrädare från de europeiska fackliga organisationerna. Dessa brukar förordna nationella experter till sådana uppdrag.

Bestämmelser om experter bör införas i svensk lag. Som *Lagrådet* påpekat bör av bestämmelsen framgå att experterna får närvara vid förhandlingsmötena när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå.

Därutöver framgår av direktivet att förhandlingsdelegationen får besluta att meddela representanterna för lämpliga externa organisationer, däribland arbetstagarorganisationer, när förhandlingarna börjar. En sådan rätt behöver inte lagfästas.

5.6.6 Omröstningsregler

Regeringens förslag: Som förhandlingsdelegationens beslut gäller den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda bolagen och berörda filialerna.

För bifall till ett förslag krävs dock viss kvalificerad majoritet om det innebär

– att, i vissa fall, andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i europabolaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande bolagen med högst andel medverkan, eller

– att förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande inte inleds eller att sådana förhandlingar avbryts.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: I direktivet, artikel 3.4 och 3.6, finns omröstningsregler som skall gälla i förhandlingsdelegationen. Enligt direktivet ges ingen möjlighet till avvikande reglering i denna del. Regler med samma innebörd som direktivets bör därför införas i den svenska lagen.

Vid omröstningar i förhandlingsdelegationen föreslås därför som huvudregel gälla absolut majoritet bland ledamöterna kombinerad med absolut majoritet bland de arbetstagare som är företrädda. Detta medför i sin tur att det antalet ledamöter alltid måste vara närvarande för att förhandlingsdelegationen skall vara beslutför.

Kvalificerad majoritet föreslås gälla för att kunna bifalla ett förslag till avtal som innebär en minskning av rätten till medverkan i det tilltänkta europabolaget i förhållande till vad arbetstagarna har rätt till i något av de deltagande bolagen. Kvalificerad majoritet föreslås, i enlighet med direktivet, innebära ett krav på röster från två tredjedelar av de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland röster från ledamöter som representerar arbetstagare från minst två EES-stater. Denna majoritet krävs dock enbart om europabolaget bildas genom fusion och medverkan omfattar minst 25 procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen *eller* om europabolaget bildas i form av ett holdingbolag eller dotterbolag och medverkan omfattar minst 50 procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen. Det är enbart andelen arbetstagare som omfattas av medverkan i de deltagande bolagen, som är avgörande för vilken majoritet som krävs i dessa fall. Hur det förhåller sig med medverkan i berörda dotterbolag och filialer påverkar inte frågan.

En minskning av rätten till medverkan föreligger om arbetstagarna skulle få rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa en mindre andel av ledamöterna efter bildandet av europabolaget jämfört med den högsta andel av medverkan som före bildandet gäller i något av de deltagande bolagens organ (se artikel 3.4 sista stycket).

Om europabolaget bildas genom ombildning av ett nationellt bolag, får förhandlingsdelegationen inte bifalla ett förslag som på något sätt innebär en försämring av rätten till arbetstagarinflytande (artikel 4.4). Ett avtal i en ombildningssituation skall alltså alltid nå upp till minst samma kvalitativa nivå för medverkan som tidigare, se avsnitt 5.7.2.

Skälet till de särskilda beslutsreglerna i de fall kvalificerad majoritet krävs och till förbudet mot att bifalla beslut som innebär en försämring av arbetstagarinflytandet i ombildningsfallet är den så kallade före- och efterprincipen. Denna princip är en grundläggande tanke bakom hela direktivet. Principen går ut på att så långt som möjligt bevara och överföra den grad av medverkan som gäller i de deltagande bolagen till europabolaget.

Samma kvalificerade majoritet föreslås även gälla, i enlighet med direktivet, för bifall av beslut att inte inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande eller som avser att avbryta pågående sådana förhandlingar. Om förhandlingsdelegationen beslutar att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar, får detta till följd att inget arbetstagarinflytande enligt direktivet skall tillämpas i europabolaget. Om bolaget är sådant att lagen om europeiska företagsråd i och för sig också är tillämplig skall dock den lagen tillämpas (se avsnitt 6.3).

5.6.7 Kostnader

Regeringen förslag: Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt skall bäras av de deltagande bolagen i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Regler om de deltagande bolagens ansvar för förhandlingsdelegationens kostnader finns i artikel 3.7. Enligt artikeln skall alla kostnader i samband med förhandlingsdelegationens verksamhet och allmänt i samband med förhandlingar bäras av de deltagande bolagen så att förhandlingsdelegationen kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Detta torde innebära att de deltagande bolagen skall stå även för de kostnader som uppkommer för bildandet av förhandlingsdelegationen (jfr prop. 1995/96:163 s. 49).

Det är möjligt att, enligt andra stycket artikel 3.7, i den nationella lagstiftningen införa särskilda regler för finansieringen av förhandlingsdelegationens verksamhet. Den nationella lagstiftningen får särskilt begränsa finansieringen till att enbart gälla för en expert. I många fall kan det vara skäligt med endast en expert. Det kan dock finnas situationer där kostnader för flera experter kan vara skäliga, t.ex. om förhandlingsdelegationen behöver företrädas av olika experter i olika delfrågor.

Regeringen har i lagrådsremissen föreslagit att de deltagande bolagen solidariskt skall bära förhandlingsdelegationens kostnader i den utsträckning kostnaderna är skäliga. *Lagrådet* har förordat att bestämmelsen i stället ersätts med en text som närmare motsvarar artikel 3.7 första stycket i direktivet eftersom direktivets text och innehåll synes väl avvägd och smidigare från tillämpningssynpunkt. Regeringen föreslår därför att de deltagande bolagens kostnadsansvar utformas i närmare överensstämmelse med direktivtexten.

5.7 Avtal om arbetstagarinflytande

5.7.1 Vad ett avtal skall behandla

Regeringens förslag: Ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

a) avtalets omfattning,

b) om ett arbetstagarråd skall inrättas eller om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla,

c) om rätt till medverkan skall finnas eller inte,

d) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas, hur en omförhandling skall genomföras och vad som skall gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

Om ett arbetstagarråd skall inrättas skall avtalet behandla

a) arbetstagarrådets sammansättning,

b) arbetstagarrådets uppgifter samt hur information och samråd med arbetstagarrådet skall gå till,

c) hur ofta arbetstagarrådet skall sammanträda, och

d) vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till arbetstagarrådets förfogande.

Om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla skall det i avtalet regleras hur en sådan ordning skall utformas.

Om rätt till medverkan skall finnas skall avtalet behandla

a) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,

b) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas, och

c) ledamöternas rättigheter.

Utredaren förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen stannar i sina överväganden för att uppräkningen av vad ett avtal skall innehålla skall uppfattas som en agenda över vad parterna har att ta ställning till under sina förhandlingar. Utredningen finner dock att det inte föreligger en skyldighet att komma överens på varje punkt.

Remissinstanserna: *Arbetslivsinstitutet (ALI)* förordar att direktivet skall tolkas strikt och att alla punkter som anges i det svenska lagförslaget skall regleras i avtalet för att förhandlingarna skall ha resulterat i

ett avtal om arbetstagarinflytande i direktivets mening. ALI förordar därför att motiven harmoniseras med den föreslagna paragrafen. Motiven bör även behandla frågan om avtalsutfyllnad. *Sveriges Akademikers Centralorganisation* (*SACO)* tillstyrker utredningens författningsförslag på denna punkt. SACO anser dock att den tolkning som utredaren förespråkar i sina överväganden inte är rättsligt korrekt. Motiven till lagen bör således anpassas till utredarens författningsförslag. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Enligt direktivet, artikel 3.3, skall ett avtal om arbetstagarinflytande vara skriftligt. Ett avtal om arbetstagarinflytande skall fastställa ett antal frågor som räknas upp i direktivet, artikel 4.2. I bestämmelsen sägs dock att parternas självbestämmande inte skall påverkas. Bestämmelsen är på denna punkt något motsägelsefull. Å ena sidan skall ett avtal fastställa ett antal uppräknade frågor. Å andra sidan skall partsautonomin bevaras.

En grundläggande tanke bakom direktivet är att arbetstagarnas inflytande i de deltagande bolagen så långt som möjligt skall överföras till arbetstagarna i europabolaget. En annan viktig princip är att parterna så långt som möjligt skall ha avtalsfrihet. I avvägningen mellan dessa båda principer har i direktivet parternas avtalsfrihet begränsats i det fall ett europabolag skall bildas genom ombildning. I sådana fall skall i ett avtal föreskrivas minst samma nivå för arbetstagarinflytande som finns i det bolag som skall ombildas (artikel 4.4).

Utöver begränsningen i avtalsfriheten i ombildningsfallet finns, genom de omröstningsregler som gäller för förhandlingsdelegationen, formella regler som måste vara uppfyllda för att förhandlingsdelegationen skall få ingå avtal. Beroende på avtalets innehåll måste olika majoritetskrav vara uppfyllda.

I de fall ett avtals innehåll inte strider mot de speciella skyddsreglerna för ombildningsfallen och förhandlingsdelegationen i överensstämmelse med omröstningsreglerna tillstyrkt förslaget, har alltså parterna avtalsfrihet. Frågan är då hur denna avtalsfrihet skall tolkas med utgångspunkt av att direktivet föreskriver att de deltagande bolagen och förhandlingsdelegationen skall ingå ett avtal som fastställer de omständigheter som upptas under åtta i artikel 4.2 uppräknade punkter.

Punkten f ger parterna möjlighet att avstå från att inrätta ett arbetstagarråd för att istället inrätta något annat förfarande för information och samråd. Denna punkt måste under alla omständigheter anses vara alternativ till punkterna b till och med e som föreskriver hur ett arbetstagarråd skall inrättas och vilka rättigheter och skyldigheter detta skall ha. Av avtalet bör således framgå om ett arbetstagarråd skall inrättas eller om en annan ordning för information och samråd skall gälla.

Parterna skall enligt punkten h fastställa under vilka förutsättningar omförhandlingar skall ske. De bör särskilt överenskomma i vilka fall t.ex. strukturella förändringar inom europabolaget och flyttning av europabolagets säte skall få denna konsekvens. Dessutom bör de särskilt uppmärksamma behovet av att bestämma vad som skall gälla för det fall eventuella omförhandlingar, både efter strukturella förändringar och efter att avtalsperioden löpt ut, inte leder till något nytt avtal. Frågan om vad som skall gälla om nya förhandlingar inte leder till något nytt avtal regle-

ras inte i direktivet. För att undvika framtida tvister är det dock lämpligt att parterna enas om vad som skall gälla även i en sådan situation.

Regeringen anser att ett avtal om arbetstagarinflytande måste innefatta parternas ställningstagande i var och en av de frågor som omnämns under de olika punkterna. Avtalet måste således behandla dessa frågor. Det kan inte generellt anges huruvida ett avtal i vilket parterna lämnat någon av punkterna oreglerade skall anses ogiltigt eller genom tolkning fyllas med innehåll. Om parterna är ense om att ett avtal är så ofullständigt att inget avtal föreligger skall referensbestämmelserna bli tillämpliga. I annat fall har de möjlighet att hänskjuta frågan huruvida ett avtal som uppfyller lagens krav finns till domstol.

Det står parterna fritt att avtala om att referensbestämmelserna skall gälla. Väljer parterna en sådan lösning bör de dock uppmärksamma referensbestämmelsernas innehåll och särskilt överväga i vilka delar dessa skall göras till avtalsinnehåll. Referensbestämmelserna anger ett antal förutsättningar för att inflytandet under de olika avsnitten skall vara tillämpligt. För att undvika tolkningsproblem bör det framgå om parterna accepterar även sådana villkor som en förutsättning för tillämpligheten eller om de i stället avser att inflytandet helt enkelt skall gälla, oavsett om de i referensbestämmelserna angivna förutsättningarna är för handen.

5.7.2 Särskilt om ombildningsfallet

Regeringens bedömning: Om ett europabolag bildas genom ombildning, skall ett avtal om arbetstagarinflytande föreskriva åtminstone samma nivå för arbetstagarinflytandet som den som finns i det bolag som skall ombildas.

Utredarens bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetslivsinstitutet* (*ALI)* anser att det i lag bör anges en svensk norm för arbetstagarinflytande i tillsynsorgan i europabolag. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens bedömning: När ett europabolag bildas genom ombildning skall ett avtal om arbetstagarinflytande i alla aspekter föreskriva åtminstone samma nivå av inflytande som finns i det bolag som skall ombildas. Detta framgår av artikel 4.4.

När det gäller graden av medverkan innebär direktivets reglering rimligen att ett avtal endast kan träffas som behåller eller ökar nivån på den medverkan, som finns i det deltagande bolaget. Detta beror på att den rätt till medverkan som kan gälla enligt nationell lag, upphör genom ombildningen. Därför måste medverkan fortsatt tillförsäkras de anställda i europabolaget.

Om ett nationellt bolag beslutar att ombilda sig till ett europabolag, får det inte flytta sitt säte till en annan stat i samband med ombildningen. Detta följer av förordningen, artikel 37.3. Däremot finns i förordningen inget förbud mot att bolaget i samband med ombildningen väljer att byta organisationsmodell.

Den dualistiska organisationsmodellen förekommer för närvarande inte i svensk rätt. Genom förordningen öppnas dock möjligheten att välja denna organisationsmodell för europabolag. Ett svenskt bolag kommer

alltså att kunna byta från monistisk till dualistisk organisationsmodell i samband med att det ombildar sig till europabolag.

I direktivet finns inga regler som säger något om hur arbetstagarnas rätt till medverkan skall utformas för att nå upp till minst samma nivå efter ett byte av organisationsmodell i bolaget. Vid tillämpning av direktivets omröstningsregler finns en rent kvantitativ definition av vad som i det sammanhanget skall anses som en minskning av medverkan. Den definitionen bör dock inte anses tillämplig när arbetstagarnas rätt till inflytande i alla aspekter skall bedömas och nå upp till minst samma nivå efter en ombildning. Frågan har behandlats i kommissionens arbetsgrupp. Där har uttryckts att det i dessa fall är den rent faktiska möjligheten till inflytande som inte får försämras. Normalt får ett förvaltande styrelseorgan anses ha en viktigare och aktivare roll i ledningsfrågorna än vad ett tillsynsorgan kan anses ha. Om bolaget väljer att byta till en dualistisk organisationsmodell i samband med ombildning till europabolag, bör arbetstagarna enligt arbetsgruppens slutsatser kompenseras genom en rätt till flera eller större andel ledamöter i tillsynsorganet än vad de haft i styrelsen. Arbetsgruppen har dock inte enats om några riktlinjer i fråga om i vilken omfattning arbetstagarledamöternas antal eller andel i ett sådant fall bör ökas.

Arbetslivsinstitutet (*ALI)* anser att det i lag bör anges en svensk norm för arbetstagarinflytande i tillsynsorgan i europabolag. Efter en jämförelse med europeisk standard bör det, enligt ALI:s uppfattning, kunna föreskrivas att minst en tredjedel av ledamöterna i tillsynsorganet väljs i enlighet med val av styrelserepresentanter i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda. Detta skulle garantera en, enligt svensk standard, acceptabel miniminivå på arbetstagarinflytande i europabolag på vilka svensk rätt skall tillämpas.

Med hänsyn till att staterna vid förhandlingar om direktivet inte funnit någon norm för hur olika systemen för medverkan skall värderas i förhållande till varandra och inte heller kommissionens arbetsgrupp kommit fram till någon slutsats i detta avseende, förefaller det inte lämpligt att i svensk rätt ange någon norm för den dylik värdering. Regeringen instämmer i utredarens uppfattning att eventuella riktlinjer i stället bör komma i samband med en revidering av direktivet eller i uttalanden från EG-domstolen. Om ett ingånget avtal skulle innebära att arbetstagarnas inflytande i praktiken försämrats i en ombildningssituation, bör detta få som konsekvens att något avtal i överensstämmelse med lagens krav inte träffats. Situationen får bedömas enligt sedvanliga avtalsrättsliga principer och ytterst avgöras efter domstolsprövning.

Skulle avtalet inte uppfylla lagens krav bör i stället referensbestämmelserna träda in. Resultatet blir detsamma om parterna i stället inte träffar något avtal. Vad referensbestämmelserna skulle kunna tillföra i ett sådant fall är dock oklart, eftersom det inte finns några objektiva riktlinjer för hur medverkanssystemet i så fall skall konstrueras. Att vid tvist om vad som är samma nivå av medverkan överlämna denna fråga till rättstillämpningen i brist på konkreta svar i direktivet, är knappast en önskvärd lösning men förefaller vara den enda möjliga.

Det säkraste sättet att inte bryta mot förbudet att försämra inflytandet vid ombildning, är att i alla avseenden kopiera både organisationsmodell och form för medverkan i samband med ombildningen.

Ett bevarande av alla aspekter av arbetstagarinflytande innefattar även att information och samråd måste gälla enligt samma nivå i europabolaget som gällde enligt nationell rätt i bolaget före ombildningen. Något problem i den delen torde dock inte uppstå eftersom andra nationella regler för information och samråd skall fortsätta att tillämpas parallellt med reglerna enligt den föreslagna lagen och bolaget inte får byta sätesland i samband med ombildningen. Av detta följer att det är samma lands nationella regler för information och samråd som skall tillämpas på europabolaget, som de som var tillämpliga på bolaget före ombildningen.

5.8 Vad som gäller om avtal inte träffas

5.8.1 När referensbestämmelserna skall tillämpas

Regeringens förslag: Ett arbetstagarråd för information och samråd skall inrättas och medverkan skall tillämpas i enlighet med särskilda bestämmelser om parterna är ense om detta. Samma gäller om ett avtal, som uppfyller lagens formella krav, inte har träffats när förhandlingsperioden har löpt ut.

För att de särskilda bestämmelserna om medverkan skall tillämpas krävs därutöver att medverkan gällde på visst sätt i de deltagande bolagen.

Om förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från eller avbryta förhandlingar om ett avtal skall dock referensbestämmelserna inte tillämpas. De skall inte heller tillämpas om inget avtal träffas efter nya eller återupptagna förhandlingar.

Om bestämmelserna om medverkan skall tillämpas och det i de deltagande bolagen finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget. Om förhandlingsdelegationen inte fattar något sådant beslut, får de deltagande bolagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i europabolaget.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.
Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

Allmänt om referensbestämmelsernas tillämplighet

I direktivet, artikel 7.1 och 7.2, sägs att staterna är skyldiga att införa referensbestämmelser för arbetstagarinflytande i europabolag. Det följer också av direktivet i vilka fall dessa bestämmelser skall vara tillämpliga. I en bilaga till direktivet finns särskilda regler som utgör grunden för de

referensbestämmelser som staterna är skyldiga att införa. Dessa regler är indelade i tre delar. Del 1 innehåller regler om hur arbetstagarrådet (i direktivet benämnt arbetstagarnas representationsorgan) skall sammansättas. Del 2 innehåller bestämmelser om information och samråd och del 3 regler för medverkan.

Enligt artikel 7.3 får varje EES-stat besluta att dess referensbestämmelser om medverkan inte skall tillämpas när europabolag bildas genom fusion. Regeringen kan inte finna något skäl för att undanta de europabolag som bildas genom fusion från systemet för medverkan och föreslår därför, i likhet med utredaren, att denna möjlighet inte skall utnyttjas.

När det gäller innehållet i artikel 7.1 och 7.2 finns det inget alternativ till att föreslå en reglering som överensstämmer med direktivets innehåll.

Referensbestämmelser om information och samråd föreslås därför och bör alltså bli tillämpliga i två fall. Parterna kan enas om att referensbestämmelserna skall gälla. Referensbestämmelserna skall även bli tillämpliga när förhandlingsperioden har gått ut utan att parterna enats om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget och förhandlingsdelegationen inte beslutat att avstå från dylikt inflytande. Avtalet måste uppfylla lagens formella krav. Om så inte är fallet skall referensbestämmelserna alltså tillämpas.

Referensbestämmelser om medverkan föreslås också införas och bör bli tillämpliga dels om parterna enas om att tillämpa dem dels om ovan angivna referensbestämmelserna för information och samråd skall tillämpas och därutöver ytterligare förutsättningar är uppfyllda. Dessa ytterligare förutsättningar är olika beroende av på vilket sätt europabolaget bildas.

I fall då europabolag bildas genom ombildning skall reglerna om medverkan gälla om rätt till medverkan fanns i det bolag som ombildas.

I de fall då europabolag bildas genom fusion skall referensbestämmelserna om medverkan gälla om rätt till medverkan omfattade minst 25 procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen, eller om rätt till medverkan fanns i något deltagande bolag men omfattade en mindre andel än 25 procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen och förhandlingsdelegationen beslutar att rätt till medverkan skall finnas.

I de fall ett europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas, är den avgörande procentsatsen 50 i stället för 25. I övrigt skall samma förutsättningar gälla.

Avstående från arbetstagarinflytande enligt lagens reglering

Av direktivets artikel 3.6 fjärde stycke följer att om en förhandlingsdelegation tidigare beslutat att avstå från arbetstagarinflytande i europabolaget, så skall detta beslut gälla så länge inte parterna enas om ett avtal om arbetstagarinflytande. Referensbestämmelserna skall alltså inte tillämpas om förhandlingarna återupptas men inget avtal träffas. En bestämmelse med denna innebörd bör införas i svensk lag.

Om det bland de deltagande bolagen förekommer mer än en form för medverkan, skall enligt artikel 7.2 sista stycket förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget. En sådan bestämmelse föreslås därför.

Varje EES-stat får enligt direktivet, artikel 7.2 sista stycket, fastställa bestämmelser som skall tillämpas för europabolag registrerat inom dess territorium, om förhandlingsdelegationen inte fattar något beslut därom. Regeringens uppfattning är, i likhet med utredarens, att denna möjlighet bör utnyttjas, eftersom det framstår som mindre lämpligt att inget beslut fattas. Det är lämpligt att parterna i de pågående förhandlingarna om ett avtal får disponera över denna fråga. För det fall förhandlingsdelegationen inte fattar ett sådant beslut, bör därför de deltagande bolagen få besluta vilket system som skall tillämpas. Detta kan även vara ett påtryckningsmedel för att förmå förhandlingsdelegationen att fatta ett beslut i frågan.

Medverkan i direktivets mening kan förekomma i två olika former. Den ena formen för medverkan ger arbetstagarna rätt att välja eller utnämna ledamöter till något organ i bolaget. Den andra formen för medverkan ger arbetstagarna rätt att föreslå kandidater eller framföra invändningar mot befintliga kandidater inför val av ledamöter som sedan sker i annan ordning. Den senare formen för medverkan förekommer, i vart fall med utgångspunkt i de nuvarande EES-staterna, enbart enligt holländsk rätt.

5.8.2 Sammansättning av arbetstagarrådet

Regeringens förslag: Regler införs om fördelning av platser i arbetstagarrådet mellan arbetstagare i de olika EES-staterna och fördelning mellan arbetstagare i Sverige i huvudsak i överensstämmelse med reglerna om förhandlingsdelegationen.

Även ledamöterna från Sverige i arbetstagarrådet utses på samma sätt som till förhandlingsdelegationen dock med den skillnaden att dels enbart arbetstagare i bolagen och filialerna i Sverige är valbara dels att enbart arbetstagarorganisationer ges rätt att välja ledamöterna.

Ledamöternas representativitet skall fastställas enligt samma mönster som föreslås för att fastställa representativiteten för ledamöterna till de ordinarie platserna för arbetstagare i Sverige i förhandlingsdelegationen.

Europabolaget skall underrättas om arbetstagarrådets sammansättning.

Arbetstagarrådets sammansättning skall omprövas en gång per år.

Arbetstagarrådet kan utse ett arbetsutskott.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: *Landsorganisationen i Sverige (LO)* tillstyrker utredarens förslag eftersom det i så stor utsträckning som möjligt knyter an till övrig arbetsrättslig lagstiftning i Sverige. LO anför att det ansluter väl till det system som sedan många år finns när det gäller styrelserepresentationslagen och innebär att befintliga strukturer för arbetstagarrepresentationen kan bibehållas om berörda fackliga organisationer är

överens om att det är lämpligt. Även *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* är mycket positiv till lagförslaget eftersom det överensstämmer med den svenska arbetsmarknadsmodellen med bland annat fackliga organisationer som representanter för de anställda. *Jämställdhetsombudsmannen* (*JämO)* anser att lagtexten bör ange att platserna i arbetstagarrådet skall fördelas jämnt mellan könen. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

Geografisk fördelning av platserna i arbetstagarrådet

Ett arbetstagarråd skall inrättas för att företräda arbetstagarna i förfaranden om information och samråd. Enligt direktivet, bilagan del 1e, skall platserna i arbetstagarrådet, på samma sätt som till förhandlingsdelegationen, fördelas mellan arbetstagarna i de olika staterna med en plats för varje påbörjad tiondel som arbetstagarna från den staten utgör av den totala arbetsstyrkan i bolagsgruppen. En regel med motsvarande innehåll bör införas i svensk lag.

Hur ledamöterna från Sverige skall utses

Sedan platserna i arbetstagarrådet fördelats mellan arbetstagare från olika stater, dvs. det fastställts hur många platser som tilldelats arbetstagare i varje stat, skall ledamöter väljas enligt nationell lagstiftning eller praxis, bilagan del 1b. Valbara är enbart arbetstagare i bolag och filialer. Ledamöterna skall väljas av arbetstagarrepresentanter eller om inte sådana finns av samtliga arbetstagare, bilagan del 1a.

Till skillnad från vad som är fallet vid fördelning av platserna till förhandlingsdelegationen, föreskriver inte direktivet att platserna i arbetstagarrådet skall fördelas mellan arbetstagarna vid de olika nationella bolagen eller filialerna i någon särskild ordning. Det finns inte heller någon uppdelning i ordinarie platser och extraplatser. Regeringen anser därför att platserna bör tilldelas arbetstagarna i respektive bolag och filialer med en plats per enhet i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolag och filialer. Om de arbetstagarorganisationer som skall utse ledamöterna i något fall skulle anse att en annan fördelning mellan arbetstagarna i bolag och filialer i Sverige skulle vara lämpligare bör organisationerna ges möjlighet att avvika från denna fördelning. Ledamöter bör sedan utses enligt i huvudsak samma metod som förordats för utseende av ledamöter för arbetstagare i Sverige till förhandlingsdelegationen.

På den svenska arbetsmarknaden finns av tradition ett system där arbetstagarnas kollektiva rättigheter tillvaratas genom de fackliga organisationerna. I detta fall är det, till skillnad mot vad som är fallet när det gäller utseende av ledamöter till förhandlingsdelegationen, inga intressen utom arbetstagarnas kollektiva rättigheter som skall tillvaratas via ledamöterna. Med tanke på den höga organisationsgraden hos arbetstagare i Sverige, anser regeringen att det i detta fall inte bör göras något avsteg

från den etablerade uppfattningen att kollektiva rättigheter bör tillvaratas av de fackliga organisationerna.

Om kollektivavtal finns i förhållande till något eller några av bolagen eller filialerna i Sverige, bör de kollektivavtalsbärande organisationerna utse samtliga ledamöter på samma sätt som till förhandlingsdelegationen. Om inget kollektivavtal finns i den del av bolagsgruppen som är belägen i Sverige, bör i stället de arbetstagarorganisationer som har medlemmar i något av bolagen eller filialerna välja samtliga ledamöter för arbetstagarna i Sverige. Om organisationerna inte kan enas bör den största organisationen utse ledamöterna.

Valbara bör på grund av direktivets reglering i den delen, enbart vara arbetstagare i bolag och filialer i Sverige.

Jämställdhetsombudsmannen (*JämO)* anser att lagtexten bör ange att platserna i arbetstagarrådet skall fördelas jämnt mellan könen. Av samma skäl som regeringen redan anfört, se avsnitt 5.5.4, anser den inte att det i lagen bör anges att de svenska ledamöterna i arbetstagarrådet skall vara till lika delar män och kvinnor. I de svenska jämställighetssträvandena ligger naturligtvis att en så jämn könsfördelning som möjligt skall gälla bland de ledamöter som representerar arbetstagare från Sverige. Regeringen utgår ifrån att de fackliga organisationer som skall utse ledamöter på frivillig väg beaktar detta.

Ledamöternas representativitet

Ledamöternas representativitet bör fastställas så att de i första hand företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial som tilldelats platsen. Om inte arbetstagarna i alla bolag och filialer blir direkt representerade, bör de arbetstagare som inte blivit direkt representerade fördelas så lika som möjligt mellan antalet ledamöter. Om flera ledamöter utses för något bolag eller någon filial bör dessa ledamöter företräda lika många arbetstagare var. Om antalet arbetstagare inte är jämt delbart med antalet ledamöter som företräder dem, får de fördelas så att fördelningen mellan ledamöterna blir så jämn som möjligt.

Information till bolaget

Enligt direktivet, bilagan del 1f, skall europabolaget underrättas om arbetstagarrådets sammansättning. Motsvarande regel bör införas i svenska rätt.

Omprövning av arbetstagarrådets sammansättning

Varje EES-stat är enligt direktivet, bilagan del 1b, skyldig att fastställa regler som säkerställer att antalet ledamöter och tilldelade platser anpassas med hänsyn till förändringar inom europabolaget och dess dotterbolag och filialer. Regeringen föreslår, i likhet med utredaren, att detta lämpligen bör ske genom att arbetstagarrådets sammansättning omprövas minst en gång om året för det fall inte arbetstagarrådet och europabolaget enats om något annat.

Enligt direktivet, bilagan del 1c, skall ett särskilt utskott bestående av högst tre ledamöter utses, om arbetstagarrådets storlek medger detta. Utskottet skall själv fastställa sin arbetsordning, bilagan del 1d. Det utskott som beskrivs i direktivet brukar i svenskt språkbruk kallas arbetsutskott. Regeringen föreslår att den benämningen används i den svenska lagen.

Det framgår inte av direktivet hur stort ett arbetstagarråd skall vara för att ett arbetsutskott skall inrättas. Med hänsyn till hur ett arbetstagarråd skall sammansättas måste det alltid bestå av minst tio ledamöter. I de flesta fall kommer det att bestå av fler än tio ledamöter. Ett arbetstagarråd kan bestå av färre än tio ledamöter enbart i de fall då arbetstagarna i någon eller några delar av koncernen inte utser några ledamöter.

5.8.3 Information och samråd

Regeringens förslag: Arbetstagarrådet skall ha rätt till information från och samråd med europabolaget i frågor som
− rör europabolaget,
− rör dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte, eller
− faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild EES-stat.

En reglering av vad som avses med information och samråd införs.

Utredarens förslag: Överensstämmer huvudsakligen med regeringens. Utredaren har dock föreslagit att definitioner av begreppen information och samråd skall införas i början av lagen.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

Arbetstagarrådets kompetensområde

Enligt direktivet, bilagan del 2a, skall arbetstagarrådets behörighet begränsas till att omfatta frågor som
– rör själva europabolaget eller
– rör något av de dotterbolag eller filialer som är belägna i en annan medlemsstat eller
– faller utanför befogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild medlemsstat.

En bestämmelse med motsvarande innehåll föreslås införas i den svenska lagen.

Lagrådet har efterlyst ett klargörande av vilka frågor som faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i någon enskild EES-stat utan att röra europabolaget eller dess dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte. Om inte denna fråga kan klargöras, anser Lagrådet att arbetstagarrådets kompetensområde skall begränsas till att omfatta frågor som rör europa-

bolaget eller dess dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte. Vilka frågor som avses med den sista av de tre strecksatserna ovan kan för närvarande inte anges närmare. Detta är i sig otillfredsställande. Regeringen anser dock, för att direktivet skall kunna genomföras på rätt sätt, att arbetstagarrådets kompetensområde, trots denna brist, bör regleras i enlighet med direktivets ordalydelse. Den framtida rättsutvecklingen får avgöra ordalydelsens rättsliga innehåll.

Information

Begreppet information definieras i direktivet, artikel 2i, som information till det organ som representerar arbetstagarna och/eller arbetstagarrepresentanterna från europabolagets behöriga organ, om frågor som rör själva europabolaget eller vilket som helst av dess dotterbolag eller driftsenheter belägna i en annan medlemsstat eller om frågor som faller utanför de lokala beslutsorganens befogenheter i en enda medlemsstat. Informationen skall lämnas vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när så är lämpligt, förbereda samråd med europabolagets behöriga organ.

Begreppet information har i detta direktiv för första gången givits en utförlig EG-rättslig definition. Definitionen är dock allmänt hållen och uttrycker enbart den huvudsakliga principen att information skall lämnas så att den blir meningsfull.

Benämningen information används i direktivet för en av de mekanismer genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas av europabolaget. Samma benämning används dock i en mer allmän betydelse avseende skyldigheten att lämna information eller uppgifter för att ett särskilt förhandlingsorgan eller en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. Regeringen anser därför att det mest ändamålsenliga är att bland referensbestämmelserna införa en materiell regel som upplyser om de kriterier som enligt direktivet skall gälla för den information som är en del av det arbetstagarinflytande som enligt direktivet skall förekomma i europabolag.

Samråd

Begreppet samråd definieras i direktivet, artikel 2j, som upprättande av en dialog innefattande utbyte av åsikter mellan det organ som representerar arbetstagarna och europabolagets behöriga organ. Samrådet skall ske vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på det behöriga organets planerade åtgärder vilka kan beaktas i europabolagets beslutsprocess.

Begreppet har en mera kortfattad definition i artikel 2.1.f direktivet om europeiskt företagsråd. I det direktivet anges att samråd innebär utbyte av åsikter och upprättande av en dialog mellan arbetstagarna och lämplig

ledningsnivå. Motsvarande korta definition av begreppet har använts även i direktivet om information och samråd.[13]

Definitionen från direktivet om europeiskt företagsråd har i SE-direktivet utvecklats men den innehåller alltjämt inga detaljer avseende de olika stegen i samrådsförfarandet eller avseende eventuella tidsfrister. Definitionen är istället begränsad till att fastställa principen att samrådet skall ske på ett sätt som gör detta meningsfullt.

Regeringen anser att information och samråd har ett så nära samband att de bör beskrivas på likartat sätt och i anslutning till varandra. En materiell regel bör därför införas även för vad samråd innebär när referensbestämmelserna är tillämpliga.

5.8.4 Rätt till information och samråd vid möten med europabolaget

Regeringens förslag: Europabolaget skall minst en gång om året sammanträffa med arbetstagarrådet och därvid informera och samråda om bolagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner.

Inför mötet skall europabolaget förse arbetstagarrådet med vissa handlingar.

Mötet skall särskilt handla om vissa uppräknade frågor.

Europabolaget skall även lämna information till arbetstagarrådet och i vissa fall vid möten informera och samråda om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: *Sveriges advokatsamfund* anser att lagen bör reglera hur snabbt ett sammanträffande skall äga rum. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

Allmän rätt till information och samråd

Enligt direktivet, bilagan del 2b, har arbetstagarrådet rätt till minst ett möte om året för information och samråd med europabolaget. Denna rätt föreligger oberoende av om det därutöver inträffar sådana särskilda omständigheter som kan ge anledning till ytterligare information och samråd enligt bilagan del 2c. Det årliga mötet skall särskilt handla om vissa uppräknade frågor.

I direktivets bilaga, del 2b, anges att europabolaget skall förse arbetstagarrådet med dagordningar för mötena i förvaltnings-, eller i förekommande fall, lednings- och tillsynsorganen, samt kopior av alla handlingar som förelagts bolagsstämman.

Bestämmelsernas innehåll bör införas i den svenska lagen.

[13] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

Det årliga mötet skall särskilt handla om

a) bolagsstrukturen,

b) den ekonomiska och finansiella situationen,

c) den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen,

d) sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen,

e) investeringar,

f) betydande organisationsförändringar,

g) införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,

h) produktionsöverföringar,

i) fusioner,

j) nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter, och

k) kollektiva uppsägningar.

Rätt till information och samråd avseende särskilda omständigheter

Enligt direktivet, bilagan del 2c, skall arbetstagarrådet utöver den allmänna informationen enligt bilagan del 2b ha rätt till information om sådana omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning. Arbetstagarrådet eller i brådskande fall det särskilda utskottet skall ha rätt att sammanträffa med bolaget för information och samråd i frågan. I de fall bolaget överväger att inte handla i överensstämmelse med den åsikt arbetstagarrådet framför, skall arbetstagarrådet ha rätt till ett ytterligare möte med bolaget i frågan. Detta andra möte skall syfta till att nå enighet mellan parterna. En bestämmelse med motsvarande innehåll bör införas i den svenska lagen.

Sveriges advokatsamfund anser att reglering liknande den i 16 § medbestämmandelagen bör införas för att undvika tidsutdräkt i förfarandet. Enligt den bestämmelsen skall förhandling hållas inom två alternativt tre veckor efter det att motparten fått del av förhandlingsframställningen. Eftersom informations- och samrådsförfarandet skall ske på ett sådant sätt att bolaget kan beakta arbetstagarnas synpunkter i sin beslutsprocess, måste ett och eventuellt två möten mellan arbetstagarparten och bolaget kunna genomföras innan bolaget fattar beslut i frågan. Det åligger alltså bolaget att efter en begäran från arbetstagarparten kalla till möte i så god tid att detta är möjligt. Hur snart ett första möte lämpligen bör ske kan variera mycket beroende av omständigheterna i de enskilda fallen. Regeringen anser därför att det är tillräckligt att slå fast att information skall lämnas så snart som möjligt och i god tid före beslut och att det skall finnas möjlighet att sammanträffa en eller två gånger för att försöka nå enighet.

5.8.5 Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

Regeringens förslag: Arbetstagarrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, i den utsträckning det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning med bibehållna anställningsförmåner.

Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för arbetstagarna i europabolaget och dess dotterbolag och filialer om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats, skall det pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal om arbetstagarinflytande. Om förhandlingar inleds men inget avtal ingås skall reglerna om vad som gäller om avtal inte träffas fortsätta att tillämpas.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.
Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

Experthjälp i arbetstagarrådet och arbetsutskottet

Enligt direktivet, bilagan del 2f, får arbetstagarrådet och arbetsutskottet biträdas av experter som de själva utser. Bestämmelsens innehåll bör överföras i den svenska lagen.

Rätt till utbildning för ledamöterna

Enligt direktivet, bilagan del 2g, skall ledamöterna ha rätt till ledighet utan löneavdrag för den utbildning som är nödvändig för att de skall kunna utföra sina uppdrag. Bestämmelsen bör införas och utformas så att ledamöterna har rätt till nödvändig ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

Arbetstagarrådets möten

Av direktivet, bilagan del 2 d, följer att staterna får fastställa regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmöten. Regeringens anser inte att det finns behov av några sådana regler.

Arbetstagarrådets information till arbetstagarna

Enligt direktivet, bilagan del 2e, skall arbetstagarrådet informera företrädare för arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

Reglerna om tystnadsplikt måste därvid beaktas. Bestämmelsen bör införas i den svenska lagen.

Arbetstagarrådets rätt att påkalla avtalsförhandlingar

Enligt direktivet, bilagan del 1g, skall arbetstagarrådet fyra år efter att det har inrättats pröva om förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande skall inledas. Om förhandlingar inleds skall arbetstagarrådet företräda arbetstagarna i dessa. Om inget avtal har ingåtts när förhandlingsperioden har löpt ut, skall referensbestämmelserna gälla även i fortsättningen. Bestämmelsen bör införas i den svenska lagen.

5.8.6 Kostnader för arbetstagarrådets verksamhet

Regeringens förslag: Arbetstagarrådet och arbetsutskottet har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt inför möten med bolaget. Därutöver har arbetstagarrådet rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

Arbetstagarrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europabolaget i den utsträckning som krävs för att rådet och utskottet skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.
Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

Allmänt om arbetstagarrådets kostnader

Regler om europabolagets ansvar för arbetstagarrådets kostnader finns i direktivets bilaga del 2h. Europabolaget skall bära arbetstagarrådets kostnader och förse dess ledamöter med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. En motsvarande bestämmelse bör införas i svensk lag.

Den nationella lagstiftningen får bl.a. begränsa finansieringen till att enbart gälla för en expert. I många fall finns det inte behov av mer än en expert. Det kan dock finnas situationer där det kan finnas behov av flera experter, t.ex. om arbetstagarrådet behöver företrädas av olika experter i olika delfrågor. Regeringen anser därför inte att kostnadsansvaret bör begränsas till att enbart gälla för en expert.

Regeringen har i lagrådsremissen föreslagit att arbetstagarrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europabolaget i den utsträckning kostnaderna är skäliga. *Lagrådet* har förordat att lagtexten skall utformas i närmare överensstämmelse med direktivtexten. Det kan ifrågasättas om den av Lagrådet förslagna formulering innefattar kostnader för arbetstagarrådets och arbetsutskottets experter. Regeringen föreslår därför att europabolagets kostnadsansvar formuleras så att även dessa kostnader innefattas.

Det är möjligt att i den nationella lagstiftningen införa särskilda budgetregler för arbetstagarrådets verksamhet.

Arbetstagarrådet har rätt till minst ett möte om året med bolaget. Inför ett möte med bolaget har arbetstagarrådet rätt att på bolagets bekostnad sammanträda enskilt, bilagan till direktivet del 2d.

Ledamöterna kommer från olika kulturella bakgrunder och talar olika språk. De måste lära känna varandra för att få en chans att bygga upp en fungerande organisation. För att arbetstagarrådets verksamhet skall kunna få någon kontinuitet och bedriva sin verksamhet på ett lämpligt sätt anser regeringen att de bör ges möjlighet att på bolagets bekostnad träffas ytterligare än en gång om året.

5.8.7 Omfattning av medverkan

Regeringens förslag: När ett europabolag bildas genom ombildning, skall arbetstagarna ha rätt till medverkan i samma omfattning som före ombildningen.

När ett europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning, skall arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan motsvara den högsta andel som gällde för något av de deltagande bolagen före registreringen.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetslivsinstitutet (ALI)* anser att det i lag bör anges en svensk norm för arbetstagarinflytande i tillsynsorgan i europabolag. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Enligt direktivet, bilagan del 3a, skall i de fall ett europabolag bildas genom ombildning och regler om medverkan var tillämpliga före registreringen, arbetstagarnas medverkan i alla avseenden fortsätta att gälla i europabolaget.

Frågan om hur alla aspekter av arbetstagarnas medverkan skall fortsätta att gälla efter ombildning till europabolag har behandlats i avsnitt 5.7.2. Eftersom medverkan i kvalitativt avseende inte får försämras för arbetstagarna i ett bolag när det ombildas till europabolag, bör en regel med detta innehåll införas i svensk lag.

I de fall ett europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning skall, enligt bilagan del 3b, arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer ha rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan som är lika stort som den högsta andel som tillämpades för de deltagande bolagen före registreringen av europabolaget.

Arbetslivsinstitutet (*ALI)* anser att det i lag bör anges en svensk norm för arbetstagarinflytande i tillsynsorgan i europabolag. Efter en jämförelse med europeisk standard bör det, enligt ALI:s uppfattning, kunna föreskrivas att minst en tredjedel av ledamöterna i tillsynsorganet väljs i enlighet med val av styrelserepresentanter i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda. Detta skulle garantera en, enligt svensk

standard, acceptabel miniminivå på arbetstagarinflytande i europabolag på vilka svensk rätt skall tillämpas.

När medverkan skall gälla och referensbestämmelserna tillämpas i de fall europabolag bildas genom fusion, skapande av SE-dotterbolag eller SE-holdingbolag skall arbetstagarnas medverkan gälla med lika stor andel ledamöter som de hade rätt till i det av de deltagande bolagen som hade störst andel sådan medverkan. Utgångspunkten i dessa fall skall enligt direktivets ordalydelse vara den medverkan som arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till. Regeringen anser inte att vi bör välja någon annan referensram för de fall de deltagande bolagen valt dualistisk styrelseform och att ha sitt säte i Sverige. När ett europabolag skall bildas genom ombildning skall enligt direktivet medverkan i det bolag som skall ombildas vara avgörande för vilken medverkan som skall gälla i europabolaget. Vilka konsekvenser detta kan få vid byte från monistisk till dualistisk organisationsmodell i bolaget har behandlats i avsnitt 5.7.2. Eftersom direktivets utgångspunkt är att medverkan skall införas i ett europabolag i samma omfattning som var gällande i de deltagande bolagen, bör inte någon regel om en lägsta nivå för medverka i bolag som skall ha sitt säte i Sverige bestämmas i lag.

5.8.8 Hur arbetstagarledamöter för medverkan fördelas mellan arbetstagare från olika stater

Regeringens förslag: Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till den andel arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer som är anställda i varje EES-stat. Om inte arbetstagarna i samtliga stater blir representerade vid en proportionell fördelning, skall en plats undantas från sådan fördelning och fördelas på visst sätt.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Av direktivet, bilagan del 3b tredje stycket, följer följande. Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika länder. Fördelningen skall ske i enlighet med den andel arbetstagare i europabolaget som är anställda i varje EES-stat. Om arbetstagarna från en eller flera stater inte tilldelats någon plats efter en proportionell fördelning, skall arbetstagarrådet utnämna en av ledamöterna från en sådan stat om det är lämpligt. Platsen bör ges till arbetstagare i europabolagets sätesland om inte dessa redan fått en plats.

Enligt ordalydelsen i direktivet skall alltså fördelningen av arbetstagarledamöter till aktuellt bolagsorgan ske proportionellt med utgångspunkt i hur många arbetstagare europabolaget har i de olika EES-staterna. Ett europabolag kan dock inte ha anställda i flera länder, såvida inte även dess filialer beaktas. Om man följer direktivets ordalydelse kan således inte någon proportionell fördelning göras. Eftersom direktivet synes innehålla en felskrivning i detta avseende har utredaren utgått ifrån

att anställda i filialer, men även i dotterbolag, skall beaktas vid den proportionella fördelningen. Regeringens förslag bygger på den förutsättningen.

Regeringen föreslår, i likhet med utredaren, att bestämmelsen införs på följande sätt. Om en proportionell fördelning av alla tillgängliga platser i det organ där arbetstagarrepresentation skall förekomma, skulle leda till att inte arbetstagarna i var och en av de EES-stater där europabolaget, dess dotterbolag och filialer har anställda tilldelas minst en plats, skall en plats undantas från den proportionella fördelningen. En proportionell fördelning skall i så fall göras av alla tillgängliga platser utom en. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i den stat där europabolaget skall ha sitt säte, för det fall dessa arbetstagare inte redan fått en plats. Om dessa arbetstagare redan fått en plats, skall den undantagna platsen i stället tilldelas arbetstagarna i den stat som har flest anställda av dem som vid den proportionella fördelningen inte får någon.

5.8.9 Hur arbetstagarledamöter för medverkan utses

Regeringens förslag: Arbetstagarrådet skall utse ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som fördelats mellan arbetstagarna i olika stater. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan, skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter som tilldelats arbetstagarna från den staten.

Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tilldelas arbetstagare i Sverige utses av de lokala arbetstagarorganisationerna i Sverige på samma sätt som när de utser ledamöter till arbetstagarrådet. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

Den som utser arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet skall också bestämma mandatperiodens längd.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: *Privattjänstemannakartellen (PTK)* delar utredarens bedömning om att de svenska arbetstagarorganisationerna i första hand bör ges möjlighet att utse ledamöter för arbetstagarna i de svenska enheterna. *Jämställdhetsombudsmannen* (*JämO)* anser att lagtexten bör ange att arbetstagarplatserna för medverkan skall fördelas jämnt mellan könen. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Varje stat får fastställa hur platser som tilldelats dess arbetstagare skall fördelas, bilagan del 3b tredje stycket sista meningen. Genom denna reglering ges staterna möjlighet att i den nationella regleringen fördela de platser som tilldelats arbetstagare inom dess territorium mellan de olika enheterna i landet (europabolaget, dotterbolag och filialer). Regeringen anser att denna fråga bör hanteras av dem som utser ledamöterna till de platser som tilldelats arbetstagare i svenska enheter. Det finns därför inte något behov av lagreglering i den delen.

Sedan arbetstagarrådet fördelat platserna mellan arbetstagarna i de olika staterna skall ledamöter utses. Direktivet reglerar inte frågan om

vem som skall välja dessa ledamöter eller vilka personer som är valbara till uppdragen. De allmänna reglerna för ledamöter i förvaltnings- respektive tillsynsorgan gäller dock även för de arbetstagarrepresentanter som utses till dessa uppdrag. T.ex. föreslås bl.a. aktiebolagslagens obehörighetsgrunder bli tillämpliga genom hänvisning till dessa i den bolagsrättsliga regleringen. Se vidare propositionen om Europabolag (prop. 2003/04.112 avsnitt 5.21 och 5.22). I kommissionens arbetsgrupp har framkommit att vissa länder avser att låta arbetstagarrådet utse ledamöter, medan andra avser att införa nationella regler för val av de ledamöter som tilldelats arbetstagare från enheter inom dess territorium. Av detta följer att varje stat i vart fall måste införa regler som gäller i de fall ledamöter skall utses från stater som inte har nationella regler för hur val skall ske. Regeringen föreslår därför att arbetstagarrådet ges rätt att välja ledamöter från de stater som inte har infört nationella regler om att val skall företas i någon annan ordning. Arbetstagarrådet måste naturligtvis vid dessa val utgå från den nationella fördelningen av tillgängliga platser som tidigare skett. Förslaget i denna del avser de fall europabolaget skall ha sitt säte i Sverige.

När det gäller val av de ledamöter som skall representera arbetstagarna i de svenska enheterna anser regeringen att de svenska lokala arbetstagarorganisationerna bör få disponera över dessa platser om de anser att detta är lämpligt. Det föreslås därför att de lokala arbetstagarorganisationerna i första hand skall enas om vem av dem som skall välja ledamöterna. De skall även kunna enas om att överlåta valproceduren till arbetstagarrådet. För det fall organisationerna inte blir eniga, anser regeringen att samma fördelning mellan dem som föreslås för val av ledamöter för arbetstagare från de svenska enheterna till arbetstagarrådet bör bli tillämplig. Denna regel är avsedd att vara tillämplig för arbetstagare i enheter i Sverige oberoende av var europabolaget skall ha sitt säte.

Jämställdhetsombudsmannen (*JämO)* anser att lagtexten bör ange att arbetstagarplatserna för medverkan skall fördelas jämnt mellan könen. Som regeringen redan anfört, se avsnitt 5.5.4, anser den inte att lagen bör innehålla någon tvingande regel om att arbetstagarorganisationer eller arbetstagarråd, när de utser arbetstagarledamöter till aktuellt bolagsorgan, skall fördela platserna jämnt mellan könen. I de svenska jämställighetssträvandena ligger naturligtvis att en så jämn könsfördelning som möjligt skall gälla mellan de ledamöter som representerar arbetstagare. Regeringen utgår ifrån att de fackliga organisationer som skall utse ledamöter för svenska arbetstagare på frivillig väg beaktar denna jämställighetssträvan. Om och i så fall i vilken omfattning arbetstagarrådet kommer att utse ledamöter till aktuella bolagsorgan går inte att förutspå. Utgångspunkten bör dock vara att den eller de som skall utse ledamöter så långt som möjligt skall efterstäva en jämn könsfördelning bland dessa.

För de ledamöter som utses av aktieägarna är mandattiden angiven i bolagsordningen, förordningen artikel 46. Även för stämmovalda styrelserepresentanter i svenska aktiebolag är mandattiden angiven i bolagsordningen, aktiebolagslagen 8 kap. 10 §. För arbetstagarrepresentanter som utses enligt styrelserepresentationslagen bestäms mandattiden av den fackliga organisation som utsett vederbörande. Regeringen föreslår att mandatperioden för de arbetstagarrepresentanter,

som utses enligt den nu föreslagna lagen, bestäms av det organ som har utsett dem, dvs. antingen arbetstagarrådet eller den lokala arbetstagarorganisationen i Sverige.

5.8.10 Hur ledamöter för medverkan föreslås av arbetstagarna

Regeringens förslag: När arbetstagarnas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet, bestämmer arbetstagarrådet vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Arbetstagarrådet skall även besluta om det sätt på vilket arbetstagarna skall föreslå eller avvisa ledamöter i bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, i de fall denna form av medverkan skall gälla i europabolaget, bilagan del 3b tredje stycket. Även detta bör ske med hänsyn till hur många arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer som är anställda i varje EES-stat.

Med hänsyn till att arbetstagarrådet som sådant skall vara sammansatt med utgångspunkt i hur många arbetstagare europabolagskoncernen sysselsätter i olika EES-stater, bör proportionalitetskriteriet anses uppfyllt om arbetstagarrådet ges befogenhet att fatta beslut om vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas. Regeringen anser därför att arbetstagarrådet bör föreslå kandidater eller framföra invändningar mot befintliga kandidater inför de val och utnämningar som därefter skall ske i annan ordning.

5.8.11 Ledamöternas rättigheter och skyldigheter vid medverkan

Regeringens förslag: Arbetstagarrepresentanter i förvaltnings- eller tillsynsorganet, skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

Arbetstagarrepresentanterna får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets.

En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i förvaltnings- eller tillsynsorganet eller befattningshavare i bolaget.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredaren har dock föreslagit att det skall införas en regel av vilken det framgår att arbetstagarrepresentanterna inte får delta i beslut om verksamhetens mål och inriktning när ett bolags verksamhet är av religiös,

vetenskaplig, konstnärlig eller av annan ideell natur eller har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag

Rättigheter och skyldigheter

Arbetstagarrepresentanterna skall vara fullvärdiga ledamöter med samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna enligt bilagan del 3b sista stycket. Ledamöterna i förvaltnings- eller tillsynsorgan är därutöver ansvariga för skada som de tillfogar europabolaget till följd av att de åsidosätter skyldigheter som är förenade med uppdraget, förordningen artikel 51. Bestämmelsen i direktivet bör införas i den föreslagna lagen.

Jäv

I aktiebolagslagen 8 kap. 20 § finns allmänna regler om jäv för styrelseledamöter. Dessa torde bli gällande för ledamöter i europabolags förvaltningsorgan. Genom förslag till bolagsrättslig lag som skall komplettera förordningen föreslås allmänna regler för jäv bli tillämpliga för bl.a. ledamöter i europabolagens tillsynsorgan, se propositionen Europabolag (prop. 2003/04:112 avsnitt 5.22). Tanken bakom reglerna om jäv är att en ledamot inte skall få delta i organens arbete och beslut i de fall ledamoten har ett väsentligt intresse som kan strida mot bolagets intresse.

Arbetstagarrepresentanter måste anses ha ett väsentligt intresse som kan strida mot bolagets i frågor som gäller att ingå eller säga upp kollektivavtal mellan parterna. De måste även anses jäviga i frågor som rör upplägget av kommande löneförhandlingar i företaget och i frågor om stridsåtgärder. Samma förhållande anses gälla rättstvister som har sin grund i kollektivavtal, arbetsrättslig lagstiftning eller andra rättsförhållanden med anknytning till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I 14 § styrelserepresentationslagen finns särskild jävsreglering för arbetstagarrepresentanter enligt den lagen. Vid styrelserepresentationslagstiftningens tillkomst gjorde lagstiftaren bedömningen arbetstagarledamöterna många gånger inte kan anses ha ett sådant individuellt intresse i de omnämnda frågorna att de är förhindrade att delta i handläggningen på grund av associationsrättsliga jävsregler. Skäl ansågs därför föreligga att införa särskilda jävsregler för arbetstagarledamöter. Utredaren har föreslagit att en särskild jävsreglering efter detta mönster skall införas för arbetstagarledamöter i europabolagens organ. Regeringen instämmer i utredarens bedömning och föreslår en sådan reglering.

Regeringen har föreslagit att från lagens tillämpningsområde undantas verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller av annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål (se avsnitt 5.2.2). Utredaren har därutöver föreslagit att det skall införas en regel av vilken det framgår att arbetstagarrepresentanterna i sådana fall inte får delta i beslut om verksamhetens mål och inriktning. Regeringen anser att arbetstagarledamöterna undantas från att delta i sådana beslut redan av den föreslagna regleringen om lagens tillämpningsområde, varför någon ytterligare reglering av frågan inte bör införas.

Beredning av ett ärende

Enligt styrelserepresentationslagen får arbetstagarrepresentanterna närvara och delta i överläggningarna när ett ärende som senare skall avgöras av styrelsen förbereds av därtill särskilt utsedda styrelseledamöter eller befattningshavare i företaget. I de fall ett europabolag bildas genom ombildning och regler om medverkan var tillämpliga före registreringen, skall som tidigare nämnts, arbetstagarnas medverkan i alla avseenden fortsätta att gälla i europabolaget. Utredaren har anfört att arbetstagarrepresentanternas rätt att delta i beredningen av ärenden som senare skall beslutas i styrelsen enligt den särskilda regleringen i styrelserepresentationslagen framstår som ett betydelsefullt inslag i arbetstagarnas rätt till medverkan, och har därför föreslagit att en motsvarande reglering bör införas. Utredaren har vidare anfört att detta framstår särskilt angeläget med tanke på att i ombildningsfallen skall arbetstagarinflytandet ha samma nivå efter ombildandet. Regeringen instämmer i denna bedömning.

5.9 Förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet – juridiska personer

Regeringens förslag: Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett arbetstagarråd inrättats övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Uppsala Universitet* anser att förhandlingsdelegationen inte bör ges ställning som juridisk person. *Stockholms tingsrätt* anser att de tidpunkter då arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarrådet blir juridiska personer bör preciseras så långt som möjligt. *Sveriges Advokatsamfund* anser att det är tveksamt om förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet bör göras till juridiska personer. Mot bakgrund av att syftet med förhandlingsdelegationen är att träffa ett

avtal om arbetstagartagarinflytande tillstyrker dock Advokatsamfundet denna bestämmelse.

Skälen för regeringens förslag: Utredaren har förslagit att förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet ges rättskapacitet.

Uppsala Universitet anser att förhandlingsdelegationen inte bör ges ställning som juridisk person. Universitetet anför att en sådan rättsfigur inte kan inordnas under någon känd associationsform och att det därför blir oklart vilka utfyllnadsregler som skall tillämpas i olika situationer. Eftersom en förhandlingsdelegation i enlighet med sin uppgift får en ganska kortvarig existens, är det i första hand problemen om vad som skall gälla vid dess likvidation som påkallar uppmärksamhet. Universitetet anser att det vore enklare och bättre överensstämmande med svensk tradition på den kollektiva arbetsrättens område, att berörda arbetstagarorganisationer gavs rätt att föra talan om allmänt skadestånd för kränkningar som förhandlingsdelegationen drabbats av.

När förhandlingsdelegationen väl har inrättats skall denna med arbetsgivaren som motpart hantera alla de frågor som regleringen ger upphov till. Arbetstagarnas kollektiva intressen skall i dessa frågor tillvaratas genom förhandlingsdelegationen. Förhandlingsdelegationen är en sammanslutning av arbetstagare från de olika EES-stater som berörs av bolagsbildningen. Att ge berörda svenska arbetstagarorganisationer rätt att föra talan för ett arbetstagarkollektiv i olika stater framstår inte som någon lämplig lösning. Detta förefaller vara särskilt olämpligt med hänsyn till att det kan finnas situationer när det inte finns någon berörd svensk arbetstagarorganisation som kan axla denna uppgift. Regeringen instämmer därför i utredarens bedömning och föreslår således att arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarrådet ges rättskapacitet. Detta är även lämpligt med hänsyn till att det är förhandlingsdelegationens uppgift att, för arbetstagarnas räkning, förhandla om och ingå avtal om arbetstagarinflytande. Motsvarande lösning valdes också vid genomförandet av direktivet om europeiskt företagsråd (se 36 § lagen om europeiska företagsråd och prop. 1995/96:163 s. 52).

Lagrådet har anfört att det är angeläget att behovet av den föreslagna konstruktionen samt dess konsekvenser ytterligare belyses under den fortsatta beredningen av lagstiftningsärendet. Med anledning av vad Lagrådet har anfört i denna del vill regeringen först framhålla att det enligt vår mening är nödvändigt med en bestämmelse av detta slag. Vidare bör det poängteras att syftet med bestämmelsen är att klargöra att förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet skall kunna ikläda sig rättigheter och skyldigheter samt föra talan inom ramen för de uppdrag som dessa organ ges enligt lagen. Avsikten har alltså inte varit att tillskapa någon självständig associationsform i mera vidsträckt bemärkelse. Mot den bakgrunden framstår det inte som nödvändigt att ta ställning till vilka regler i andra lagar som kan tänkas bli tillämpliga – direkt eller analogt – i olika situationer. Vid den bedömningen har vi beaktat att det, såvitt känt, inte har uppstått några särskilda tillämpningsproblem när det gäller den identiska konstruktion som finns i 36 § lagen om europeiska företagsråd. Regeringen bedömer att riskerna för sådana problem är obefintliga även när det gäller den regel som vi föreslår i förevarande lag.

Stockholms tingsrätt anser att de tidpunkter då arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarrådet blir juridiska personer bör preciseras

så långt som möjligt. Regeringen anser inte att det i lagen bör preciseras när en förhandlingsdelegation skall anses inrättad och när den får rättskapacitet. Detta bör kunna lösas i praktiken.

Det finns ingen anledning att tillåta förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet att föra talan var för sig, eftersom de båda är bärare av samma intressen. Arbetstagarrådet bör därför när det inrättats överta förhandlingsdelegationens samtliga rättigheter och skyldigheter. En följd av det ovan anförda är att förhandlingsdelegationen upphör att finnas till när arbetstagarrådet inrättats vid sitt första sammanträde. Man bör kunna utgå ifrån att en förhandlingsdelegation i de flesta fall upplöses genom att ett arbetstagarråd inrättas. Om arbetstagarrådet vid detta tillfälle övertar samtliga rättigheter och skyldigheter, bör inte likvidationsfrågan föranleda något problem.

5.10 Skydd för arbetstagarrepresentanter

Regeringens förslag: 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 vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter enligt den föreslagna lagen.

En justering av motsvarande regel i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd föreslås.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens. Utredaren har dock inte föreslagit någon justering av motsvarande regel i lagen om europeiska företagsråd.

Remissinstanserna: *ILO-kommittén* anser att förslaget uppfyller kravet på skydd för arbetstagarrepresentanter i konventionen (nr 135) om arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: De arbetstagarrepresentanter som är verksamma enligt lagen skall enligt direktivet, artikel 10, vara tillförsäkrade samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har enligt nationell lagstiftning eller praxis som är i kraft i det land där de är anställda. I svensk lagstiftning finns ett antal regler som kan bli tillämpliga i detta sammanhang.

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet innehåller i 7–9 §§ regler om föreningsrätt. De som verkar som arbetstagarrepresentanter enligt den nu föreslagna lagen är huvudsakligen medlemmar i fackliga organisationer, vilket innebär att de nämnda bestämmelserna gäller för dem.

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 lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Det finns dock skäl att i denna lag införa skyddsregler efter samma mönster som finns i 37 § lagen om europeiska företagsråd. Regeringen föreslår därför att skyddsregler införs 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 företrädesrätten till fortsatt anställning i 8 §. Dessa regler skall tillämpas även för det fall arbetstagarrepresentantens uppdrag utförs i ett annat bolag än det han är anställd i, t.ex. som ledamot i en förhandlingsdelegation eller ett representationsorgan i ett moderbolag till arbetsgivarbolaget.

Det bör här, som i motiven till lagen om europeiska företagsråd, särskilt understrykas att regeln i 3 § första stycket förtroendemannalagen innebär en förpliktelse för arbetsgivaren att i skälig omfattning positivt söka underlätta utförandet av uppdraget.

Direktivets reglering om att lagstiftningen i det land där arbetstagarrepresentanten är anställd skall tillämpas, bör med utgångspunkt i Romkonventionens reglering tolkas så att det är det land där arbetstagarrepresentanten vanligtvis utför sitt arbete som avses.

Lagrådet har anfört att motsvarande bestämmelse i lagen om europeiska företagsråd bör justeras så att de båda lagarnas skyddsregler utformas på samma sätt. Regeringen föreslår därför motsvarande justering av 37 § lagen om europeiska företagsråd.

5.11 Tystnadsplikt

Regeringens förslag: Det införs regler om rätt för de deltagande bolagen och europabolaget att besluta om tystnadsplikt för ledamöter, andra arbetstagarrepresentanter och experter, om det är nödvändigt med hänsyn till bolagets bästa.

Den, som under tystnadsplikt har fått information, får trots tystnadsplikten föra informationen vidare i vissa fall.

Tystnadsplikten skall fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som ledamot, annan arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Privattjänstemannakartellen (PTK)* anser att utredarens förslag om tystnadsplikt är en lämplig anpassning av direktivets regler till det svenska systemet. Övriga remissinstanser har inte berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Direktivets artikel 8.1. föreskriver följande. Varje EES-stat har skyldighet att föreskriva om tystnadsplikt för förtrolig information, som lämnats till förhandlingsdelegationen, arbetstagarrådet eller till experter som biträder dessa. För det fall förtrolig information, inom ramen för informations- och samrådsförfarandet, lämnats till arbetstagarnas representanter i europabolaget eller dess dotterbolag och filialer skall samma tystnadsplikt gälla för denna information. Förpliktelsen skall fortsätta att gälla även efter utgången av mandatperioden för de personer som avses oavsett var dessa befinner sig.

Den tystnadsplikt staterna till följd av direktivets bestämmelser är skyldiga att införa, kan inte vara avsedd att omfatta den information som arbetstagarledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan får i denna sin egenskap. Av direktivet, bilagan del 3b sista stycket, framgår

nämligen att dessa ledamöter skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

Utredaren anser att nu aktuell reglering på samma sätt som i lagen om europeiska företagsråd bör utformas restriktivt för att tillgodose arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet (se 38 § lagen om europeiska företagsråd, prop. 1995/96:163 s 50 ff.). Utredaren föreslår därför att tystnadsplikt bör få förekomma endast i fall då det är nödvändigt med hänsyn till bolagens bästa. En sådan begräsning ansågs inte strida mot direktivet om europeiskt företagsråd. Regeringen gör samma bedömning som utredaren.

Utredaren har föreslagit att information som erhållits med förbehåll för tystnadsplikt, skall få föras vidare till andra ledamöter och experter inom samma arbetstagarråd eller samma förhandlingsdelegation under förutsättning att mottagaren underrättas om tystnadsplikten. En motsvarande rätt att föra vidare information till en begränsad krets finns i 38 § lagen om europeiska företagsråd. Regeringen delar utredares bedömning att sådan information bör få föras vidare till den begränsade krets som deltar i samma organ som den som ursprungligen fick informationen, förutsatt att mottagaren underrättas om tystnadsplikten.

Lagrådet har anmärkt att lagrådsremissens förslag inte innefattar det sekretesskydd som skall gälla enligt 8.1 tredje stycket i direktivet. Regeringen förslår därför att reglering införs även om att tystnadsplikt skall fortsätta att gälla efter det att uppdraget som ledamot, annan arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

Enligt direktivet, artikel 8.2, skall EES-staterna se till så att bolagen i särskilda fall inte skall behöva lämna information då detta allvarligt skulle skada eller vara till förfång för verksamheten. Att låta bolagen ensidigt besluta att inte lämna ut viss information förefaller vara ett sätt att undergräva den rätt till information och förhandling som arbetstagarna enligt tradition har i svensk rätt. Enligt artikel 8.2 ges emellertid staterna möjlighet att låta bolagens befrielse från informationsskylighet vara beroende av ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd.

I lagen om europeiska företagsråd infördes inte någon bestämmelse av motsvarande innebörd, trots att en artikel med samma innehåll fanns i även det direktivet. Som skäl till detta anfördes att det enligt svensk rätt redan finns en möjlighet att i särpräglade situationer, rena undantagsfall, underlåta att informera och förhandla. Någon särskild reglering i denna fråga ansågs därför inte behövas (se prop. 1995/96:163 s. 51, InU 1975/76:45 s. 36–37 och AD 1981 nr 57). Regeringen anser att motsvarande bedömning skall kunna göras här och föreslår därför att någon reglering inte införs med anledning av innehållet i artikel 8.2.

5.12 Missbruk av förfarandet

Regeringens förslag: Reglerna om europabolag får inte tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande.

En presumtionsregel införs för de fall väsentliga förändringar inträffar inom ett år från det att europabolaget har registrerats.

Utredarens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen (AD)* och *Privattjänstemannakartellen* (*PTK)* har tillstyrkt utredarens förslag. *Landsorganisationen i Sverige* (*LO)* och *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)* anser att förslaget med en bevislättnad i form av en presumtionsregel är värdefullt. LO anser att tiden om ett år egentligen är för kort, men att förslaget kan godtas med hänsyn till att direktivet bör genomföras på samma sätt i de olika länderna. LO anser vidare att påföljden vid missbruk bör vara att referensbestämmelserna blir tillämpliga. TCO anser att man i det fortsatta lagstiftningsarbetet bör överväga om inte – utöver skadestånd – en annan påföljd kan vara att referensbestämmelserna slår till. *Arbetslivsinstitutet* (*ALI)* anser att en strikt ettårsgräns för presumtionsregelns tillämplighet framstår som onödigt snäv om man väljer skadestånd som påföljd. *Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation* anser att det inte bör införas någon presumtionsregel.

Skälen för regeringens förslag

Bakgrund

Artikel 11 i direktivet ålägger EES-staterna att vidta lämpliga åtgärder för att förhindra att bolagsformen europabolag används i syfte att frånta arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande eller att vägra ge dem sådana rättigheter.

Ett europabolag kan etableras på ett sådant sätt att arbetstagarna inte får någon rätt till medverkan eller mycket begränsad rätt till medverkan. Därefter kan strukturella förändringar inom bolaget eller byte av sätesland företas utan att detta förändrar arbetstagarnas rätt till medverkan. Om en sådan efterföljande strukturell förändring eller ett byte av sätesland ingått i planen redan innan europabolaget etablerades men genomförs först sedan bolaget registrerats i syfte att minimera arbetstagarnas rätt till inflytande, torde det vara ett förfarande som kan angripas genom direktivets missbruksreglering.

Utredaren har givit bl.a. exempel på två situationer som eventuellt skulle kunna anses som missbruk av förfarandet.

1. Om ett bolag från en EES-stat utan regler om medverkan vill etablera sig i en stat, som har regler om medverkan, måste det enligt nuvarande bestämmelser etablera sig på samma villkor, som alla andra nationella bolag har i den staten. Regleringen om europabolag möjliggör dock i exemplet att bolaget, före etableringen i den andra staten, ombildar sig till ett europabolag utan medverkan. Därefter kan bolaget flytta sitt säte till den andra staten, utan att den statens regler om medverkan påverkar europabolaget. Det kan fortsätta att verka utan någon form av medverkan.

2. Deltagande bolag har för avsikt att expandera. Ett europabolag etableras utan medverkan eftersom det i de deltagande bolagen inte förekom någon medverkan på grund av att t.ex. nationella trösklar inte var uppnådda. Europabolaget kan därefter öka såväl sin egen arbetsstyrka som arbetsstyrkan hos dotterbolag och filialer över dessa trösklar utan att någonsin behöva tillämpa regler om medverkan. Samma resultat kan

uppstå om procentsatserna i direktivets artikel 7.2 inte är uppnådda vid den tidpunkt, då europabolaget etableras men senare förändras.

Regeringen föreslår, i likhet med utredaren, att det införs en bestämmelse om att reglerna om europabolag inte får tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande.

Bör en bevislättnad införas?

Utredaren har redovisat att frågan hur missbrukssituationer skall hanteras har varit föremål för omfattande diskussioner i Kommissionens arbetsgrupp. Där har anförts att det i den nationella lagstiftningen bör införas en bevislättnad i form av en presumtionsregel. Enligt denna bör det presumeras att avsikten varit att frånta eller vägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande i de fall då inflytandet skulle ha blivit större om de senare tillkommande omständigheterna, exempelvis strukturella förändringar eller byte av sätesland, hade varit för handen redan vid den tidpunkt då europabolaget registrerades. Enligt denna uppfattning bör bevislättnaden gälla om förändringarna sker inom ett år från det att europabolaget har registrerats. För de fall som inte omfattas av ettårsregeln bör vanliga bevisregler gälla.

LO, TCO och *PTK* är positiva till att en presumtionsregel införs *Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation* anser däremot att sedvanliga bevisregler bör gälla för den som påstår att reglerna har utnyttjats i ett otillåtet syfte. *ALI* har framfört invändningar mot en strikt ett-årsgräns.

Regeringen anser att direktivet bör genomförs på samma sätt i de olika EES-staterna om detta är möjligt. Förslaget från Kommissionens arbetsgrupp om en presumtionsregel och en ettårsfrist bör därför följas om inte starka skäl talar däremot. Regeringen anser att starkare skäl talar för en presumtionsregel än mot en sådan. En presumtionsregel bör därför införas. Väsentliga förändringar som genomförs inom ett år från det att europabolaget registreras och som skulle ha medfört ett mer omfattande arbetstagarinflytande om de genomförts före registreringen, skall anses ha skett för att frånta eller förvägra arbetstagarna rätt till inflytande. Presumtionen bryts om bolaget kan visa att förändringarna genomförts utan sådant syfte.

Om förändringar genomförs senare än ett år efter registrering av europabolaget och får ovan angivna konsekvenser, bör sedvanliga bevisregler gälla för den som vill påstå att förändringarna utgör ett led i bolagets handlande för att frånta eller förvägra arbetstagarna rätt till inflytande.

Val av påföljd

Om en missbrukssituation visas, uppstår frågan vilken påföljd detta skall leda till. Utredaren har föreslagit att skadestånd skall användas som sanktion i detta såväl som vid övriga brott mot den föreslagna lagen. Kommissionens arbetsgrupp har uttalat att brott mot missbruksregleringen bör leda till en skälig påföljd och att en sådan kan vara t.ex. att nya förhandlingar upptas om ett avtal om arbetstagarinflytande. *LO*

anser att påföljden vid missbruk bör vara att referensbestämmelserna blir tillämpliga och att utgångspunkten i så fall skulle kunna vara de faktiska förhållanden som gäller vid den tidpunkt då talan väcks. Även *TCO* anser att det bör övervägas om referensbestämmelserna kan slå till som en stupstock vid missbruk.

Situationen avviker väsentligt från vad som gäller i annan arbetsrättslig inflytandereglering. Det finns inget annat svenskt system där ett missbruk av regleringen kan få till följd att arbetstagarna för all framtid helt eller till viss del blir fråntagna sina rättigheter till inflytande. Det skulle därför kunna övervägas om en annan påföljd än skadestånd bör införas för dessa fall. Regeringen anser emellertid att det i vart fall inte för närvarande bör införas någon ny påföljd i det svenska systemet. Den som använder reglerna om europabolag i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till inflytande bör alltså åläggas samma typ av sanktion som den som bryter mot den föreslagna lagen i andra avseenden. Om detta blir aktuellt bör dock ett sådant skadestånd bestämmas till belopp som är väsentligt högre än vad som för närvarande är brukligt inom svensk arbetsrätt.

5.13 Skadestånd

Regeringens förslag: Den som bryter mot den föreslagna lagens regler skall betala allmänt och ekonomiskt skadestånd.

En arbetstagare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av lagen kräva skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation.

Utredarens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredarens förslag innehåller dock inte någon bestämmelse som uttryckligen undantar arbetstagarnas interna tvister från skadeståndsregleringen.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen (AD)* anser att det finns en risk för att en arbetstagarorganisation i vissa situationer skulle med stöd av lagen kunna kräva skadestånd av en annan sådan organisation. AD anser att det behöver klarläggas om avsikten är att arbetstvistlagens tillämpningsområde skall utsträckas till att omfatta andra tvister än sådana mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Skälen för regeringens förslag: För att lagens bestämmelser skall bli effektiva, måste brott mot den kunna beivras. Det mest ändamålsenliga är enligt regeringens uppfattning att ansluta till det existerande systemet inom svensk arbetsrätt med verkningsfulla skadestånd. Skadestånd bör alltså användas som påföljd för brott mot lagen och de avtal som ingås i enlighet med lagen.

Skadeståndsregleringen bör lämpligen ske, på samma sätt som i lagen om europeiska företagsråd, genom en hänvisning till motsvarande reglering i medbestämmandelagen. Förslaget innebär alltså rätt till både ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Arbetsdomstolen (AD) anser att det finns en risk för att en arbetstagarorganisation i vissa situationer med stöd av lagen skulle kunna kräva skadestånd av en annan sådan organisation. Enligt domstolens mening behövs det ett klargörande på denna punkt.

Svensk kollektiv arbetsrätt reglerar normalt inte arbetsgivares eller arbetstagares interna förhållanden. Sådan lag ger alltså inte någon rätt att kräva skadestånd av medpart eller del av den egna organisationen om den senare inte uppfyller sin del av gemensamma skyldigheter. Exempel på detta finns i lagen om medbestämmande i arbetslivet. I lagens 1 § anges nämligen att lagen enbart gäller i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett annat exempel finns i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda. I den lagens 15 § andra stycke sägs att en arbetstagarorganisation inte med stöd av lagen kan kräva skadestånd av en annan arbetstagarorganisation.

Regeringen anser därför inte att det finns skäl att i svensk lag införa reglering om skadeståndsrätt i förhållandet mellan olika grupper av arbetstagare. En regel som undantar sådana interna tvister från skadeståndsrätt bör därför införas.

5.14 Rättegången

Regeringens förslag: Mål om tillämpningen av den föreslagna lagen skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Tvist enligt lagen skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt skall handläggas skyndsamt.

När någon vill yrka skadestånd enligt lagen, gäller i tillämpliga delar vad som sägs i 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet om förhandling och preskription. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Utredarens förslag: Stämmer huvudsakligen överens med regeringens.

Remissinstanserna: *Arbetsdomstolen (AD)* anser att försiktighet bör iakttas när det gäller att införa en särskild reglering om skyndsam handläggning.

Skälen för regeringens förslag: Utredaren har föreslagit att tvister enligt den föreslagna lagen skall handläggas enligt arbetstvistlagen och att de skall hanteras av Arbetsdomstolen som första domstol.

Regeringen anser att i frågor som omfattas av lagförslaget skall följa den processordning som anges i arbetstvistlagen. Ett deltagande bolag eller ett europabolag bör jämställas med en arbetsgivare och en förhandlingsdelegation eller ett arbetstagarråd bör jämställas med en arbetstagarorganisation. Ett avtal enligt lagen bör jämställas med ett kollektivavtal.

Förslaget är formulerat så att de flesta tvister enligt lagen kommer att uppfylla förutsättningarna i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen och skall således handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol. Det kan dock förekomma situationer då förutsättningarna i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen inte är uppfyllda. Det samma torde i och för sig kunna vara fallet även för tvister enligt lagen om europeiska företagsråd. I det lagstiftningsärendet bedömdes det dock lämpligt att förordna att alla tvister enligt lagen skulle handläggas av Arbetsdomstolen som första instans. Med hänsyn till att den föreslagna lagen företer stora likheter

med lagen om europeiska företagsråd, är det enligt regeringens uppfattning lämpligt att samma instansordning gäller för de båda lagarna. Det föreslås därför att även tvister enligt den nu föreslagna 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 bör införas genom en hänvisning till 64 och 65 §§ medbestämmandelagen. Det bör uttryckligen anges att det skall anses föreligga en förhandlingsskyldighet enligt 10 § medbestämmandelagen i de situationer som rättegångsbestämmelserna avser.

Med hänsyn till att förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet består av ledamöter från flera olika länder bör preskriptionsfristen här, liksom i lagen om europeiska företagsråd, bestämmas till åtta månader.

Arbetsdomstolen anser att försiktighet bör iakttas när det gäller att införa en särskild reglering om skyndsam handläggning. Det bör enligt domstolen klargöras vilka tvister om tystnadsplikt som avses med den av utredaren föreslagna regleringen. Om det är fråga om att utkräva skadeståndsansvar för att något organ har brutit mot en föreskriven tystnadsplikt har domstolen svårt att se varför skyndsam handläggning skulle vara särskilt påkallad i just ett sådant skadeståndsmål.

De tvister avseende tystnadsplikt där behov finns av skyndsam handläggning är sådana där europabolaget eller de deltagande bolagen ålagt arbetstagarföreträdare tystnadsplikt och arbetstagarna anser att det inte finns behov av tystnadsplikt. Regeringen föreslår därför att skyndsam handläggning skall gälla i mål om tillåtligheten av tystnadsplikt.

6 Förhållandet till andra bestämmelser

6.1 Förhållandet till medbestämmandelagen

Direktivet innehåller, i artikel 13.1, bestämmelser om hur det särskilda arbetstagarinflytande som skall gälla i europabolag skall förhålla sig till de nationella regler som införts enligt rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd (direktivet om europeiskt företagsråd) eller rådets direktiv 97/74/EG om att utvidga det direktivet till att avse Förenade kungariket[14]. Nationella bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i partsammansatta organ skall inte gälla i europabolag enligt artikel 13.2 i direktivet. Direktivet skall däremot inte påverka övrigt arbetstagarinflytande som enligt nationell lagstiftning och praxis kan gälla i europabolag, dess dotterbolag och driftsenheter (filialer), artikel 13.3.

Medbestämmandelagen skall alltså gälla fullt ut i samma omfattning som tidigare med utgångspunkt i sedvanliga normer för lagkonflikter.

[14] EGT L 10, 16.1.1998, s. 22 (Celex 397L0074).

Dess tillämpningsområde skall inte påverkas av att även den nya lagen om arbetstagarinflytande i europabolag kan komma att vara tillämplig.

Att medbestämmandelagen skall vara tillämplig i samma omfattning som tidigare innebär att de frågor som tidigare fallit inom lagens regler för förhandlingsrätt och rätt till information skall göra så även i fortsättningen. Att arbetsgivarens tilltänkta åtgärder kan komma att falla även under reglerna för information och samråd skall inte begränsa det område där medbestämmandelagen skall vara tillämplig. Det är alltså inte meningen att större och viktigare frågor skall hanteras enbart inom informations- och samrådsförfarandet enligt den föreslagna lagen.

Att de nationella reglerna skall vara tillämpliga parallellt med reglerna om information och samråd enligt den föreslagna lagen kan i praktiken många gånger komma att innebära en skyldighet att genom likartade förfaranden hantera samma fråga på olika nivåer. Inget hinder torde emellertid finnas mot att parterna enas om att anse att förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen (eller annan tillämplig nationell lag) skall anses fullgjord genom ett förfarande enligt den föreslagna lagen. Om de inte enas om något sådant, bör man kunna utgå ifrån att de flesta frågor som skall hanteras inom förfarandet för information och samråd faller även under någon nationell reglering för liknande förfaranden.

6.2 Annan arbetsrättslig reglering

Direktivet innehåller inga föreskrifter som påverkar tillämpligheten av sådan arbetsrättslig reglering som avser annat är arbetstagarnas inflytande över arbetsgivarens beslut avseende verksamheten. Den svenska arbetsrättsliga reglering som enligt allmänna principer för lagval skall tillämpas, bör alltså gälla oberoende av om verksamheten bedrivs som europabolag eller i någon annan bolagsform. Samma förhållande bör naturligtvis gälla även för andra svenska lagar.

All annan reglering skall alltså vara tillämplig på europabolag när svensk lag enligt sedvanliga lagvalsregler skall tillämpas. Förtroendemannalagen, anställningsskyddslagen, arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och övrig lagstiftning är alltså tillämpliga på samma sätt i europabolag som i bolag som bedrivs i någon annan bolagsform. Att svensk lag är tillämplig, när så är fallet med hänsyn till sedvanliga lagvalsregler, finns enligt regeringens uppfattning ingen anledning att skriva in i lagen. Det skulle kunna ha ett visst pedagogiskt värde att såsom utredaren föreslagit, erinra om att bestämmelser om arbetstagarinflytande finns även i medbestämmandelagen, med hänsyn till att den föreslagna lagen delvis reglerar samma område som medbestämmandelagen. Ett påpekande i denna del har dock ingen självständig rättslig betydelse och bör undvikas för att inte tvekan skall uppstå om hur det förhåller sig med övrig svensk lag som inte särskilt nämns i lagen (jfr avsnitt 5.2.1).

6.3 Förhållandet till lagen om europeiska företagsråd

Regeringens förslag: I lagen (1996:359) om europeiska företagsråd införs en ny bestämmelse enligt vilken lagen är tillämplig på gemenskapsföretag eller kontrollerande företag för en företagsgrupp som blir europabolag, enbart om förhandlingsdelegationen beslutat avstå från inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

I lagen anges även att den skall vara tillämplig på företagsgrupper som efter att ett europabolag registrerats blir dotterbolag till detta, såvitt inte dessas arbetstagare får del av det inflytande som gäller för arbetstagarna i europabolagsgruppen i övrigt.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Om ett europabolag är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag, så att lagen om europeiska företagsråd i och för sig är tillämplig på bolaget, skall arbetartagarinflytande i form av information och samråd enbart omfattas av regleringen i en av de båda lagarna. Direktivet, artikel 13.1, anger hur valet mellan den nya lagen och lagen om europeiska företagsråd skall göras i anslutning till att ett europabolag etableras. Lagen om europeiska företagsråd skall tillämpas i det nybildade europabolaget endast om förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från arbetstagarinflytande genom att den fattat beslut om att antingen avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal eller genom att avbryta pågående förhandlingar (se avsnitt 5.6.2). Annars skall den nu föreslagna lagen tillämpas i stället för lagen om europeiska företagsråd.

Regeringen föreslår därför, i likhet med utredaren, att det införs en ny paragraf i lagen om europeiska företagsråd. Av denna bör framgå som huvudregel att lagen inte skall tillämpas på gemenskapsföretag eller kontrollerande företag för en företagsgrupp om dessa blir europabolag, men att lagen skall tillämpas om förhandlingsdelegationen beslutat avstå från inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Det är inte helt klart vilken reglering för arbetstagarinflytande som skall gälla i grupper av bolag, för vilka lagen om europeiska företagsråd gäller och som efter att europabolaget har registrerats blir dotterbolag till detta. Direktivet behandlar inte denna situation. Om inflytandet i europabolaget regleras genom referensbestämmelserna, kommer den nya bolagsgruppen att beaktas i samband med att arbetstagarrådet justerar sin sammansättning, se avsnitt 5.8.2. Det förefaller rimligt att en företagsgrupp med ett fungerande företagsråd får behålla inflytandet i denna form till dess att arbetstagarna i gruppen får del av inflytandet i europabolaget genom en justering av arbetstagarrådets sammansättning. Om den nya företagsgruppen kommer att bli delaktig i europabolagets ordning för inflytande, när detta regleras i avtal, beror uteslutande på vad parterna avtalat. Så länge den nya bolagsgruppen inte omfattas av det avtal som gäller för europabolaget i övrigt, har utredaren föreslagit att lagen om europeiska företagsråd skall fortsätta att gälla för bolagsgruppen. Regeringen anser att detta framstår som rimligt och instämmer därför i förslaget.

6.4 Förhållandet till styrelserepresentationslagen

Regeringens förslag: I lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda införs en bestämmelse som uttryckligen undantar europabolag från lagens tillämpningsområde.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Nationell lag eller praxis om arbetstagarnas medverkan i partsammansatta organ skall enligt direktivet, artikel 13.2, inte gälla i europabolag. I denna del skall enbart regleringen i den nya lagen gälla. Styrelserepresentationslagen skall alltså inte vara tillämplig på europabolag.

Det är enbart på europabolaget som sådant som den nya lagen skall vara exklusivt tillämplig avseende medverkan. När europabolag bildas genom ombildning eller genom fusion, skall alltså andra nationella regler om medverkan upphöra att gälla i de deltagande bolagen i och med att europabolaget bildas. Vid bildande av europabolag i form av holdingbolag och dotterbolag skall direktivets regler om medverkan tillämpas i de nybildade bolagen. De deltagande bolagen fortsätter då att existera som separata juridiska enheter och i dessa skall alltjämt andra nationella regler om medverkan tillämpas. Den föreslagna lagen skall inte heller vara tillämplig i vad avser medverkan för arbetstagare i europabolagets dotterbolag under förutsättning att inte också dessa är europabolag. Detta senare förhållande framgår av direktivet artikel 13.3b. Styrelserepresentationslagen skall alltså även i fortsättningen vara tillämplig på de dotterbolag som är belägna i Sverige.

För arbetstagare i svenska bolag som inte är europabolag men som ingår i europabolagskoncernen skall alltså styrelserepresentationslagen gälla om styrelserepresentationslagens förutsättningar i övrigt är uppfyllda. Den omständigheten att styrelserepresentationslagen inte skall vara tillämplig på europabolag innebär dock att dessa bolag inte skall beaktas vid bestämmandet av vad som är en koncern i den lagens mening.

Tillämpningsområdet för styrelserepresentationslagen bestäms genom en uppräkning i lagens 2 § första stycke av de företagsformer för vilka lagen gäller. Att europabolag inte finns med i den uppräkningen, är i och för sig tillräckligt för att associationsformen skall undantas från lagens tillämpningsområde. Ett europabolag eller ett SE-bolag är enligt SE-förordningens artikel 1.1 ett europeiskt publikt aktiebolag. Att ett sådant aktiebolag är en associationsform skild från de aktiebolag som är företag enligt uppräkningen i styrelserepresentationslagen bör dock särskilt anges, eftersom detta i annat fall kan framstå som tveksamt. Regeringen förslår därför att en bestämmelse införs som tydligt undantar europabolag från lagens tillämpningsområde.

7 Lagens ikraftträdande

Regeringens förslag: Den föreslagna lagen skall träda i kraft den 8 oktober 2004.

Utredarens förslag: Stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har berört frågan.

Skälen för regeringens förslag: Av direktivet följer att detta skall genomföras senast den 8 oktober 2004. I kommissionens arbetsgrupp har konstaterats att direktivet bör genomföras samtidigt i alla EES-stater och att detta bör ske den 8 oktober 2004. Regeringen föreslår därför att lagen skall träda i kraft detta datum.

8 Konsekvenser

Förslaget avser genomförande av rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande.

Förslaget innebär att särskilda former för arbetstagarinflytande skall gälla i de fall bolag väljer att driva sin verksamhet i associationsformen europabolag. Kostnaderna för att inrätta och bedriva detta inflytande skall finansieras av de berörda bolagen och kan inte förväntas påverka samhället i övrigt. Speciella informationsinsatser kan komma att behövas men torde då tillhandahållas av bransch- eller arbetsgivarorganisationer. Kontrollen av efterlevnaden av reglerna kommer huvudsakligen att skötas av berörda arbetstagare och bolagens ledningar själva. Sanktion för brott mot reglerna är skadestånd, vilket överensstämmer med principerna i svensk arbetsrätt.

Förslaget kan i mycket begränsad omfattning förväntas beröra små företag. Om ett småföretag skall ingå i ett europabolag behöver detta känna till den föreslagna regleringen och lämna föreskriven information till arbetstagarna. Detta kan innebära behov av experthjälp. Några kapitalkrävande investeringar eller omfattande uppgiftsskyldigheter kommer inte att bli aktuella. Inte heller påverkas småföretagens produktionsmöjligheter. Kostnaderna måste bedömas, om det alls blir några, som ytterligt små och antas inte påverka småföretagens likviditet. Den administrativa hanteringen kan inte heller bedömas bli påverkad i någon betydande omfattning. Någon konkurrenssnedvridning kan inte väntas bli följden av förslaget.

Eventuella tvister som kan uppkomma vid tillämpning av den föreslagna lagen skall handläggas vid Arbetsdomstolen, men kan inte förväntas få någon betydande inverkan på domstolens arbetsbelastning.

Förslaget kan inte antas få några konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män, för den brottsförebyggande verksamheten eller för miljön. Inte heller kan förslaget antas få några regionalpolitiska konsekvenser.

9 Författningskommentar

9.1 Förslaget om lag till arbetstagarinflytande i europabolag

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 §

I paragrafen anges lagens huvudsakliga innehåll. Den motsvarar artikel 1.1 i direktivet.

2 §

I paragrafen ges en allmän beskrivning av hur arbetstagarnas inflytande i ett europabolag skall komma till stånd. Den motsvarar artikel 1.2 i direktivet. Syftet med paragrafen är att ge läsaren en allmän uppfattning om lagens innehåll. Den har ingen självständig rättslig betydelse.

3 §

Paragrafen bygger på direktivets artikel 8.3 och behandlas i avsnitt 5.2.2. Den motsvarar innehållet i 2 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen, se prop.1975/76:105 Bilaga 1 s. 328 ff.) Undantaget gäller verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål och endast för verksamhetens mål och inriktning. En motsvarande bestämmelse finns i 8 § lagen (1996:359) om europeiska företagsråd (se prop. 1995/96:163 s. 28).

4 §

Paragrafen motsvaras delvis av direktivets artikel 3.2b), artikel 6 och 7 samt referensbestämmelserna del 1b. Den behandlas i avsnitt 5.2.1.

Av *första stycket* framgår att lagens bestämmelser om förhandlingsdelegationen, förhandlingsförfarandet och vad som gäller om avtal inte ingås, med undantag för de regler som avser hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses, gäller när europabolaget skall ha eller har sitt säte i Sverige.

I *andra stycket* anges att regleringen om hur ledamöter för arbetstagarna i Sverige utses, i förhandlingsdelegationen, arbetstagarrådet och i

europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, gäller oavsett av var europabolaget skall ha eller har sitt säte.

Lagval för lagen i övrigt är inte särreglerat genom direktivets bestämmelser. Lagen i övrigt skall alltså tillämpas med utgångspunkt i sedvanliga regler för lagval.

Definitioner

5 §

I paragrafen definieras EES-stater, europabolag, deltagande bolag, dotterbolag, berörda dotterbolag eller berörda filialer, medverkan och arbetstagarråd. Den behandlas i avsnitt 5.3.

I paragrafens *första strecksats* definieras EES-stater. Direktivet har antagits av EU:s medlemsstater. Det har också antagits inom EES. Med EES-stater avses således även de stater som utöver EU-staterna ingått EES-avtalet. De EES-stater som för närvarande inte är medlemmar i EU är Norge, Island och Liechtenstein.

I paragrafens *andra strecksats* definieras europabolag. Den motsvarar direktivets artikel 2a).

I paragrafens *tredje strecksats* definieras deltagande bolag. Den motsvarar direktivets artikel 2b). Definitionen innebär att ett deltagande bolag är ett företag som ensamt eller tillsammans med andra deltagande bolag bildar ett europabolag. Vilka företag som kan vara deltagande bolag framgår av rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag (förordningen), se artikel 2 och 3.

I paragrafens *fjärde strecksats* definieras dotterbolag. Den motsvarar direktivets artikel 2c). Med dotterbolag avses ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lag (1996:359) om europeiska företagsråd (se prop. 1995/96:163 s. 31–32 och 59).

I paragrafens *femte strecksats* definieras berörda dotterbolag eller berörda filialer. Den motsvaras av direktivets artikel 2d). I den svenska versionen av direktivet finns inte ordet berörda med i definitionen av begreppet. Paragrafens definition har dock formulerats så att de berörda dotterbolagen eller filialerna kan skiljas från de dotterbolag och filialer som inte är berörda i direktivets mening. Berörda dotterbolag och berörda filialer är sådana dotterbolag och filialer som föreslås bli dotterbolag och eller filialer till europabolaget efter bildandet. För vad som avses med filial i Sverige kan ledning hämtas i lagen (1992:160) om utländska filialer m.m.

I paragrafens *sjätte strecksats* definieras medverkan. Den motsvaras av direktivets artikel 2k). Medverkan kan utövas i två olika former. Enligt den ena formen har arbetstagarna rätt att välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i något av bolagets organ. I t.ex. Sverige har arbetstagarorganisationer rätt att utse ledamöter i ett företags styrelse (se lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda). Enligt den andra formen har arbetstagarna rätt att föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter till något av bolagets organ. Den senare formen

förekommer, i de nuvarande medlemsstaterna, för närvarande enbart i Holland. Om bolaget valt en monistisk modell för sin organisation skall arbetstagarnas rätt till medverkan utövas i bolagets förvaltningsorgan. I ett aktiebolag i Sverige motsvaras detta av bolagets styrelse. Om bolaget valt en dualistisk modell för sin organisation skall arbetstagarnas medverkan utövas i bolagets tillsynsorgan.

I definitionerna av deltagande bolag, dotterbolag och medverkan används ordet företag (jmf direktivets ord bolag). Med företag avses här bolagsbegreppet i artikel 48 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen. Det kan således vara fråga om ett aktiebolag eller en annan juridisk person. Ett deltagande bolag kan vid bildande av ett europabolag i form av ett dotterbolag vara t.ex. en ekonomisk förening (se förordningens artikel 2.3).

I paragrafens *sjunde strecksats* definieras arbetstagarråd. Den motsvarar direktivets artikel 2f. Bestämmelser om arbetstagarrådet finns bl.a. i 36–54 §§.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 §

Paragrafen motsvaras av direktivets artikel 3.1. Den behandlas i avsnitt 5.4.1.

Av *första stycket* framgår att de deltagande bolagen är skyldiga att vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna bildas. När skyldigheten att vidta nödvändiga åtgärder inträder är beroende av bildandeform. När ett europabolag skall bildas genom fusion eller skapande av ett holdingbolag inträder skyldigheten så snart som möjligt efter att ett förslag att bilda ett europabolag offentliggjorts. När ett europabolag skall bildas genom ombildning eller genom skapande av ett dotterbolag inträder skyldigheten däremot så snart som möjligt efter det att beslut om förslaget om bildande fattats. Att förslagen att bilda ett europabolag i de båda första fallen skall offentliggöras framgår av förordningens artikel 21 respektive 32.3.

Av *andra stycket* följer att en sådan nödvändig åtgärd är att lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterbolag och filialer inom EES. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna. En representant för arbetstagare i Sverige kan i många fall vara en facklig företrädare. I flera EES-stater finns inte fackliga representanter som företrädare för arbetstagarna. I de stater där det vid företag finns företagsråd bör dessa kunna anses som företrädare för arbetstagarna. Vem som är representant för arbetstagarna får alltså avgöras med utgångspunkt i förhållandena i varje enskilt fall.

Bestämmelsen skall tillämpas om europabolaget enligt bildandeplanen skall ha sitt säte i Sverige. Den skall då tillämpas på de deltagande bolagen och deras dotterbolag och filialer oberoende av i vilka stater dessa är belägna.

En liknade bestämmelse finns i 13 § lagen om europeiska företagsråd.

7 §

Paragrafen motsvaras av inledningen i första stycket i direktivets artikel 3.2. Se även avsnitt 5.4.2.

Enligt paragrafen skall en förhandlingsdelegation inrättas genom att platserna i den fördelas och ledamöter utses. Platserna skall fördelas mellan arbetstagare i olika EES-stater enligt 8–10 §§ och ledamöterna skall sedan utses enligt respektive stats nationella system.

Att en förhandlingsdelegation inrättas är en förutsättning för att ett europabolag senare skall kunna registreras. Den svenska lagen innehåller ingen reglering som möjliggör en sådan registrering för det fall en förhandlingsdelegation inte skulle inrättas.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

8 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.2 första stycket a i. Se även avsnitt 5.5.1.

Oavsett av på vilket sätt europabolaget skall bildas, bestäms antalet platser i förhandlingsdelegationen och fördelas dessa mellan arbetstagarna i de olika staterna enligt regleringen i denna paragraf. Beteckningen ordinarie platser har använts enbart för att skilja dessa platser från de extraplatser som kan komma att fördelas enligt 9 § i de fall europabolag bildas genom fusion.

Arbetstagarna i de EES-stater där de deltagande bolagen och deras berörda dotterbolag och berörda filialer har anställda, skall tilldelas en plats i förhandlingsdelegationen för varje tiondel eller del av tiondel som de anställda i den staten utgör av den totala arbetsstyrkan inom EES. Om tio procent av arbetsstyrkan finns i en stat, skall alltså arbetstagarna i den staten tilldelas en plats i förhandlingsdelegationen. Arbetstagarna i en stat som har elva procent av arbetsstyrkan har rätt till två platser i förhandlingsdelegationen. Arbetsstagarna i en stat som har 21 procent av arbetsstyrkan har rätt till tre platser i förhandlingsdelegationen osv. Detta leder till att det i förhandlingsdelegationer alltid finns minst 10 platser.

Utgångspunkten är att fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen skall göras på grundval av antalet arbetstagare vid den tidpunkt som redovisats i den inledande informationen till arbetstagarna i enlighet med föreskrifterna i 6 §. Om någon större förändring skett i personalstyrkan efter att informationen lämnades men innan förhandlingsdelegationen inrättas kan arbetstagarna dock överväga om inte en sådan förändring skall beaktas på samma sätt som en senare förändring

av personalstyrkan skall beaktas enligt 10 §. Varje arbetstagare skall ingå i beräkningsunderlaget oavsett anställningens form och omfattning.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

9 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.2 första stycket a ii och andra stycket. Se även avsnitt 5.5.2.

I de fall ett europabolag skall bildas genom fusion kan arbetstagarna i de olika EES-staterna komma att tilldelas extraplatser i förhandlingsdelegationen. Extraplatser tilldelas arbetstagarna i de olika staterna i den omfattning som behövs för att säkerställa att arbetstagarna i varje bolag som genom fusionen skall upphöra som separat juridisk person får en plats i förhandlingsdelegationen. Om fusion sker i form av kombination (två eller flera bolag förenas genom att bilda ett nytt bolag) är alltså utgångspunkten att arbetstagarna i vart och ett av de deltagande bolagen skall tillförsäkras en plats i förhandlingsdelegationen. Om fusion sker i form av absorption (ett eller flera bolag går upp i ett annat) tillförsäkras inte arbetstagarna i det övertagande bolaget någon extraplats genom bestämmelsen. I sådana fall är det enbart arbetstagarna i de överlåtande bolagen som tillförsäkras en extraplats.

Extraplatser skall enbart tilldelas om arbetstagarna i alla de bolag som skall upphöra vid en fusion inte blir direkt representerade genom en ledamot på en ordinarie plats. Fördelningen av eventuella extraplatser kan förmodligen därför i många fall ske först efter att arbetstagarna i de olika EES-staterna, med utgångspunkt i varje lands nationella regler, utsett sina ledamöter till de ordinarie platserna i förhandlingsdelegationen. Förslaget till hur arbetstagare i Sverige skall blir representerade är konstruerat så, att platser i förhandlingsdelegationen skall fördelas mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige innan ledamöter utses. Det bör därför vara möjligt att bedöma behovet av eventuella extraplatser för arbetstagare i Sverige så snart platserna fördelats mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige. Det är dock möjligt att andra stater utformar sina nationella valsystem så att ledamöter väljs utan att platserna först fördelas mellan arbetstagarna i bolag och filialer i den aktuella staten. Någon stat kan t.ex. i sitt nationella system inrätta ett särskilt valorgan för att utse ledamöter för arbetstagarna till de ordinarie platser som tilldelats arbetstagarna i den aktuella staten. Det särskilda valorganet kan ges i uppgift att välja ledamöter för arbetstagarna i de olika bolagen och filialerna utan att platserna först har fördelats mellan arbetstagare i de olika enheterna. Direktivets utgångspunkt, att arbetstagarna i de deltagande bolagen i första hand skall företrädas genom direkt representation, kan tillgodoses genom att valorganet beaktar detta i samband med att val av ledamöter sker.

Enligt *andra stycket* får de extraplatser som eventuellt skall tilldelas arbetstagarna i de olika EES-staterna, inte överstiga 20 procent av det sammanlagda antalet ordinarie platser i förhandlingsdelegationen. I de fall när det i och för sig skulle finnas behov av ytterligare extraplatser, måste en begränsning i tilldelningen ske. Denna begränsning skall ske genom att tillgängliga platser tilldelas arbetstagare i de olika staterna med utgångspunkt i antalet arbetstagare i de bolag som skall upphöra i

och med fusionen. De bolag, vilkas arbetstagare i och för sig är i behov av en extraplats, rangordnas i strikt storleksordning med utgångspunkt i antalet arbetstagare. Den första extraplatsen tilldelas arbetstagarna i den stat där det största av dessa bolag finns. Den andra extraplatsen tilldelas arbetstagarna i den stat där det näst största bolaget finns o.s.v. till dess att alla disponibla extraplatser är fördelade. Om två extraplatser skall fördelas och de två största bolagen finns i en och samma stat, tillfaller båda extraplatserna arbetstagarna i den staten.

Enligt *tredje stycket* får fördelningen av extraplatser inte medföra att någon arbetstagare blir representerad av mer än en ledamot. Om något lands nationella valmetod är konstruerad så att någon av ledamöterna på en ordinarie plats anses representera alla arbetstagare från den staten, kan arbetstagare från det landet inte tilldelas någon extraplats med stöd av denna paragraf. Om något lands nationella valmetod är konstruerad så att en ordinarie ledamot representerar arbetstagare från flera bolag, skall även detta beaktas vid bedömningen av om det i och för sig finns förutsättningar för att göra anspråk på en extraplats enligt denna paragraf.

10 §

Paragrafen har inte någon direkt motsvarighet i direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.5.6.

Den geografiska fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen skall göras om, när antalet arbetstagare förändrats så mycket att en ny fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna leder till en annan fördelning än den tidigare gjorda. I sådana fall skall en ny fördelning göras enligt 8 § och i förekommande fall även enligt 9 §.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige

11 §

11–19 §§ bygger på direktivets artikel 3.2b). Bestämmelserna i 11–13 §§ behandlas i avsnitt 5.5.3.

Enligt paragrafens *första stycke* skall de ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare i Sverige i första hand fördelas mellan arbetstagare i de deltagande bolagen. Arbetstagarna i de deltagande bolagen tilldelas enbart en plats per bolag. Om platserna inte räcker till arbetstagarna i alla deltagande bolag rangordnas de i storleksordning efter antalet arbetstagare per bolag.

Om det finns platser kvar att fördela sedan arbetstagarna tilldelats en plats per deltagande bolag, tilldelas arbetstagarna i de berörda dotterbolagen och berörda filialerna en plats per bolag och filial enligt *andra stycket*. Om inte platserna räcker till arbetstagarna i alla dessa enheter rangordnas de i storleksordning efter antalet arbetstagare.

Om det finns platser kvar att fördela efter att fördelning skett enligt första och andra styckena, skall fördelningen fortsätta enligt *tredje stycket*. Deltagande bolag, berörda dotterbolag och berörda filialer i

Sverige rangordnas i storleksordning efter antalet anställda i respektive enhet. De återstående platserna tilldelas sedan arbetstagarna i dessa med en plats per enhet i strikt storleksordning efter antalet arbetstagare. Fördelning enligt detta mönster skall fortgå till dess att alla tillgängliga platser är fördelande.

Det är arbetstagarna som kollektiv i respektive bolag och filial som tilldelas platserna.

Av 12 § framgår att bestämmelsen i dispositiv i förhållande till de arbetstagarorganisationer som enligt 16 eller 17 § skall utse ledamöter för arbetstagarna i enheterna i Sverige.

12 §

Enligt paragrafen ges de arbetstagarorganisationer som enligt 16 eller 17 § skall utse ledamöter för arbetstagarna i enheterna i Sverige, möjlighet att överenskomma om en annan fördelning av platser än den som gäller enligt 11 §. Om organisationerna enas om en annan fördelning, skall de så långt detta är möjligt fördela platserna så att arbetstagarna i varje deltagande bolag blir direkt representerade av minst en ledamot.

13 §

De extraplatser i förhandlingsdelegationen som i fall av fusion tilldelats arbetstagare i svenska bolag skall tilldelas arbetstagarna vid de bolag som vid den geografiska fördelningen föranlett att svenska arbetstagare tilldelats platsen i fråga.

14 §

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.5.6.

I de fall den geografiska fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen görs om, skall även fördelningen mellan arbetstagarna i de svenska bolagen och filialerna göras om. Sedan sammansättningen förändrats måste samtliga svenska ledamöters representativitet fastställas på nytt i enlighet med regleringen i 19 §.

15 §

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.5.6.

I paragrafen regleras att omfördelning av en plats i förhandlingsdelegationen skall ske om en svensk enhet, vars arbetstagare tilldelats platsen, upphör att vara deltagande eller berörd under bildandeprocessen även om den geografiska fördelningen mellan arbetstagare i olika EES-stater inte skall göras om. Sedan platserna omfördelats mellan arbetstagare i bolag och filialer i Sverige måste samtliga svenska ledamöters representativitet fastställas på nytt i enlighet med regleringen i 19 §.

16 §

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.5.4.

I paragrafen anges hur ledamöterna från Sverige i förhandlingsdelegationen skall utses. Bestämmelserna har utformats med styrelserepresentationslagen och 16 § lagen om europeiska företagsråd som förebild.

Om det vid något eller några av bolagen eller filialerna i Sverige finns kollektivavtal, utser de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna ledamöter för arbetstagarna i samtliga bolag och filialer i Sverige. Om det finns endast en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation 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 inte kan enas om hur ledamöterna skall utses, skall rätten att utse ledamöter fördelas mellan organisationerna i enlighet med regleringen i *andra stycket*. Om en ledamot skall utses är det den arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare som utser ledamoten. Om flera ledamöter skall utses är 8 § andra och tredje styckena styrelserepresentationslagen tillämpliga. Detta innebär att om inte den största organisationen skall utse samtliga ledamöter skall de två största organisationerna utse ledamöterna. Om det således skall utses fyra ledamöter, så utses två av vardera organisation och om det skall utses fem ledamöter, så utser den största organisationen tre ledamöter och den andra två o.s.v. Vid beräkning av hur många arbetstagare som tillhör de olika organisationerna skall arbetstagarna i alla de svenska bolagen och filialerna räknas.

Bestämmelsen i *tredje stycket* motsvarar 8 § sista stycket styrelserepresentationslagen. Av denna framgår att lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation. Med huvudorganisation avses i paragrafen t.ex. LO och PTK. Vid beräkning av de olika organisationernas andel av det totala antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare i bolagsgruppen skall alltså en sammanläggning göras av LO- respektive PTK-anslutna arbetstagare. Vilken fördelning som skall göras mellan förbund inom en och samma huvudorganisation är oreglerad i lagen. Fördelningen mellan förbunden är oreglerad även i styrelserepresentationslagen (se prop. 1987/88:10 s. 195).

En arbetstagarorganisation som inte är uppbyggd med lokala och centrala organ beaktas på samma sätt som lokala arbetstagarorganisationer. Medlemmarna i sådana organisationer får dock räknas som en egen grupp om inte organisationen tillhör t.ex. LO eller PTK.

Vem som är valbar till förhandlingsdelegationen regleras inte i lagen. Den organisation som skall välja en ledamot får alltså välja en person som inte är anställd i det bolag vars arbetstagare tilldelats platsen om organisationen så önskar.

17 §

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.5.4.

Om inget kollektivavtal finns i något av bolagen eller filialerna i Sverige skall arbetstagarorganisation som har medlemmar bland arbetstagarna i Sverige utse ledamöter från Sverige. Om det finns flera sådana organisationer skall de som huvudregel komma överens om hur ledamöterna skall utses. Om de inte kan enas, utses samtliga ledamöter av den organisation som företräder flest arbetstagare i bolag och filialer i Sverige.

18 §

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.5.4.

Om varken kollektivavtal eller organiserade arbetstagare finns i något av bolagen eller filialerna i Sverige, skall arbetstagarna välja ledamöter. Bestämmelsen har tillkommit för att garantera att det är möjligt att bilda en förhandlingsdelegation även i fall det inte skulle finnas kollektivavtal eller någon fackligt organiserad arbetstagare i verksamheterna i Sverige.

Representativitet för ledamöter från Sverige

19 §

Som ett sista led i förfarandet att utse ledamöter till förhandlingsdelegationen eller att justera sammansättningen av denna, måste alltid fastställas hur många arbetstagare var och en av ledamöterna representerar. Det måste nämligen vara klart hur många arbetstagare var och en av ledamöterna representerar för att förhandlingsdelegationens omröstningsregler skall kunna tillämpas.

Representativiteten för ledamöterna kan fastställas först sedan samtliga ledamöter utsetts för de svenska arbetstagarna. Ledamöter till såväl ordinarie som extraplatser skall alltså utses innan representativiteten för ledamöterna fastställs. När representativiteten skall fastställas måste det också vara klart vilka bolags och filialers arbetstagare som kommer att representeras direkt och vilka som skall representeras indirekt av en ledamot som även företräder arbetstagare i andra bolag eller filialer. Med direkt representation avses i detta sammanhang att arbetstagarna i bolaget eller filialen vid fördelning av platser tilldelats minst en plats och att en eller flera ledamöter utsetts för dessa arbetstagare. Eftersom alla arbetstagare, även sådana som arbetar i bolag eller filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats, måste bli representerade, skall de arbetstagare som inte blir direkt representerade representeras indirekt genom någon av de ledamöter som utsetts för andra arbetstagare i Sverige. Ingen arbetstagare får dock representeras av mer än en ledamot.

En ledamot som utsetts till en ordinarie plats företräder, enligt *första stycket,* arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett bolag eller en filial företräder de, enligt *andra stycket*, om möjligt lika många arbetstagare var. Varje arbetstagare måste företrädas av någon ledamot och ingen arbetstagare får företrädas av mer än en ledamot.

Enligt *tredje stycket* skall om det finns svenska bolag eller filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen, arbetstagarna i dessa enheter företrädas av ledamöter som företräder arbetstagare i andra bolag eller filialer i Sverige. Denna indirekta representation skall enbart fördelas mellan de ledamöter som utsetts till en ordinarie plats. Antalet arbetstagare skall fördelas så jämt som möjligt mellan dessa ledamöter. Alla arbetstagare måste bli representerade och ingen arbetstagare får bli representerad av mer än en ledamot.

Av paragrafens *sista stycke* framgår att ledamot som utsetts till en extraplats enbart företräder arbetstagarna i det bolag som tilldelats platsen. Mer än en extraledamot kan inte tilldelas arbetstagarna i något bolag. Representativiteten för ledamöterna på extraplatserna skall alltså fastställas separat. Eftersom extraplatser enbart får tilldelas om inte arbetstagarna i de bolag som föreslås upphöra vid en fusion blir representerade på annat sätt, kan inte representativiteten för de olika ledamöterna fastställas förrän samtliga såväl ordinarie som extraplatser har fördelats mellan arbetstagarna i de olika bolagen och filialerna.

Förhandlingar

Förhandlingsperiod

20 §

Paragrafen motsvaras av direktivets artikel 5 och del av artikel 3.3 första stycket. Den behandlas i avsnitt 5.6.1.

Parter i förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget är de deltagande bolagen och förhandlingsdelegationen.

Förhandlingarna skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats. Förhandlingsperioden är sex månader. Tidsfristen för denna börjar således löpa så snart förhandlingsdelegationen är inrättad eller med andra ord konstituerad. Vid vilken tidpunkt förhandlingsdelegationen är inrättad kan t.ex. framgå av ett protokoll eller någon liknande handling som upprättats vid ett konstituerande möte. Parterna kan enas om att förlänga förhandlingsperioden till högst ett år.

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

21 §

Bestämmelsen motsvaras av direktivets artikel 3.6 första, tredje och fjärde stycket. Den behandlas i avsnitt 5.6.2 och 5.6.3.

Om förhandlingsdelegationen fattar ett beslut, i enlighet med *första stycket*, om att avstå från att inleda eller att avbryta förhandlingar innebär det att arbetstagarna avstår från att träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget och att inte heller regleringen i 36–63 §§ skall tillämpas. Det senare framgår av 34 §. I ombildningsfall får dock förhandlingsdelegationen inte fatta ett sådant beslut om rätt till medverkan finns i det bolag som skall ombildas (jmf. 31 §).

Ett beslut enligt första stycket påverkar däremot inte tillämpligheten av nationella regler för information och samråd. När medbestämmandelagen enligt sedvanliga lagvalsregler är tillämplig, skall den alltså tillämpas på europabolag oavsett om det fattats ett beslut om att avstå från inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag eller inte.

Däremot innebär ett beslut om avstående från inflytande enligt denna paragraf att regleringen i lagen om europeiska företagsråd blir tillämplig i de fall då förutsättningarna enligt den lagen är uppfyllda. Vad som i övrigt gäller i relationen mellan lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om europeiska företagsråd behandlas i avsnitt 6.3 och 9.2.

Styrelserepresentationslagen är inte tillämplig på europabolag (se avsnitt 6.4) och blir således inte tillämplig heller i de fall förhandlingsdelegationen beslutat avstå från medverkan och annat inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Styrelserepresentationslagen är däremot tillämplig på europabolags dotterbolag i Sverige, om inte även dessa bolag är europabolag. Inte heller rätten till en sådan styrelserepresentation påverkas av ett beslut om avstående från inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Om förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från det inflytande arbetstagarna enligt lagen har rätt till, kan arbetstagarna enligt *andra stycket* tidigast två år efter beslutet begära att förhandlingar om arbetstagarinflytande i europabolaget skall inledas eller återupptas efter en skriftlig begäran från tio procent av arbetstagarna. Parterna kan dock enas om en kortare tidsperiod eller börja förhandla tidigare om de är ense därom. Om förhandlingarna återupptas helt kort efter det första beslutet kan förhandlingsdelegationen eventuellt inträda i samma sammansättning som tidigare. Om nya förhandlingar skall inledas först efter två år, kan en ny förhandlingsdelegation behöva sammansättas om sådana förändringar inträffat som avses i 10 och 15 §§, varvid regleringen om dess sammansättning i 8–19 §§ åter blir tillämplig.

Om återupptagna eller nya förhandlingar inte leder till något avtal, skall enligt 34 § inget inflytande i enlighet med lagens reglering gälla i europabolaget i fortsättningen heller. Om ett beslut om avstående väl en gång är fattat kommer således inget inflytande att bli gällande i bolaget så länge inte parterna enas om ett avtal.

22 §

Bestämmelsen motsvaras av direktivets artikel 3.3 andra stycket. Den behandlas i avsnitt 5.6.4.

De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av arbetstagarinflytande i form av medverkan i de deltagande bolagen, om planerna för bildandet och om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider. Uppgifter om bildandeplanen, huruvida medverkan förekommer, former för medverkan och hur många ledamöter som t.ex. kan väljas eller föreslås är nödvändiga för att förhandlingsdelegationen skall kunna förhandla om och ingå ett avtal om arbetstagarinflytande särskilt med beaktande av omröstningsreglerna. I skyldigheten att informera om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider ligger bland annat en skyldighet att informera om förändringar inom bolagsgruppen som kan påverka sammansättningen av förhandlingsdelegationen.

Experter

23 §

Bestämmelsen motsvarar artikel 3.5 i direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.6.5.

Genom denna paragraf ges förhandlingsdelegationen möjlighet att i förhandlingsarbetet få hjälp från utomstående experter t.ex. från de europeiska fackliga organisationerna. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingsmöten. Denna rätt inskränks dock till situationer när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå. Angående kostnader för dessa experter hänvisas till 27 §.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Omröstningsregler

24 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.4. Omröstningsreglerna i 24–26 §§ behandlas i avsnitt 5.6.6.

Som huvudregel gäller vid omröstningar i förhandlingsdelegationen att mer än hälften av delegationens ledamöter måste rösta för ett förslag för att detta skall bifallas. Dessa ledamöter måste även företräda mer än hälften av arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna för ett beslut skall kunna fattas. Det är alltså fråga om hälften av delegationens utsedda ledamöter, inte hälften av de närvarande. Majoritetskravet innebär således att mer än hälften av förhand-

lingsdelegationens ledamöter måste delta vid omröstningar för att delegationen över huvud taget skall vara beslutför.

25 §

Paragrafen motsvaras av direktivets artikel 3.4. Den behandlas i avsnitt 5.6.6.

Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter för medverkan i europabolaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande bolagen med högst andel medverkan och europabolaget skall bildas genom fusion eller i form av dotterbolag eller holdingbolag, krävs kvalificerad majoritet för bifall till förslaget. Kvalificerad majoritet är här, att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna i minst två EES-stater röstar för förslaget. Kvalificerad majoritet krävs dock enbart om medverkan omfattar minst den andel av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen som anges i paragrafen. Vilken form av medverkan (se definitionen i 5 §) som förekommer saknar betydelse för denna omröstningsregel.

Det är en kvantitativ jämförelse av andelen arbetstagarledamöter som får väljas eller utnämnas alternativt föreslås eller avvisas som skall göras. Det kvalitativa innehållet i medverkan skall alltså inte beaktas vid tillämpning av omröstningsregeln.

I vissa rättsordningar kan arbetstagarna ha rätt att utse observatörer till något av bolagets organ. Dessa observatörer saknar rösträtt i bolagets organ och har enbart rätt att närvara för att inhämta information för arbetstagarnas räkning. Dessa personer skall inte beaktas när det gäller att avgöra om det förekommer medverkan i ett bolag eller att bedöma graden av medverkan.

När man undersöker om arbetstagarna i ett deltagande bolag har rätt till medverkan och vilken grad av medverkan de i så fall har rätt till, skall dels avtalad medverkan beaktas, dels den medverkan arbetstagarna i fråga enligt lag har rätt till oavsett av om denna rent faktiskt utövas eller inte.

Ett beslut om rätt till mindre medverkan får inte fattas om ett europabolag skall bildas genom ombildning, se 31 §.

26 §

Paragrafen motsvaras av direktivets artikel 3.6, andra stycket. Den behandlas i avsnitt 5.6.6.

Samma kvalificerade majoritet som krävs enligt 25 §, krävs för att förhandlingsdelegationen skall få besluta att avstå från eller avbryta förhandlingar enligt 21 § första stycket. Ett sådant beslut får över huvud taget inte fattas om ett europabolag skall bildas genom ombildning och rätt till medverkan finns i det bolag som skall ombildas.

27 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.7. Den behandlas i avsnitt 5.6.7.

I paragrafen anges att alla kostnader för förhandlingsdelegationens verksamhet skall bäras av de deltagande bolagen så att förhandlingsdelegationen kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Bolagen skall alltså stå för kostnader som avser såväl bildandet av förhandlingsdelegationen som utgifter för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter. Kostnader som skall ersättas är bl.a. de som avser förhandlingsdelegationens möten, sammanträffanden med ledningen, ledamöternas resor och logi, traktamenten samt för tolkning och översättning.

Enligt direktivet får staterna förordna att bolagens kostnadsansvar, i de fall arbetstagarsidan vill anlita experter, får begränsas till att enbart gälla en expert. Någon sådan begränsning har inte införts. I normalfallet torde det dock inte finnas behov av mer än en expert. Det kan dock förekomma situationer där kostnader för flera experter är nödvändiga för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföras sina uppgifter på lämpligt sätt, t.ex. om förhandlingsdelegationen vill företrädas av olika experter i olika delfrågor. Jämför 17 § lagen om europeiska företagsråd och prop. 1995/96:163 s. 62.

En motsvarande kostnadsregel för arbetstagarrådets verksamhet finns i 54 § och i direktivets referensbestämmelse 2h).

Paragrafen har utformats med beaktande av synpunkter från *Lagrådet*.

Avtal om arbetstagarinflytande

28 §

Paragraferna 28–30 motsvaras av direktivets artikel 4.2 och artikel 3.3 första stycket. Se även avsnitt 5.7.1.

I *första stycket* anges att ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

I *andra stycket* anges vilka frågor som skall behandlas i ett avtal om arbetstagarinflytande. Ordet behandla har valts för att markera parternas avtalsfrihet. Parterna måste således inte i avtalet fastställa de uppräknade punkterna i 28–30 §§, men de måste aktivt ta ställning till de uppräknade frågorna. Parterna har således avtalsfrihet, dock ej i de fall europabolaget etableras genom ombildning. Enligt 31 § kan förhandlingsdelegationen inte avstå från medverkan i ombildningsfallet om medverkan förekommer i det bolag som skall ombildas. Därutöver måste enligt omröstningsreglerna majoritetskraven för förhandlingsdelegationen vara uppfyllda för att denna skall kunna ingå avtal. Bestämmelserna i 36–63 §§ skall inte vara tillämpliga såvida inte parterna särskilt avtalar om att så skall vara fallet.

Avtalets löptid och i vilka fall det skall omförhandlas skall bestämmas, enligt *punkt d*. Parterna skall också behandla frågan om i vilka fall avtalet bör omförhandlas, t.ex. hur strukturella förändringar inom europabolaget och flyttning av säte till annat land skall beaktas. Parterna skall också enligt samma punkt bestämma vilket omförhandlingsförfarande som skall gälla och vad som skall gälla om nya förhandlingar, efter avtalstidens utgång eller på grund av väsentliga förändringar, inte leder till ett nytt avtal. De kan till exempel bestämma att det tidigare avtalet skall fortsätta att gälla eller att det skall gälla med vissa i förväg bestämda justeringar. Att avtalet även skall hantera vad som skall ske om parterna efter omförhandlingar inte lyckas ingå något nytt avtal har ingen motsvarighet i direktivet. Bestämmelsen syftar till att undvika tveksamheter om vad som skall gälla i en sådan situation.

Om det senare ifrågasätts huruvida ett avtal kommit till under formellt riktiga omständigheter, kan ledning hämtas bl.a. i en sådan omständighet som att det undertecknats av såväl varje deltagande bolag som var och en av ledamöterna i förhandlingsdelegationen eller i vart fall av de ledamöter i delegationen som tillstyrkt avtalsinnehållet. Till avtalet kan i så fall även fogas en förteckning över det totala antalet ledamöter och över det antal arbetstagare, som var och en av ledamöterna representerar. Detta kan förmodas vara viktiga omständigheter för att man i efterhand skall kunna konstatera huruvida majoritetskraven för beslut enligt direktivet uppfyllts.

29 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.7.1.

Om parterna enas om att ett arbetstagarråd skall inrättas skall avtalet behandla de omständigheter som upptas i *första stycket.* Om de istället enas om att någon annan ordning skall gälla för informations- och samrådsförfarandet skall avtalet, enligt *andra stycket*, reglera hur en sådan ordning skall utformas.

30 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.7.1.

Om parterna enas om att rätt till medverkan skall finnas i europabolaget skall avtalet behandla de omständigheter som upptas i paragrafen.

Av 31 § följer att parterna inte har full avtalsfrihet i ombildningsfallen när det förekommer medverkan i det bolag som skall ombildas.

31 §

Paragrafen motsvaras av direktivets artikel 4.4. Se även avsnitt 5.7.2.

I bestämmelsen anges att parternas avtalsfrihet såvitt avser medverkan begränsas i de fall europabolaget etableras genom ombildning. Avtal som ingås i dessa fall måste innehålla minst samma nivå för arbetstagarnas medverkan i alla avseenden, som det inflytande som arbetstagarna har rätt till i det bolag som skall ombildas. Det är en kvalitativ bedömning av

medverkans innehåll som skall göras. Det är alltså en annan bedömningsgrund en den som skall användas enligt omröstningsregeln i 25 §.

Normalt får ett förvaltningsorgan (eller en styrelse) anses ha en viktigare och aktivare roll i ledningsfrågorna än vad ett tillsynsorgan kan anses ha. Om ett europabolag tillämpar monistisk organisationsmodell skall arbetstagarnas eventuella rätt till medverkan utövas i förvaltningsorganet. Om ett europabolag i stället tillämpar dualistisk organisationsmodell skall arbetstagarnas eventuella rätt till medverkan utövas i tillsynsorganet.

Om ledningen i det bolag som skall ombildas valt att byta från monistisk till dualistisk organisationsmodell, måste alltså parterna enas om i vilken omfattning antalet eller andelen arbetstagarledamöter skall ökas i förhållande till vad som tidigare gällt. Detta för att det materiella innehållet i rätten till medverkan skall kunna nå upp till minst samma nivå som tidigare gällt.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

32 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 7.1. Se även avsnitt 5.8.1

Om förhandlingsdelegationen inte beslutat att avstå från eller avbryta förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i enlighet med 21 §, kan förhandlingar om ett avtal pågå som längst under den period som anges i 20 §. Om förhandlingsperioden löpt ut utan att parterna träffat ett avtal som uppfyller lagens krav och de deltagande bolagen registrerar europabolaget, skall referensbestämmelserna för information och samråd – d.v.s. bestämmelserna i 36–54 §§ – bli tillämpliga i de fall europabolaget skall ha sitt säte i Sverige. Referensbestämmelserna skall alltså tillämpas om ett avtal ingåtts mellan parterna, men detta avtal inte uppfyller de formella krav som enligt lagen gäller för ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolag. Avtalet kan t.ex. vara ingånget i strid mot reglerna i 28–31 §§ eller omröstningsreglerna i 24–25 §§.

Referensbestämmelserna för information och samråd kan även bli tillämpliga genom att parterna särskilt avtalar om att så skall vara fallet.

33 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 7.2. Se även avsnitt 5.8.1.

Om förutsättningarna för att referensbestämmelserna om arbetstagarråd i 36–54 §§ är uppfyllda och medverkan gäller i de deltagande bolagen i den omfattning som anges i paragrafen, skall även referensbestämmelserna för medverkan i 55–63 §§ tillämpas. När europabolag bildas genom fusion respektive i form av holdingbolag eller dotterbolag, och medverkan finns i något av de deltagande bolagen men omfattar mer än tjugofem respektive femtio procent av arbetstagarna i

dessa skall reglerna om medverkan gälla. Om däremot mindre andel av arbetstagarna omfattas av medverkan disponerar förhandlingsdelegationen över huruvida medverkan skall införas i europabolaget. Beräkningen av andelen skall göras genom att det fastställs hur många av arbetstagarna i de deltagande bolagen som omfattas av regler för medverkan reglerad i avtal eller lag (jfr. kommentaren till 25 §).

Parterna kan naturligtvis särskilt avtala om att tillämpa referensbestämmelserna för medverkan även om inte medverkan förekommer i något av de deltagande bolagen. När parterna avtalar om att referensbestämmelserna skall gälla för arbetstagarinflytandet i europabolaget, bör av avtalet framgå om referensbestämmelserna om medverkan skall gälla endast om förutsättningarna i 33 § är uppfyllda eller om de skall gälla oberoende av om dessa är uppfyllda.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

34 §

Paragrafen motsvarar artikel 7.1 b) andra strecksatsen och artikel 3.6 fjärde stycket i direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.8.1.

Av bestämmelsen följer att referensbestämmelserna inte skall tillämpas, när förhandlingsdelegationen beslutat avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Om förhandlingar om ett avtal sedermera återupptas eller nya sådana förhandlingar inleds, utan att något avtal ingås, skall inte heller referensbestämmelserna bli tillämpliga.

Sedan förhandlingsdelegationen väl beslutat att avstå från arbetstagarinflytande enligt lagen, skall alltså inget sådant inflytande gälla så länge parterna inte träffar ett avtal därom.

35 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 7.2 sista stycket. Se även avsnitt 5.8.1.

Enligt *första stycket* får förhandlingsdelegationen besluta vilken form för medverkan som skall införas i europabolaget i de fall som referensbestämmelserna för medverkan skall tillämpas och det inom de deltagande bolagen finns mer än en form för medverkan. Om inte förhandlingsdelegationen fattar något beslut om vilken form för medverkan som skall tillämpas får enligt *andra stycket* de deltagande bolagen i stället bestämma vilken form för medverkan som skall införas.

Det finns två olika former för medverkan enligt lagen, se 5 §. Den ena formen ger arbetstagarna rätt att välja eller på annat sätt utse ledamöter till något organ i bolaget. Den andra formen för medverkan ger arbetstagarna rätt att föreslå kandidater eller framföra invändningar mot befintliga kandidater inför val av ledamöter som sedan sker i annan ordning. Den senare formen tillämpas, i de nuvarande medlemsstaterna, enbart i Holland. Rätt till sådan medverkan finns dock inte i alla holländska bolag. Rätt till medverkan finns inte i alla EES-stater. I de stater det förekommer sker detta alltså genom en rätt att välja eller utse ledamöter utom i Holland.

Det kan alltså endast bli aktuellt att välja form för medverkan, enligt gällande regler i EES-staterna, om något av de deltagande bolagen är ett holländskt bolag av den kategori i vilken det finns rätt till medverkan. Detta avser rättsläget innan utvidgningen den 1 maj 2004.

Bestämmelsen fanns i lagrådsremissens förslag i 56 §. Den har flyttats med anledning av *Lagrådets* påpekande att den placerats så att den avviker från sitt sammanhang.

Arbetstagarrådets sammansättning m.m.

36 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 1 e. Se även avsnitt 5.8.2.

Av bestämmelsen framgår att arbetstagarna i varje EES-stat, där europabolaget, dess dotterbolag eller filialer har anställda, skall tilldelas minst en plats i arbetstagarrådet. Platserna skall fördelas så att en plats tilldelas arbetstagarna i var och en av dessa stater för varje påbörjad tiondel av det totala antalet anställda som sysselsätts i den staten. Detta leder till att det i ett arbetstagarråd alltid finns minst 10 platser (jfr. kommentaren till 8 §).

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

37 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.8.2.

I paragrafen anges hur de platser som tilldelats arbetstagare i Sverige skall fördelas mellan arbetstagare i aktuella bolag och filialer. Fördelningen skall ske mellan arbetstagare i bolag och filialer, med en plats per enhet i fallande ordning efter antalet anställda i respektive bolag och filialer. Om arbetstagarna i alla enheter i Sverige fått en plats, skall fördelningen upprepas efter samma system till dess alla platser är fördelade. De organisationer som enligt 39 eller 40 § skall utse ledamöter får avtala om en annan ordning för fördelning mellan arbetstagarna i bolag och filialer.

38 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 1a. Den behandlas i avsnitt 5.8.2.

Av bestämmelsen framgår att enbart arbetstagare i Sverige i europabolaget, dess dotterbolag och filialer är valbara till arbetstagarrådet.

39 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 1b. Den behandlas i avsnitt 5.8.2.

I paragrafen anges hur ledamöterna i arbetstagarrådet utses för arbetstagare i svenska bolag och filialer. Om det vid något eller några av bolagen eller filialerna i Sverige finns kollektivavtal, utser de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna ledamöter för arbetstagarna i samtliga bolag och filialer i Sverige (jfr. kommentaren till 16 §). Finns inte kollektivavtal i något av bolagen eller filialerna i Sverige utses ledamöter för arbetstagarna i Sverige enligt 40 §.

40 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 1b. Den behandlas i avsnitt 5.8.2.

När inte något av bolagen eller filialerna i Sverige är bundna av kollektivavtal, utses ledamöter till arbetstagarrådet av arbetstagarorganisation som har någon medlem bland arbetstagarna (jfr. kommentaren till 17 §). Finns således inga fackliga medlemmar kan inga ledamöter utses för svenska arbetstagare. Arbetstagarna kan naturligtvis välja att bli medlemmar i en befintlig organisation eller att starta en egen facklig organisation för att kunna utse ledamöter.

41 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.8.2. Motsvarande regel för förhandlingsdelegationen finns i 19 §.

Som *Lagrådet* noterat torde representativiteten för ledamöterna i arbetstagarrådet få betydelse endast då arbetstagarrådet efter beslut om att inleda eller återuppta avtalsförhandlingar skall utgöra förhandlingsdelegation.

42 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 1 b andra stycket. Den behandlas i avsnitt 5.8.2.

Enligt paragrafen skall arbetstagarrådet en gång om året pröva om dess sammansättning skall förändras på grund av förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Detta gäller om inte parterna avtalat om något annat. Om t.ex. verksamhet tillkommit eller upphört i någon EES-stat eller om antalet arbetstagare förändrats så att arbetstagarrådet bör ges en annan sammansättning, skall prövas om ett nytt arbetstagarråd skall utses. Arbetstagarrådet avgör alltså självt om det skall ges en ny sammansättning.

För att arbetstagarrådet skall kunna göra denna prövning, måste europabolaget tillhandahålla de uppgifter som arbetstagarrådet behöver för att ompröva sin sammansättning.

43 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 1 f. Den behandlas i avsnitt 5.8.2.

44 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 1 c och d. Den behandlas i avsnitt 5.8.2.

Paragrafen reglerar dels att det skall utses ett arbetsutskott om högst tre ledamöter när detta är lämpligt med hänsyn till rådets storlek, dels att ett sådant utskott fastställer sin egen arbetsordning.

Det framgår inte av direktivet hur stort ett arbetstagarråd skall vara för att ett arbetsutskott skall inrättas. Med hänsyn till hur ett arbetstagarråd skall sammansättas måste det emellertid alltid bestå av minst tio ledamöter. Ett arbetstagarråd kan bestå av färre än tio ledamöter enbart i de fall då arbetstagarna i någon eller några delar av koncernen inte utser några ledamöter. Det är rimligt att anta att det är först om det i rådet finns betydligt fler än tio ledamöter som det skall inrättas ett arbetsutskott.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Information och samråd

45 §

I paragrafen regleras i vilka frågor arbetstagarrådet har rätt till information och samråd. Bestämmelsen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 2 a. Den behandlas i avsnitt 5.8.3.

Arbetstagarrådets rätt till information och samråd är begränsad till frågor som rör europabolaget, dess dotterbolag och filialer i någon annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte och till frågor som faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i någon enskild EES-stat. *Lagrådets* synpunkter har behandlats i avsnitt 5.8.3.

Nationella regler för information och samråd skall tillämpas parallellt med reglerna om arbetstagarinflytande i europabolag och påverkas alltså inte av att 36–54 §§ blir tillämpliga. För de frågor som faller utanför direktivets reglering skall alltså enbart reglerna i medbestämmandelagen gälla.

46 §

Paragrafen motsvarar direktivets definitioner av information och samråd i artikel 2i och 2j. Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.8.3.

Information och samråd skall ske innan beslut fattas av europabolaget. Innebörden av reglerna är att europabolaget skall informera arbetstagarrådet särskilt i sådana frågor som omnämns i 47 och 48 §§. Informationen skall ges vid en tidpunkt, med ett innehåll och på ett sådant sätt att arbetstagarrådet kan göra en bedömning av eventuella konsekvenser samt, när detta är lämpligt, förbereda samråd med europabolaget.

Samråd skall ske på grundval av den tillhandhållna informationen så att arbetstagarna ges möjlighet att lämna synpunkter på planerade åtgärder och så att deras synpunkter kan beaktas i bolagets beslutsprocess. Vilka bolag som skall beröras av frågorna för att omfattas av informations- och samrådsförfarandet regleras i 45 §.

47 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 2 b. Den behandlas i avsnitt 5.8.4.

Enligt *första stycket* har arbetstagarrådet rätt till minst ett möte om året för information och samråd med europabolaget. Parterna kan dock träffa avtal om fler möten. Om sådana omständigheter som avses i 48 § inträffar skall ytterligare möten hållas om så begärs.

Enligt *andra stycket* skall europabolaget förse arbetstagarrådet med vissa handlingar inför mötet.

I *tredje stycket* räknas de frågor upp som skall behandlas vid mötet.

En motsvarande bestämmelse finns i 29 § lagen om europeiska företagsråd.

48 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 2 c. Den behandlas i avsnitt 5.8.4.

Enligt *första stycket* skall europabolaget lämna information till arbetstagarrådet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning. Information skall lämnas så snart som möjligt och i god tid före beslut.

Enligt *andra stycket* har arbetstagarrådet eller arbetsutskottet rätt att begära ytterligare möten, utöver dem som skall ske enligt 47 §, med europabolaget om sådana omständigheter som särskilt påverkar arbetstagarnas intressen.

Enligt *tredje stycket* skall europabolaget om det överväger att inte handla i enlighet med den uppfattning som arbetstagarrådet framfört, ge detta tillfälle till ytterligare ett möte. Vid detta möte skall parterna försöka nå enighet. Bolaget har dock kvar sin behörighet att fatta beslut.

Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

49 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 2 f. Den behandlas i avsnitt 5.8.5.

Kostnaderna för experthjälpen skall enligt 54 § bäras av europabolaget.

50 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 2 d andra stycket och 2 h sista stycket. Se även avsnitt 5.8.6.

Arbetstagarrådet eller arbetsutskottet har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt inför möten med bolaget. Arbetstagarrådet har rätt att sammanträda enskilt en gång per år utöver de sammanträden som sker i anslutning till möten med europabolaget. Bestämmelsen är ett utnyttjande av möjligheten att fastställa särskilda budgetbestämmelser för arbetstagarrådets verksamhet.

En motsvarande bestämmelse finns i 32 § lagen om europeiska företagsråd.

51 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 2 g. Den behandlas i avsnitt 5.8.5.

52 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 2 e. Den behandlas i avsnitt 5.8.5.

Enligt bestämmelsen skall ledamöterna i arbetstagarrådet underrätta representanter för arbetstagarna i bolagen och filialerna om innehållet och resultatet av informations- och samrådsförfarandet. Det är representanter ute på de olika arbetsplatserna som skall informeras i de fall när dessa inte är ledamöter i arbetstagarrådet.

Någon möjlighet att, med förbehåll om tystnadsplikt, vidarebefordra sekretessbelagda uppgifter finns inte enligt denna paragraf.

En motsvarande bestämmelse finns i 33 § lagen om europeiska företagsråd.

53 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 1 g. Den behandlas i avsnitt 5.8.5.

När arbetstagarrådet har funnits i fyra år skall det pröva om det skall inledas förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande. Arbetstagarrådet har alltså en rätt att efter fyra år förhandla om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. Europabolagets skyldighet att ingå i förhandlingar kan utläsas av 20 §. Om parterna är överens är det inget som hindrar att förhandlingar inleds och att ett avtal träffas innan fyraårsperioden gått ut.

Om förhandlingar inleds och förhandlingsperioden löper ut utan att något avtal ingås skall 36–63 §§ vara tillämpliga på samma sätt som före förhandlingarna.

54 §

Bestämmelsen motsvaras av direktivets referensbestämmelse del 2 h. Se även avsnitt 5.8.6.

Av bestämmelsen framgår att europabolaget skall bära kostnaderna för att arbetstagarrådet och arbetsutskottet skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Härmed avses även kostnader för experter (se 49 §). En motsvarande bestämmelse avseende förhandlingsdelegationens kostnader finns i 27 §.

Paragrafen har utformats med beaktande av synpunkter från *Lagrådet*.

Medverkan

55 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 3 a. Den behandlas i avsnitt 5.8.7.

Av bestämmelsen framgår att arbetstagarna i europabolaget, när detta bildas genom ombildning, har rätt till medverkan i minst samma omfattning som de hade före ombildningen. Angående vad som avses med samma omfattning eller samma nivå se kommentaren till 31 §. Om bolagsledningen väljer samma organisationsmodell för europabolaget, som var tillämplig i det nationella bolaget, kan medverkanssystemet överföras till europabolaget.

Ett bolags säte får inte flyttas från en EES-stat till en annan i samband med ombildningen, förordningen artikel 37.3. Detta innebär att enbart svenska bolag är föremål för regleringen i denna paragraf. För svenska bolag gäller den monistiska organisationsmodellen. Om bolagsledningen väljer en dualistisk organisationsmodell för europabolaget följer av regleringen att medverkan bör införas så att arbetstagarna får en större andel ledamöter i tillsynsorganet än vad de hade i det svenska bolagets styrelse. Ökningen av andelen ledamöter skall göras för att arbetstagarnas rätt till medverkan skall få motsvarande kvalitativa betydelse i europabolagets tillsynsorgan som deras rätt till styrelserepresentation hade i det svenska bolaget. Det finns inte några allmängiltiga principer för hur mycket arbetstagarledamöternas andel behöver ökas för att ge samma grad av medverkan. Denna frågeställning har behandlats i avsnitt 5.8.7 och 5.7.2.

56 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 3 b första stycket. Se även avsnitt 5.8.7.

Om rätt till medverkan skall gälla i europabolaget har arbetstagarna i detta bolag rätt till samma andel arbetstagarrepresentanter i aktuellt bolagsorgan som arbetstagarna hade i det av de deltagande bolagen som

hade den högsta andelen arbetstagarmedverkan. Detta gäller när europabolaget bildas i form av dotterbolag eller holdingbolag eller genom fusion och rätten utövas genom att välja eller utse ledamöter. När medverkan i stället skall utövas genom att ledamöter föreslås eller avvisas, har arbetstagarna i motsvarande fall rätt att föreslå eller avvisa samma andel kandidater till val av ledamöter i aktuellt bolagsorgan. Vid bedömningen av vad som är samma andel är det i båda fallen en rent matematisk beräkning av andelen ledamöter som skall överföras till europabolaget. Om t.ex. ett av de deltagande bolagen är ett tyskt bolag, där arbetstagarna har rätt att utse hälften eller en tredjedel av ledamöterna i tillsynsorganet skall denna andel införas i europabolaget, om inget annat av de deltagande bolagen har en högre andel. När det förekommer olika former för medverkan i de deltagande bolagen skall formen för medverkan beslutas i enlighet med 35 §. I vilket organ medverkan skall införas är beroende av vilken organisationsmodell som skall tillämpas.

57 §

Paragrafen motsvarar direktivets referensbestämmelse del 3 b tredje stycket. Se även avsnitt 5.8.8.

Om arbetstagarledamöter skall utses till något av europabolagets organ, skall arbetstagarrådet enligt *första stycket* fördela tillgängliga arbetstagarplatser mellan arbetstagarna i de olika EES-staterna. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till hur många arbetstagare europabolaget, dess dotterbolag och filialer sysselsätter i de olika EES-staterna.

Om en proportionell fördelning skulle leda till att arbetstagarna i någon eller några av EES-staterna inte får minst en plats, skall en plats undantas enligt *andra stycket*. En proportionell fördelning skall då i stället göras av alla tillgängliga platser utom en. Den undantagna platsen skall sedan tilldelas arbetstagarna i den stat där europabolaget skall ha sitt säte om inte dessa arbetstagare fått någon plats genom den proportionella fördelningen. Om arbetstagarna i säteslandet redan fått en plats, skall den undantagna platsen i stället tilldelas arbetstagarna i den av staterna som har flest anställda i dotterbolag eller filialer och som inte tidigare fått någon plats.

En proportionell fördelning kan ske enligt följande. Antalet anställda i var och en av de EES-stater där europabolaget, dess dotterbolag och filialer har anställda beräknas för varje stat för sig (d), divideras med antalet anställda i alla EES-stater (h) och multipliceras med antalet tillgängliga platser (x). En avrundning får sedan ske på lämpligt sätt beroende på det antal platser som är tillgängliga.

58 §

Paragrafen har inte någon motsvarighet i direktivet. Se även avsnitt 5.8.9.

När ett europabolag skall ha sitt säte i Sverige, skall arbetstagarrådet utse ledamöter från de stater som inte har nationella system för hur dessa ledamöter skall utses.

59 §

Paragrafen har inte någon motsvarighet i direktivet. Se avsnitt 5.8.9.

Ledamöter till de platser i europabolagets organ som tilldelats arbetstagare i svenska enheter, skall utses av de arbetstagarorganisationer som utser ledamöter i övrigt enligt 39 eller 40 §. Fördelning mellan olika arbetstagarorganisationer skall ske efter samma mönster som övriga fördelningar mellan organisationerna enligt denna lag. Organisationerna får avtala om en annan fördelning. De får även avtala om att avstå från att utse ledamöter och i stället överlåta rätten att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

60 §

Paragrafen har inte någon motsvarighet i direktivet. Se avsnitt 5.8.9.

Den som utser ledamöter skall även bestämma mandattidens längd. En motsvarande bestämmelse finns i 10 § styrelserepresentationslagen.

61 §

Paragrafen motsvaras av direktivets referensbestämmelse del 3 b tredje stycket. Se avsnitt 5.8.10.

När rätten till medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter är det arbetstagarrådet som gör detta.

62 §

Paragrafens första stycke motsvarar direktivets referensbestämmelse del 3 b sista stycket. Den behandlas i avsnitt 5.8.11.

Enligt *första stycket* skall arbetstagarledamöter ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna. Vilka regler som gäller i detta avseende regleras genom bolagsrätten.

I *andra stycket* finns en särskild jävsregel för arbetstagarrepresentanter i europabolagens förvaltnings- eller tillsynsorgan. Sådana ledamöter får inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets.

Bestämmelsen har sin motsvarighet i 11 och 14 §§ styrelserepresentationslagen. Arbetstagarrepresentanterna kan i frågor som omnämns i andra stycket många gånger inte anses ha ett sådant individuellt intresse att de är förhindrade att delta i handläggningen på grund av associationsrättsliga jävsregler. Vid styrelserepresentationslagstiftningens tillkomst gjorde dock lagstiftaren bedömningen att frågor av detta slag borde vara jävsgrundande för arbetstagarledamöter (se prop. 1972:116, 1975/76:166 och 1987/88:10).

Arbetstagarledamöter får inte heller delta i beslut om verksamhetens mål och inriktning om företagets verksamhet är av sådan natur eller har ett sådant ändamål som avses i 3 §. Detta följer av att lagens tillämpningsområde inte omfattar dessa frågor.

63 §

Paragrafen har inte någon motsvarighet i direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.8.11.

Av bestämmelsen framgår att en av arbetstagarledamöterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras av det organ i vilket arbetstagarna har representanter, bereds av särskilda ledamöter eller befattningshavare i bolaget.

Bestämmelsen har sin motsvarighet i 13 § styrelserepresentationslagen (se prop. 1987/88:10 s. 200–201).

Övriga bestämmelser

64 §

Paragrafen har ingen direkt motsvarighet i direktivet. Den behandlas i avsnitt 5.9.

Av *första stycket* följer att arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarrådet är juridiska personer. Av *andra stycket* följer att förhandlingsdelegationen upphör att finnas till när ett arbetstagarråd inrättats.

Av ett protokoll eller en annan handling kan framgå när förhandlingsdelegationen respektive arbetstagarrådet blivit inrättad, vilka som är ledamöter och hur många arbetstagare dessa företräder. Att förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet inom sig utser behöriga firmatecknare kan vara viktigt, bl.a. med hänsyn till de korta preskriptionsfrister som gäller.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

65 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 10. Se även avsnitt 5.10.

De arbetstagarrepresentanter som är verksamma enligt denna lag skall vara tillförsäkrade samma skydd som nationell lagstiftning och praxis ger arbetstagarrepresentanter. Genom paragrafen görs vissa regler i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) tillämpliga för arbetstagarrepresentanter som vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och som utför uppgifter enligt denna lag. Hänvisningen till dessa bestämmelser utesluter givetvis inte att hela lagen i och för sig kan bli tillämplig, om förutsättningarna härför är uppfyllda. Den som är utsedd av en lokal kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation omfattas direkt av förtroendemannalagen, när organisationen har underrättat arbetsgivaren om uppdraget (se 1 § förtroendemannalagen).

Hänvisningen till 3 § första stycket förtroendemannalagen innebär att arbetsgivaren inte får hindra en ledamot i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet från att fullgöra sitt uppdrag. Hänvisningen till 4 §

samma lag avser rätten att under och efter uppdraget behålla samma villkor som om arbetstagaren inte haft något uppdrag. Vidare omfattas reglerna om rätt till ledighet och betalning under ledigheten i 6 och 7 §§. All ledighet som avser verksamhet i en förhandlingsdelegation eller ett arbetstagarråd får anses röra den egna arbetsplatsen. Hänvisningen till 8 § avser företrädesrätt till fortsatt anställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering. Motsvarande bestämmelse finns i 37 § lagen om europeiska företagsråd (se prop. 1995/96:163 s. 50 och 71).

Därutöver finns rätt till ledighet för utbildning enligt 51 § i de fall europabolaget har sitt säte i Sverige.

Tystnadsplikt

66 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 8.1. Se även avsnitt 5.11.

Första stycket gör det möjligt för europabolaget eller de deltagande bolagen att besluta om tystnadsplikt, om det är nödvändigt. Stycket har getts en restriktiv utformning av hänsyn till arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet.

Bestämmelsen i *andra stycket* tillåter ledamöter och experter att trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter och experter inom samma arbetstagarråd eller förhandlingsdelegation under förutsättning att uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådana fall gäller tystnadsplikten också för mottagaren.

Enligt *tredje stycket* skall tystnadsplikten fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som ledamot, annan arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

Motsvarande regel finns i 38 § lagen om europeiska företagsråd (se prop. 1995/96:163 s. 51 och 71).

Paragrafens tredje stycke har tillförts efter påpekande från *Lagrådet*.

Missbruk av förfarandet

67 §

Paragrafen motsvarar direktivets artikel 11. Se även avsnitt 5.12.

I *första stycket* slås fast att regleringen om europabolag inte får tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna rätt till inflytande.

Andra stycket innehåller en bevisbörderegel. Enligt denna presumeras ett syfte ha förelegat att frånta eller förvägra arbetstagarna inflytande, om väsentliga förändringar i bolagsgruppen inträffar inom ett år från det att europabolaget registrerats och om resultatet av dessa förändringar skulle ha lett till en högre grad av inflytande, om de varit för handen redan då europabolaget registrerades. De förändringar som här avses är framför allt strukturella förändringar, byte av sätesland och större förändringar i arbetsstyrkan. Presumtionen bryts om bolaget visar andra skäl för att förändringarna skett efter att europabolaget registrerats.

Efter att ett år förflutit gäller inte bevislättanden enligt första stycket. Då gäller alltså vanliga bevisregler för den som gör gällande att reglerna om europabolag tillämpats i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande.

Skadestånd

68 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.13.

Första stycket innehåller föreskrifter om skadeståndsskyldighet för den som bryter mot lagen, mot ett avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikt som avses i lagen. Hänvisningen till medbestämmandelagen innebär bl.a. att såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd kan blir aktuellt.

Vid tillämpning av reglerna jämställs enligt *andra stycket* europabolag och deltagande bolag med arbetsgivare samt arbetstagarråd, förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd med arbetstagarorganisation.

Tredje stycket undantar tvister mellan arbetstagare eller grupper av arbetstagare från rätten till skadestånd enligt lagen. Lagens reglering t.ex. om hur arbetstagarna skall fördela platser i förhandlingsdelegationen eller i arbetstagarrådet ger alltså inte någon arbetstagare eller grupp av arbetstagare rätt till skadestånd av någon annan arbetstagare eller grupp av arbetstagare.

I de fall ett brott mot lagen resulterar i att arbetstagarnas fortlöpande rätt till inflytande inskränks betydligt i förhållande till vad de annars varit berättigade till, bör det allmänna skadeståndet bestämmas till belopp som är väsentligt högre än vad som för närvarande är brukligt i svensk arbetsrätt.

Paragrafen har formulerats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Rättegång

69 §

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.14.

Enligt *första stycket* skall tvister enligt lagen följa processordningen i arbetstvistlagen.

Enligt *andra stycket* jämställs bl.a. avtal som avses i lagen med kollektivavtal vid tillämpning av arbetstvistlagen.

Alla tvister enligt lagen skall enligt *tredje stycket* handläggas av Arbetsdomstolen som första instans.

Enligt *fjärde stycket* skall mål om tillåtligheten av tystnadsplikt handläggas skyndsamt. Att tystnadsplikt kan åläggas följer av 66 §.

70 §

Paragrafen hänvisar till reglerna om tvisteförhandling och rättegång i 64, 65 och 68 §§ medbestämmandelagen. Den behandlas i avsnitt 5.14.

Hänvisningen till 64 § medbestämmandelagen innebär att förhandling måste äga rum mellan parterna innan talan väcks. Detta är en förutsättning för att Arbetsdomstolen skall kunna ta upp en tvist till prövning enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. Preskriptionsfristen på åtta månader börjar löpa vid den tidpunkt då förhandlingen avslutas.

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

8 a §

Den nya paragrafen motsvaras delvis av direktivets artikel 13.1. Den behandlas i avsnitt 6.3.

I paragrafen regleras förhållandet mellan lagen om europeiska företagsråd och lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

I *första stycket* första meningen anges huvudregeln, att lagen inte skall vara tillämplig på gemenskapsföretag eller kontrollerande företag om dessa är europabolag. I sådana fall skall lagen inte heller tillämpas på dotterbolag till europabolaget. I andra meningen och i andra stycket anges de båda undantag som finns från huvudregeln. Enligt andra meningen skall lagen gälla på europabolag och dess dotterbolag om förhandlingsdelegationen beslutat avstå från eller avbryta pågående förhandlingar om ett avtal och därmed avstå från inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Enligt *andra stycket* skall lagen om europeiska företagsråd tillämpas på gemenskapsföretag eller kontrollerande företag som blir dotterbolag till ett europabolag efter att europabolaget har registrerats, om inte arbetstagarna får del av inflytandet enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Arbetstagarnas möjligheter att få del av inflytandet enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag kan bli olika beroende av om inflytandet regleras genom avtal eller genom tillämpning av referensbestämmelserna. Om inflytandet i ett europabolag regleras genom avtal, kan avtalet vara utformat så att de i vart fall inte genast beaktas. Om inflytandet i europabolaget regleras genom referensbestämmelserna kan det dröja bortemot ett år innan arbetstagarrådet omprövar sin sammansättning enligt 42 §.

37 §

Paragrafens lydelse har efter påpekande från *Lagrådet* justerats så att den överensstämmer med den förslagna lydelsen av motsvarande bestämmelse i 65 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Ändringen innebär ett klargörande av att det är arbetstagarrepresentanter som vanligtvis utför sitt arbete i Sverige som ges skydd enligt de bestämmelser till vilka hänvisas i paragrafen.

9.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

1 a §

Motsvarande bestämmelse finns i direktivets artikel 13.2 och 13.3b. Den behandlas i avsnitt 6.4.

Den nya paragrafen klargör att europabolag är undantagna från lagens tillämpningsområde. Detta följer i och för sig även av att det i 2 § första stycket finns en uppräkning av vad som i lagen skall anses som företag. Genom den nya bestämmelsen tydliggörs dock att lagen inte skall tillämpas på europabolag.

På dotterbolag till europabolag, vilka inte själva är europabolag, skall lagen dock tillämpas om övriga förutsättningar i den är uppfyllda.

Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag

Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande

Sammanfattning av betänkande (SOU 2003:64)

Uppdraget

Den 8 oktober 2001 antogs av europeiska unionens råd (rådet) en förordning och ett direktiv om den nya bolagsformen europabolag, även kallat SE-bolag (Societas Europea), som är ett publikt aktiebolag på EG-nivå. Förordningen innehåller bolagsrättsliga bestämmelser och direktivet ger en ordning för arbetstagarnas inflytande i sådana bolag. En förutsättning för att ett europabolag skall kunna registreras är att arbetstagarinflytandet i det tilltänkta bolaget blivit ordnat.

Vår uppgift har varit att föreslå hur direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag skall genomföras i Sverige. Utgångspunkten för vårt förslag har varit att direktivet skall genomföras på ett sätt som i så stor utsträckning som möjligt följer den tradition som finns på den svenska arbetsmarknaden.

Kommissionen tillsatte i slutet av 2001 en arbetsgrupp, i vilken har ingått de representanter från EES-länderna, som ansvarar för genomförandet av direktivet i sina respektive länder. I arbetsgruppen återstår fortfarande några frågor att diskutera, efter det att vi lagt vårt förslag. Gruppen har emellertid enats om ett antal slutsatser, som behandlar huvuddelen av de frågor, där gruppen ansett det vara angeläget att direktivet tolkas och genomförs på samma sätt i alla länderna. I vårt förslag har vi beaktat dessa slutsatser.

Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag

Syftet med direktivet är att tillförsäkra anställda i sådana bolag, som ingår i bildandet av ett europabolag, ett arbetstagarinflytande som i så stor utsträckning som möjligt svarar mot det inflytandet, som förekom i de deltagande bolagen innan europabolaget bildades. Ambitionen är således att arbetstagarnas inflytande inte skall försämras genom att de bolag, i vilka de arbetar, ändrar sin bolagsform till ett europabolag. När europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning är avsikten att det inflytande som finns i de deltagande bolagen skall överföras till arbetstagarna i europabolaget i så stor utsträckning som möjligt. Denna s.k. ”före- och efterprincip” genomsyrar hela direktivet. Att en ordning bestäms för arbetstagarinflytandet är en nödvändig förutsättning för att ett europabolag skall kunna registreras.

Enligt direktivet ska arbetstagarinflytandet i europabolaget bestämmas i förhandlingar mellan ett förhandlingsorgan, bestående av representanter för de anställda, som berörs av bolagsbildningen och ledningarna för de bolag, som deltar i bildandet. Förhandlingsorganet skall vara representativt för samtliga berörda anställda. Platserna i organet fördelas mellan arbetstagarna i de olika medlemsstaterna i proportion till antalet anställda i respektive stat. Varje stat väljer själv hur dessa tilldelade platser därefter skall bemannas. Den frågan är alltså föremål för nationell reglering.

Därvid skall dock staterna se till att det i så stor utsträckning som möjligt ingår representanter för varje deltagande bolag, som har anställda i den berörda medlemsstaten.

Direktivet anger i första hand att formerna för inflytandet skall regleras genom överenskommelse mellan bolagen och representanterna för de anställda. I en samarbetsvillig anda förutsätts bolagsledningarna och förhandlingsorganet förhandla fram ett avtal, vars innehåll direktivet ger förslag till enligt en uppräknad agenda, som parterna har att diskutera utifrån. För det fall de inte kommer överens om något avtal innehåller direktivet referensbestämmelser, som anger vad som då skall gälla i stället.

Arbetstagarinflytandet skall enligt referensbestämmelserna innehålla en skyldighet för europabolaget att ge information till och samråda med arbetstagarnas representanter, både löpande och i samband med särskilt inträffade väsentliga förändringar. Finns före bildandet arbetstagarrepresentation i något avseende i bolagens styrelse eller tillsynsorgan (i fortsättningen benämnd som medverkan), skall i princip motsvarande grad av representation överföras till europabolaget.

Förhandlingsorganet kan även under vissa förutsättningar besluta att inte inleda förhandlingar om ett avtal eller avbryta sådana pågående förhandlingar. I den situationen skall inte referensbestämmelserna tillämpas. För ett sådant beslut krävs enligt direktivet kvalificerad majoritet både avseende antalet avgivna röster och antalet arbetstagare, som därvid representeras.

Om europabolaget bildas genom ombildning och medverkan förekommer i det bolag som skall ombildas, får dock förhandlingsorganet inte avstå från att inleda förhandlingar eller avbryta pågående förhandlingar. Direktivet föreskriver nämligen att arbetstagarinflytandet efter ombildningen måste vara på samma nivå som den som fanns i det bolag som ombildas. Däremot tillåter direktivet att rätten till medverkan försämras under vissa omständligheter i de fall europabolaget bildas på annat sätt än genom ombildning.

Förhandlingsorganet fattar beslut med absolut majoritet. Gäller frågan att i europabolaget minska graden av den rätt till medverkan i förhållande till vad som gäller för de bolag som deltar i bolagsbildningen, krävs dock kvalificerad majoritet enligt särskilda regler i direktivet.

Förhandlingsförfarandet skall pågå under högst sex månader om inte parterna gemensamt beslutar att förlänga perioden i ytterligare sex månader. Utgångspunkt för beräkningen är tidpunkten för inrättandet av förhandlingsdelegationen.

Direktivet föreskriver också att arbetstagarrepresentanterna skall ha samma skydd och garantier, som finns enligt nationell lagstiftning för de arbetstagare, som utför uppgifter för arbetstagarnas räkning.

Direktivet ålägger staterna att vidta lämpliga åtgärder för att förhindra att bolagsformen europabolag används i syfte att frånta arbetstagarna deras inflytande.

En ny lag

I Sverige är inflytandet för de anställda reglerat dels genom medbestämmandelagen och dels genom lagen om styrelserepresentation och lagen om facklig förtroendeman. Lagarna är tillämpliga på svenska förhållanden och verksamheter i Sverige. Lagen om europeiska företagsråd reglerar kommunikationen mellan arbetsgivare och anställda i gränsöverskridande frågor i internationella koncerner och liknande under förutsättning bl.a. att antalet anställda överstiger vissa gränsvärden. Någon svensk lagstiftning som tillgodoser direktivets krav på att säkerställa en rätt till arbetstagarinflytande och medverkan i olika bolagsorgan avseende den bolagsform, som nu är aktuell, finns för närvarande inte.

Vi har valt att föreslå en ny lagstiftning. Till vissa delar innehåller den en reglering som skall tillämpas i alla EES-stater om Sverige är europabolagets sätesland. Till andra delar regleras endast förhållandena i Sverige.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

Ett organ som skall förhandla med bolagen om utformningen av arbetstagarinflytandet skall inrättas. Vi föreslår att detta organ benämns arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

Lagförslagets reglering av förfarandet vid förhandlingar om ett avtal och om hur en förhandlingsdelegation skall inrättas, är i huvudsak tillämpligt på alla bolag som är berörda av bolagsbildningen, oberoende av i vilken stat dessa är belägna, i de fall europabolaget enligt bildandeplanen skall ha sitt säte i Sverige.

Tilldelningen av platser i förhandlingsdelegationen skall ske på det sätt som anges i direktivet, vilket innebär att arbetstagarna får en ordinarie plats för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater. Om europabolaget bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika staterna därutöver tilldelas extraplatser, om det är nödvändigt för att arbetstagarna i varje deltagande bolag, som föreslås upphöra, skall kunna representeras.

Om antalet anställda väsentligt förändras eller andra förändringar sker i bolagens struktur under den tid som förhandlingsarbetet pågår och dessa förändringar påverkar den geografiska fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i de olika staterna, skall tilldelningen enligt vårt förslag göras om. Att förhandlingsdelegationen är representativ för de anställda är nämligen en nödvändig förutsättning. Det skulle dock inte vara rationellt att varje förändring av antalet anställda skulle föranleda en justering av sammansättningen. Vi föreslår därför att endast de strukturella förändringar, som är så väsentliga att de påverkar fördelningen av platser mellan länderna i förhandlingsdelegationen, skall tillmätas betydelse.

Av nationella regler skall framgå hur de platser, som tilldelats arbetstagarna i varje land, skall fördelas mellan arbetstagarna i det landet. Hur

fördelningen skall göras i Sverige efter den geografiska tilldelningen, blir alltså en svensk fråga oavsett vilket land som är europabolagets sätesland. Vi fördelar i vårt förslag platserna mellan arbetstagarna i deltagande och berörda bolag på sådant sätt att i princip arbetstagarna i deltagande bolag i första hand tillgodoses och därefter arbetstagarna i berörda bolag. Platserna fördelas med en plats till arbetstagarna i vardera bolag så långt platserna räcker i fallande ordning efter antalet anställda i bolagen. Skulle det finnas platser kvar att fördela sedan arbetstagarna i såväl deltagande som berörda bolag fått en plats vardera, fördelas återstoden av platser gemensamt mellan arbetstagarna i deltagande och berörda bolag i fallande storleksordning efter antalet anställda. Från denna princip om fördelning kan avvikelse göras av de lokala arbetstagarorganisationerna, under förutsättning att de är ense därom. I sådant fall skall de i en överenskommelse säkerställa så långt det är möjligt, att arbetstagarna vid varje deltagande bolag blir direkt representerade av minst en ledamot.

Eventuella extraplatser i fusionsfallet fördelas mellan arbetstagarna i deltagande bolag som föreslås upphöra och som inte fått någon annan representation. Fördelningen sker efter samma principer som ovan, nämligen i fallande ordning efter antalet anställda.

Vilka ledamöter som skall utses till platserna i förhandlingsdelegationen är likaledes en nationell angelägenhet. Vi föreslår att valet görs efter svenskt mönster av de fackliga organisationer som är representerade på arbetsplatserna. Gäller kollektivavtal utses ledamöterna av avtalsbundna fackliga organisationer. Kommer dessa inte överens, föreslår vi att den svenska regleringen för val av arbetstagarledamöter enligt lagen om styrelserepresentation bildar utgångspunkt för tillvägagångssättet. Saknas kollektivavtal på samtliga arbetsplatser, skall den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare vid de deltagande bolagen, dotterbolagen och filialerna utse ledamöterna, om organisationerna inte kommer överens om annat.

Röstetalen i förhandlingsdelegationen baseras på bl.a. det antal anställda, som varje ledamot representerar. Därför måste ledamöternas representativitet fastställas och reglerna utformas så att varje anställd blir representerad av en enda ledamot. De ledamöter som utses representerar enligt lagförslaget dels till lika delar arbetstagarna vid den enhet som valt dem och dels till lika delar de arbetstagare, som inte företräds direkt av någon annan ledamot. Är ledamoten utsedd till en extraplats, företräder denne dock endast arbetstagarna vid det egna bolaget för att förhindra att de annars skulle kunna bli dubbelt representerade.

Förhandlingar

När förhandlingsdelegationen är utsedd skall den förhandla med bolagens behöriga företrädare för att i första hand i ett skriftligt avtal överenskomma om en ordning för arbetstagarinflytandet i europabolaget. Sådana förhandlingar skall inledas så snart förhandlingsdelegationen inrättats och får pågå i sex månader eller högst ett år, om parterna är ense därom. Vad som skall gälla för det fall att en förhandlingsdelegation inte alls inrättas, har vi inget svar på. Direktivet löser inte frågan och det vore enligt vår bedömning att gå för långt utöver direktivet att fylla ut den

luckan. Vi lämnar därför den frågan öppen för att behandlas antingen i det fortsatta arbetet i kommissionens arbetsgruppgrupp eller i samband med en översyn av direktivet.

Avtal om arbetstagarinflytande

I lagförslaget anges vilka olika områden parterna bör diskutera för att nå fram till ett avtal om hur arbetstagarinflytandet skall utformas i europabolaget. Några begränsningar för vad avtalet kan innehålla finns inte, men omröstningsreglerna för dess antagande ser olika ut beroende på vilka frågor avtalsförslaget behandlar.

Ett avtalsförslag måste enligt huvudregeln i vårt förslag bifallas av en absolut majoritet av ledamöterna i förhandlingsdelegationen, vilka också representerar en absolut majoritet av arbetstagarna. För bifall till ett förslag som innebär en minskning av arbetstagarnas medverkan i bolagens styrelser eller motsvarande bolagsorgan krävs kvalificerad majoritet. Detsamma gäller ett beslut om att helt avstå från arbetstagarinflytande.

Om ett europabolag bildas genom ombildning är parterna förhindrade att avtala om en lägre grad av inflytande än den som arbetstagarna hade rätt till i de bolag som ombildas.

Något tvång att komma överens på varje punkt som upptas i agendan finns inte, utan parterna kan själva bestämma i vilken omfattning de finner lämpligt att reglera de olika frågorna. Om emellertid förhandlingarna skulle resultera i att arbetstagarna i praktiken avstår från ett effektivt inflytande, måste föreskrivet krav på majoritet för ett sådant beslut iakttas.

Ett avtal bör reglera under vilka förutsättningar avtalet skall omförhandlas vid exempelvis förändrade förhållanden inom europabolaget och dess dotterbolag och filialer. Det bör även innehålla uppgift om vad som skall gälla i de fall då nya förhandlingar, på grund av ändrade förhållanden eller att avtalstiden löpt ut, inte leder till att något nytt avtal ingås.

De deltagande bolagen skall stå för skäliga kostnader för förhandlingsdelegationen, vilket inbegriper kostnaderna för även bildandet av delegationen.

Om avtal inte träffas

Om parterna inte träffar ett avtal blir referensbestämmelser om information och samråd tillämpliga under förutsättning att förhandlingsdelegationen inte beslutat avstå från arbetstagarinflytande. För att referensbestämmelserna om medverkan skall bli tillämpliga gäller därutöver olika förutsättningar beroende på det sätt, på vilket europabolaget bildats. Om olika former för medverkan förekommer i de deltagande bolagens organ, skall förhandlingsdelegationen besluta om vilken form för medverkan som skall tillämpas. Om delegationen inte fattar något beslut föreslår vi att bolagen i stället gör det. Det är nämligen enligt vår bedömning mindre lämpligt att beslut i frågan inte alls fattas.

Om förhandlingsdelegationen beslutat att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar kan den senare, på begäran av minst tio procent av de anställda i europabolaget, sammankallas på nytt,

tidigast efter två år om inte parterna enas om något annat. Leder inte heller dessa förhandlingar till något nytt avtal blir referensbestämmelserna trots detta inte tillämpliga. Det blir alltså inte möjligt för arbetstagarna att mot bolagsledningens vilja få till stånd en ordning för arbetstagarinflytandet senare, om förhandlingsdelegationen ursprungligen beslutat avstå från ett inflytande.

Enligt referensbestämmelserna skall ett organ, som vi benämner det europeiska arbetstagarrådet, inrättas för att företräda arbetstagarna vid informations- och samrådsförfarande med europabolaget. Platserna i arbetstagarrådet fördelas efter samma principer som de ordinarie platserna i förhandlingsdelegationen. Valbara till arbetstagarrådet är enbart anställda i aktuella bolag. Ledamöterna företräder alltså i första hand sina egna arbetskamrater men kan också komma att företräda arbetstagare vid andra enheter om dessa inte vid fördelningen blivit företrädda av någon ledamot.

Vi föreslår att arbetstagarrådet minst en gång per år skall ompröva sin sammansättning för att anpassa antalet ledamöter och tilldelade platser till de förändringar, som under året kan ha skett inom europabolaget och dess dotterbolag och filialer.

Om det före europabolagsbildningen tillämpades en rätt för arbetstagarna till medverkan i bolagsorganen skall denna rättighet bibehållas efter bildandet av europabolaget. Arbetstagarrådet skall i sådant fall besluta hur platserna skall fördelas geografiskt mellan arbetstagarna i länderna och på visst sätt beakta att inflytandet sprids mellan arbetstagarna.

Likaledes skall valet av ledamöter förrättas av arbetstagarrådet enligt huvudregeln i vårt förslag. Om emellertid något land har en nationell ordning fastlagd för hur ledamöterna skall väljas, gäller i stället den bestämmelsen för valet av representanter från det landet enligt vårt förslag. Bestämmelsen blir tillämplig inom hela EES-området om Sverige är sätesland för europabolaget. Vårt lagförslag innehåller även en nationell ordning för valet av de svenska ledamöterna. Det kommer att innebära att arbetstagarrådet inte utser de svenska ledamöterna i bolagsorganen under förutsättning att det land, vars lag skall tillämpas på förfarandet, förordnat att frågan löses på samma sätt som i Sverige. Man har i kommissionens arbetsgrupp enats om att rekommendera länderna en sådan lösning.

En tystnadspliktsregel i enlighet med den som finns i lagen om EFR föreslås. Vidare föreslås delar av förtroendemannalagens skyddsregler för facklig förtroendeman bli tillämpliga på i Sverige verksamma arbetstagarrepresentanter, som utför uppgifter enligt den föreslagna lagen.

En skadeståndssanktionerad regel om förbud mot missbruk införs i enlighet med direktivets åläggande. Dessutom föreslås en presumtionsregel av innebörd att en förändring, som europabolaget vidtar inom ett år från registreringen och som, enligt vad som visas, skulle ha medfört att arbetstagarinflytandet hade blivit mer omfattande om förändringen genomförts före registreringen, skall antas vara ett led i ett förfarande för att frånta eller förvägra arbetstagarna rätt till inflytande. Presumtionen bryts om bolaget visar att förändringarna genomförts utan sådant syfte.

Vi förslår skadestånd som påföljd vid brott mot lagen. För tvister på den föreslagna lagens område skall lagen om rättegången i arbetstvister gälla och Arbetsdomstolen vara första instans.

Vi föreslår slutligen att lagen om ERF, i de fall de speciella förutsättningarna i den är uppfyllda, skall vara tillämplig på bolag som blir dotterbolag till ett europabolag efter dess registrering, såvitt inte dessas arbetstagare får del av det inflytande som gäller för arbetstagarna i europabolagsgruppen i övrigt.

Förslag till lag (2004:xx) om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs[15] följande.

Lagens innehåll

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagarinflytande i europabolag som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag.

Bestämmelser om arbetstagarinflytande finns även i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2 § Arbetstagarinflytandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att tillsammans med de deltagande bolagen träffa ett avtal om en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget. I de fall då förhandlingsdelegationen och de deltagande bolagen inte träffar något avtal om en ordning för arbetstagarinflytande, kan bestämmelserna i 27-55 §§ bli tillämpliga. Det finns bestämmelser i 23 § om under vilka förutsättningar förhandlingsdelegationen får avstå från sin rätt till förhandlingar.

Definitioner

3 § I denna lag avses med

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

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

– dotterbolag till ett bolag: ett företag över vilket bolaget utövar ett bestämmande inflytande i enlighet med vad som anges i 9-12 §§ lag (1996:359) om europeiska företagsråd,

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

– information: information från europabolaget till det organ som representerar arbetstagarna i frågor som rör europabolaget eller något av dess dotterbolag eller filialer i en annan stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-stat) eller om frågor som faller utanför de lokala beslutsorganens befogenheter, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedöm-

[15] Jfr rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (EGT nr L 294, 10.11.2001, s.22, Celex 32001L0086).

ning av eventuella konsekvenser samt, när det är lämpligt, förbereda samråd med europabolaget.

– samråd: upprättande av en dialog mellan europabolaget och det organ som representerar arbetstagarna vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarna möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på planerade åtgärder vilka kan beaktas i europabolagets beslutsprocess,

– medverkan: det inflytande som det organ som representerar arbetstagarna utövar på ett bolags verksamhet genom rätten att

a) välja eller utnämna några av ledamöterna i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller

b) föreslå eller avvisa utnämningen av några eller alla ledamöter i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan.

– europeiskt arbetstagarråd (arbetstagarråd): det organ som företräder arbetstagarna i europabolag och dess dotterbolag och filialer i förfaranden avseende information och samråd samt, i förekommande fall, beslutar om hur arbetstagarledamöter från olika stater skall representera arbetstagarna i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan.

Lagens tillämpningsområde

4 § Bestämmelserna om förhandlingsförfarandet i 6-10 och 17-26 §§ gäller när europabolaget enligt gällande plan skall ha sitt säte i Sverige. Regleringen i 11-16 §§ gäller för arbetstagare i bolag och filialer med verksamhet i Sverige, oberoende av var europabolaget skall ha sitt säte.

Bestämmelserna i 27-29 och 33-49 samt 51-55 §§ gäller när europabolaget har sitt säte i Sverige. Bestämmelserna i 30-32 och 50 §§ gäller för arbetstagare i bolag och filialer med verksamhet i Sverige, oberoende av var europabolaget har sitt säte.

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

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 § När de deltagande bolagen utarbetar en plan för bildandet av ett europabolag, skall de så snart som möjligt lämna information till arbetstagarna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer. Skyldigheten att lämna information inträder i och med att samtliga deltagande bolag fattat beslut om att bifalla bildandeplanen eller då förslaget publiceras.

Av informationen skall framgå namnen på de deltagande bolagen och dessas samtliga dotterbolag och filialer. Antalet anställda i de deltagande bolagen, de berörda dotterbolagen och filialerna skall anges. Uppgifter bör även lämnas om formen och omfattningen av eventuell medverkan i de deltagande bolagen och om bildandeplanen för europabolaget.

7 § Sedan informationen lämnats, skall en förhandlingsdelegation i enlighet med bestämmelserna i 8-16 §§ inrättas. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och filialerna.

Hur platserna i förhandlingsdelegationen fördelas mellan arbetstagarna i de olika EES-staterna

8 § Arbetstagarna i varje stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater.

9 § När ett europabolag skall bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika staterna tilldelas extraplatser, om det behövs för att minst en representant skall utses för arbetstagarna i varje deltagande bolag som föreslås upphöra.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna enligt denna paragraf får inte överstiga tjugo procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 8 §. Om hela behovet av extraplatser med hänsyn till detta inte kan täckas, skall platserna tilldelas arbetstagarna i olika stater i fallande ordning efter antalet anställda i de bolag, som avses i första stycket.

Tilldelningen av extraplatser får inte medföra att arbetstagare blir representerade av mer än en ledamot.

10 § Om antalet anställda i företagsgruppen förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan staterna, skall fördelningen enligt 8 § och 9 § göras om.

Hur platserna i förhandlingsdelegationen fördelas mellan arbetstagarna i de svenska enheterna

11 § De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelas arbetstagare i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarna i deltagande bolag i fallande ordning efter antalet anställda i bolagen. Arbetstagarna i varje bolag tilldelas en plats.

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i berörda dotterbolag och filialer i fallande ordning efter antalet anställda i respektive enhet. Arbetstagarna i varje enhet tilldelas en plats.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer med en plats vardera i fallande ordning efter antalet anställda i respektive enhet. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

Om de lokala arbetstagarorganisationer som enligt 15 § skall utse ledamöter från Sverige enas om en annan fördelning av de ordinarie

platserna, skall den fördelningen gälla. En överenskommelse bör dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarna vid varje deltagande bolag blir direkt representerade av minst en ledamot.

12 § De extraplatser i förhandlingsdelegationen som enligt 9 § kan komma att tilldelas svenska arbetstagare fördelas mellan arbetstagare vid svenska bolag som föreslås upphöra i fallande ordning efter antalet anställda i bolagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i bolag som inte fått någon plats enligt 11 §

13 § När förhandlingsdelegationens sammansättning justeras enligt 10 § med anledning av någon väsentlig förändring, skall även fördelningen enligt 11 § och 12 § göras om.

14 § Om en svensk enhet vars arbetstagare fått en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen inte längre skall vara representerad i delegationen och detta inte inverkar på fördelningen av platser mellan staterna, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag eller den enhet som vid närmast föregående fördelning enligt 11 § stod i tur att få nästa ordinarie plats. Om platsen därigenom skulle tillkomma arbetstagarna i ett bolag som redan fått en extraplats enligt regleringen i 12 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarna i det bolag eller den enhet som därefter står näst i tur.

Om en svensk enhet vars arbetstagare fått en extraplats i förhandlingsdelegationen inte längre skall vara representerad i delegationen och detta inte inverkar på fördelningen av platser mellan staterna, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag som enligt 12 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Finns inte något sådant bolag skall ingen tilldelas platsen.

Hur ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses

15 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarnas förhandlingsdelegation utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och filialerna. 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 de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och filialerna. 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 de deltagande bolagen, dotterbolagen och filialerna. Detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

Representativitet för ledamöter från Sverige

16 § En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 12 § företräder arbetstagarna vid det egna bolaget.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder arbetstagarna vid den egna enheten. Denna ledamot företräder även en andel av de arbetstagare vid svenska enheter som inte företräds direkt av någon ledamot.

Om flera ledamöter utses för en enhet med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

Kostnader

17 § Kostnaderna för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna bildas och utföra sina uppgifter skall bäras av de deltagande bolagen, i den utsträckning kostnaderna är skäliga.

Förhandlingar

18 § Förhandlingar om ett avtal skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå under sex månader.

Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

19 § De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider fram till dess att bolaget registrerats.

20 § Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med bolagen.

Omröstningsregler

21 § Om inte annat följer av 22 eller 23 §§ skall förhandlingsdelegationen fatta beslut med absolut majoritet bland sina ledamöter, förutsatt att denna majoritet också motsvarar en absolut majoritet av samtliga arbetstagare.

22 § Om ett avtalsförslag skulle leda till att rätten till arbetstagarinflytande i form av medverkan försämras, krävs för att godkänna avtalet att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland arbetstagare i minst två EES-stater, röstar för detta.

Majoritetsregeln i första stycket gäller när europabolag bildas genom fusion och medverkan omfattar minst tjugofem procent av det totala

antalet arbetstagare i de deltagande bolagen. Den gäller även när europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas och medverkan omfattar minst femtio procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

23 § Med samma majoritet som anges i 22 § första stycket får förhandlingsdelegationen besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett skriftligt avtal med en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående förhandlingar.

Ett beslut enligt första stycket får aldrig fattas, om ett europabolag skall bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i det bolag som skall ombildas.

Begäran om ny eller återupptagen förhandling

24 § En förhandlingsdelegation skall sammankallas på nytt, tidigast två år efter ett beslut enligt 23 § första stycket, efter en skriftlig begäran från tio procent av arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Avtal om arbetstagarinflytande

25 § Ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

I avtalet skall det fastställas

a) vilka företag som omfattas av avtalet,

b) sammansättningen av det arbetstagarråd, som skall vara samverkanspart på arbetstagarsidan,

c) arbetstagarrådets uppgifter samt hur information och samråd med detta skall gå till,

d) hur ofta arbetstagarrådet skall sammanträda,

e) vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till arbetstagarrådets förfogande,

f) en ordning för hur informations- och samrådsförfaranden skall genomföras, om parterna medan förhandlingar pågår beslutar att inrätta ett eller flera sådana i stället för ett arbetstagarråd,

g) huvudinnehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa samt vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljas, utnämns, föreslås eller avvisas och ledamöternas rättigheter,

h) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas och omförhandlingsförfarande. Särskilt bör det bestämmas hur strukturella förändringar inom europabolaget och flyttning av säte till annat land skall beaktas och vad som skall gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

26 § Om ett europabolag bildas genom ombildning, skall ett avtal om arbetstagarinflytande föreskriva åtminstone samma nivå för arbetstagarinflytandet som den som finns inom det bolag, som skall ombildas.

När reglerna skall tillämpas

27 § Ett arbetstagarråd för information och samråd skall inrättas enligt 29-44 §§ om

a) parterna är ense om detta, eller

b) tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 18 § har löpt ut utan att förhandlingsdelegationen har fattat något beslut enligt 23 § första stycket om att avstå från inflytande enligt denna lag och de deltagande bolagen beslutar om fortsatta åtgärder för att registrera ett europabolag.

28 § Föreskrifterna om medverkan i 45-55 §§ skall gälla

a) när europabolag bildas genom ombildning, om medverkan gällde före ombildningen till europabolag.

b) när europabolag bildas genom fusion,

– om regler om medverkan omfattade minst tjugofem procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen, eller

– om regler om medverkan fanns i något deltagande bolag men omfattade en mindre andel än tjugofem procent av arbetstagarna i dessa bolag och förhandlingsdelegationen beslutar att medverkan skall finnas i europabolaget.

c) när ett europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas,

– om regler om medverkan omfattade minst femtio procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen, eller

– om regler om medverkan fanns i något deltagande bolag men omfattade en mindre andel än femtio procent av arbetstagarna i dessa bolag och förhandlingsdelegationen beslutar att medverkan skall finnas i europabolaget.

Sammansättningen av arbetstagarrådet

29 § Arbetstagarna i varje stat skall tilldelas en plats i arbetstagarrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater.

30 § De platser i arbetstagarrådet som enligt 29 § tilldelats arbetstagarna i svenska enheter skall fördelas mellan arbetstagarna i dessa enheter i fallande ordning efter antalet anställda i respektive enhet, om inte de organisationer som enligt 31 § skall utse ledamöterna enas om något annat.

31 § Ledamöterna från Sverige i arbetstagarrådet skall utses bland de anställda i de svenska enheterna.

Ledamöterna i arbetstagarrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till europabolaget, dotterbolag eller filialer. 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 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 företagsgruppen. Detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

32 § En ledamot som utses enligt 31 § företräder dels arbetstagarna vid den egna enheten, dels en andel av de arbetstagare vid svenska enheter, som inte företräds direkt av någon ledamot.

Om flera ledamöter utses för en enhet företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

33 § Europabolaget skall underrättas om arbetstagarrådets sammansättning.

34 § Om inte annat avtalats skall arbetstagarrådet en gång om året pröva, om förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer leder till att arbetstagarrådet skall ges en ny sammansättning.

35 § När arbetstagarrådets storlek medger det, skall det bland ledamöterna utses ett arbetsutskott bestående av högst tre ledamöter. Utskottet skall själv fastställa sin arbetsordning.

Information och samråd

36 § Arbetstagarrådet skall ha rätt till information och samråd i frågor som

− rör europabolaget
− rör dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte eller
− faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i någon enskild EES-stat.

37 § Europabolaget skall minst en gång om året sammanträffa med arbetstagarrådet och därvid informera och samråda om bolagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner.

Inför mötet skall europabolaget förse arbetstagarrådet med dagordningar för mötena i förvaltnings-, eller i förekommande fall, ledningS-

och tillsynsorganet, samt kopior av alla handlingar som förelagts bolagsstämman.

Mötet skall särskilt handla om

a) bolagsstrukturen,

b) den ekonomiska och finansiella situationen,

c) den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen,

d) sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen,

e) investeringar,

f) betydande organisationsförändringar,

g) införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,

h) produktionsöverföringar,

i) fusioner,

j) nedskärningar eller nedläggningar av företag eller betydande delar av dessa, och

k) kollektiva uppsägningar.

38 § Europabolaget skall, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetstagarrådet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, särskilt i samband med omlokaliseringar, produktionsöverföringar, nedläggning av hela eller delar av företag eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetstagarrådet eller arbetsutskottet så begär, skall europabolaget sammanträffa med rådet eller utskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. I de fall ett möte sker med arbetsutskottet skall de ledamöter som företräder arbetstagare som direkt berörs av åtgärderna också ha rätt att delta.

Om europabolaget överväger att inte handla i enlighet med den uppfattning som framförts av arbetstagarrådet, skall detta ges tillfälle till ytterligare ett möte med bolaget för att försöka nå enighet.

Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

39 § Arbetstagarrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

40 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, i den utsträckning det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning utan löneavdrag.

41 § Arbetstagarrådet eller arbetsutskottet har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt inför sammanträden med bolaget.

Därutöver har arbetstagarrådet rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

42 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta företrädare för arbetstagarna i europabolaget och dess dotterbolag och filialer om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

43 § Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats, skall det pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 25 § eller om 29-55 §§ skall gälla även i fortsättningen.

När förhandlingar inleds enligt första stycket skall 4 § första stycket, 17–18 och 20–26 §§ tillämpas. Arbetstagarrådet skall utgöra förhandlingsdelegation.

Om inget avtal har ingåtts när tidsfristen enligt 18 § löper ut, skall den ordning som ursprungligen antogs enligt 29-55 §§ fortsätta att tillämpas.

Kostnader

44 § Arbetstagarrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europabolaget, i den utsträckning kostnaderna är skäliga.

Medverkan

45 § När ett europabolag bildas genom ombildning, skall arbetstagarna ha rätt till medverkan i samma omfattning som före ombildningen.

46 § När ett europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning, skall arbetstagarnas rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan vara lika stor som den högsta andel som gällde för något av de deltagande bolagen före registreringen.

47 § Om det inom de deltagande bolagen fanns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande bolagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i europabolaget.

48 § Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till den andel arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer som är anställda i varje EES-stat.

Om inte arbetstagarna i samtliga stater blir representerade vid fördelningen enligt första stycket, skall en plats undantas från den proportionella fördelningen. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i den stat där europabolaget skall ha sitt säte, om inte dessa arbetstagare redan är representerade. I så fall skall platsen tilldelas arbetstagarna i den stat som har flest anställda av dem som blivit utan representation.

49 § Arbetstagarrådet skall utse ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som fördelats mellan arbetstagarna i olika stater enligt 48 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan, skall i stället denna ordning tillämpas för val av ledamöter som tilldelats arbetstagarna från denna stat.

50 § Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tillkommer arbetstagare i Sverige utses av de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som utser ledamöter enligt 31 §. Organisationerna får enas om att utse ledamöter på ett annat sätt än vad som gäller enligt 31 §. De får även enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

51 § När arbetstagarledamöter utses till förvaltnings- eller tillsynsorganet skall samtidigt mandatperiodens längd bestämmas.

52 § När arbetstagarnas medverkan består i rätten att föreslå eller avvisa ledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet, bestämmer arbetstagarrådet vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

53 § Alla ledamöter av förvaltnings- eller tillsynsorganet, som väljs, utnämns eller föreslås av arbetstagarna, skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

54 § Trots vad som sägs i 53 § får arbetstagarrepresentanterna inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbetstagarorganisation på arbetsplatsen har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets. De får inte heller delta i ett beslut som gäller verksamhetens mål och inriktning, om företagets verksamhet är av sådan natur eller har ett sådant ändamål som avses i 5 §.

55 § En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i förvaltnings- eller tillsynsorganet eller befattningshavare i bolaget.

Övriga bestämmelser

56 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.
När arbetstagarrådet börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i avtalet om en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

57 § 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 vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.

Tystnadsplikt

58 § Europabolag och deltagande bolag får föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarrådet och för förhandlingsdelegationen samt för de experter som biträder dessa organ, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa. Tystnadsplikt får även föreskrivas för övriga arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter inom informations- och samrådsförfarandet enligt denna lag.

Den, som under tystnadsplikt har fått information, får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter och experter inom samma arbetstagarråd eller förhandlingsdelegation. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Missbruk av förfarandet

59 § Reglerna om europabolag får inte missbrukas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande.

Om väsentliga förändringar i europabolaget, dess dotterbolag eller filialer inträffar inom ett år från det att europabolaget har registrerats och är sådana att arbetstagarna skulle ha fått ett mer omfattande inflytande om förändringarna gjorts före registrering av europabolaget, skall förändringarna anses gjorda i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringarna.

Skadestånd

60 § Den som bryter mot denna lag eller mot ett avtal enligt denna lag 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 europabolag, deltagande bolag, dotterbolag och filialer och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarråd, förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd.

Om det inte finns någon förhandlingsdelegation eller något arbetstagarråd som kan föra talan enligt denna lag, är bolaget eller enheten skadeståndsskyldigt gentemot berörda arbetstagarorganisationer.

Rättegång

61 § 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 europabolag, deltagande bolag, dotterbolag och filialer och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information

och samråd. Vad som där sägs om kollektivavtal skall gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

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

Mål om tillämpningen av 58 § skall handläggas skyndsamt.

62 § 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 europabolag, deltagande bolag, dotterbolag, filialer, förhandlingsdelegationen, arbetstagarrådet och andra organ för information och samråd 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 8 oktober 2004.

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

Härigenom föreskrivs att i lag (1996:359) om europeiska företagsråd skall införas en ny paragraf, 6a §.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	6 a §
	Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en företagsgrupp är ett europabolag som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag, skall denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterbolag. Lagen skall dock tillämpas på gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en företagsgrupp som blir dotterbolag till ett europabolag efter dess bildande, om bolagsgruppen inte omfattas av inflytande enligt lagen (2004:xx) om arbetstagarinflytande i europabolag. Lagen skall även tillämpas på europabolag och dess dotterbolag om förhandlingsdelegationen i enlighet med 23 § samma lag beslutat att avstå från inflytande enligt den lagen.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

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

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §	
Med företag avses i denna lag aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening.	Med företag avses i denna lag aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening, *dock inte europabolag som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag.*

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt bestämmelserna i 1 kap. 5 § aktiebolagslagen (1975:1385), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker, 1 kap. 9 § försäkringsrörelselagen (1982:713) eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

Förteckning över remissinstanser

1. Stockholms Tingsrätt
2. Göteborgs Tingsrätt
3. Arbetsgivarverket
4. Statskontoret
5. Uppsala universitet
6. Arbetsmarknadsstyrelsen
7. Arbetslivsinstitutet
8. Arbetsmiljöverket
9. Arbetsdomstolen
10. Medlingsinstitutet
11. ILO-kommittén
12. Jämställdhetsombudsmannen
13. Konkurrensverket
14. Verket för Näringsutveckling
15. Patent- och Registreringsverket
16. Arbetsgivaralliansen
17. Kooperationens Förhandlingsorganisation
18. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
19. FöretagarFörbundet
20. Företagarna
21. Föreningen Svenskt Näringsliv
22. Landsorganisationen i Sverige
23. Landstingsförbundet
24. Privattjänstemannakartellen
25. Svenska Kommunförbundet
26. Sveriges Akademikers Centralorganisation
27. Tjänstemännens Centralorganisation
28. Näringslivets Nämnd för Regelgranskning
29. Sveriges advokatsamfund

Två instanser; *Arbetsgivaralliansen* och *Näringslivets Nämnd för Regelgranskning* har inte inkommit med något yttrande.

Lagrådsremissens lagförslag

Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

Förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs[16] följande.

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagarinflytande i europabolag.

2 § Arbetstagarinflytandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna, som har till uppgift att med de deltagande bolagen träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. I vissa fall skall ett arbetstagarråd inrättas och regler om medverkan tillämpas enligt 32–63 §§.

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

4 § Bestämmelserna i 6–10 §§ om förhandlingsdelegationen och i 20–31 §§ om förhandlingsförfarandet samt i 32–35, 41–58 och 60–63 §§ om vad som gäller om avtal inte träffas gäller när ett europabolag skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Bestämmelserna i 11–19, 36–40 §§ och 59 § om fördelning av platser och om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var europabolaget skall ha eller har sitt säte.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

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

– *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag[17],

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

[16] Jfr rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (EGT nr L 294, 10.11.2001, s. 22, Celex 32001L0086).

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

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

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

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

a) välja eller utnämna några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller

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

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

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 § De deltagande bolagen skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas. I de fall ett europabolag skall bildas genom fusion eller skapande av ett holdingbolag uppkommer skyldigheten att vidta nödvändiga åtgärder när ett förslag att bilda ett europabolag offentliggjorts. I de fall ett europabolag skall bildas genom ombildning eller genom skapande av ett dotterbolag inträder denna skyldighet när beslut om förslaget fattats.

Bolagen skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterbolag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna.

7 § En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas i enlighet med bestämmelserna i 8–19 §§. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande bolagen om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

8 § Arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i en EES-stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

9 § När ett europabolag skall bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika EES-staterna tilldelas extraplatser i förhandlingsdelegationen om

det behövs för att minst en representant skall kunna utses för arbetstagarna i varje deltagande bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna enligt första stycket får dock inte överstiga tjugo procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 8 §. Om hela behovet av extraplatser med hänsyn till detta inte kan täckas, skall de tillgängliga platserna tilldelas arbetstagarna i deltagande bolag i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Tilldelningen av extraplatser får inte medföra att arbetstagare blir representerade av mer än en ledamot.

10 § Om antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i olika EES-stater, skall fördelningen enligt 8 och 9 §§ göras om.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige

11 § De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelas arbetstagare i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolagen. Arbetstagarna i varje bolag tilldelas högst en plats per bolag.

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i berörda dotterbolag och berörda filialer i fallande ordning efter antalet arbetstagare i respektive dotterbolag eller filial. Arbetstagarna i varje dotterbolag eller filial tilldelas högst en plats per bolag respektive filial.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

12 § De lokala arbetstagarorganisationer som enligt 16 eller 17 § skall utse ledamöter från Sverige får komma överens om att en annan fördelning av de ordinarie platserna skall gälla än den som följer av 11 §. En sådan överenskommelse skall dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarna i varje deltagande bolag tilldelas en plats.

13 § De extraplatser i förhandlingsdelegationen som enligt 9 § kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska bolag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i bolag som inte fått någon plats enligt 11 §.

14 § Om fördelningen av antalet platser i förhandlingsdelegationen görs om enligt 10 §, skall även fördelningen enligt 11 och 13 §§ göras om.

15 § Om arbetstagarna i ett deltagande bolag, berört dotterbolag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och bolaget eller filialen upphör att vara deltagande eller berört, skall platsen omfördelas även om förhandlingsdelegationens sammansättning inte skall göras om enligt 10 §.

Om det är en ordinarie plats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag eller den filial som vid närmast föregående fördelning enligt 11 § stod i tur att få nästa ordinarie plats. Om platsen därigenom skulle tilldelas arbetstagarna i ett bolag som redan fått en extraplats enligt bestämmelserna i 13 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarna i det bolag eller den filial som därefter står näst i tur.

Om det är en extraplats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag som enligt 13 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Om det inte finns något sådant bolag skall ingen tilldelas platsen.

Hur ledamöter från Sverige utses

16 § Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna. 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.

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

17 § Om inget av de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

18 § Finns inte sådan organisation som avses i 17 §, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige.

Representativitet för ledamöter från Sverige

19 § En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett bolag eller en filial med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av 11 § företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 13 § företräder enbart arbetstagarna vid det bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Förhandlingar

Förhandlingsperiod

20 § Förhandlingarna mellan de deltagande bolagen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet.

Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

21 § Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Ett sådant beslut får dock inte fattas om europabolaget skall bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i det bolag som skall ombildas.

Tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket, skall en förhandlingsdelegation sammankallas på nytt om det finns en skriftlig begäran från minst tio procent av arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Information

22 § De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av arbetstagarinflytande i form av medverkan i de deltagande bolagen samt om planerna för bildandet av europabolaget och om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider fram till dess att bolaget registrerats.

Experter

23 § Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande bolagen.

Omröstningsregler

24 § Som förhandlingsdelegationens beslut gäller, om inte annat följer av 25 eller 26 §, den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda bolagen och berörda filialerna.

25 § Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter för medverkan i europabolaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande bolagen med högst andel medverkan, krävs för att avtalet skall godkännas att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna i minst två EES-stater röstar för detta i följande fall. Majoritetsregeln gäller

– när europabolag bildas genom fusion om arbetstagarinflytande i form av medverkan omfattar minst tjugofem procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, och

– när europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas om medverkan omfattar minst femtio procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

När europabolag bildas genom ombildning gäller 31 §.

26 § Ett beslut att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 21 § fattas med samma majoritet som anges i 25 § första stycket.

Kostnader

27 § Kostnaderna för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna bildas och utföra sina uppgifter skall bäras solidariskt av de deltagande bolagen, i den utsträckning kostnaderna är skäliga.

Avtal om arbetstagarinflytande

28 § Ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

a) avtalets omfattning,

b) om ett arbetstagarråd skall inrättas eller om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla,

c) om medverkan skall gälla eller inte,

d) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas, hur en omförhandling skall genomföras och vad som skall gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

29 § Om ett arbetstagarråd skall inrättas skall avtalet behandla

a) arbetstagarrådets sammansättning,

b) arbetstagarrådets uppgifter samt hur information och samråd med arbetstagarrådet skall gå till,

c) hur ofta arbetstagarrådet skall sammanträda, och

d) vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till arbetstagarrådets förfogande.

Om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla skall det i avtalet regleras hur en sådan ordning skall genomföras.

30 § Om medverkan skall gälla skall avtalet behandla

a) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa,

b) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utnämns, föreslås eller avvisas, och

c) ledamöternas rättigheter.

31 § Om ett europabolag bildas genom ombildning, skall det i ett avtal om arbetstagarinflytande föreskrivas åtminstone samma nivå för arbetstagarinflytandet som den som finns i det bolag som skall ombildas.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

32 § Ett arbetstagarråd för information och samråd skall inrättas enligt 35–53 §§ om

a) parterna är ense om detta, eller

b) ett avtal som uppfyller kraven i denna lag inte har träffats när tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 20 § har löpt ut.

33 § Bestämmelserna om medverkan i 54–63 §§ skall tillämpas om parterna är överens om det.

När förutsättningarna i 32 § b är uppfyllda skall även bestämmelserna om medverkan i 54–63 §§ tillämpas när ett europabolag bildas genom

a) ombildning, om medverkan gällde i bolaget före ombildningen till europabolag,

b) fusion,

– om regler om medverkan omfattade minst tjugofem procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen, eller

– om regler om medverkan fanns i något av de deltagande bolagen men omfattade en mindre andel än tjugofem procent av arbetstagarna i dessa bolag och förhandlingsdelegationen beslutar att medverkan skall finnas i europabolaget,

c) att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas,

– om regler om medverkan omfattade minst femtio procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen, eller

– om regler om medverkan fanns i något av de deltagande bolagen men omfattade en mindre andel än femtio procent av arbetstagarna i dessa bolag och förhandlingsdelegationen beslutar att medverkan skall finnas i europabolaget.

34 § Bestämmelserna i 35–63 §§ skall dock inte tillämpas om förhandlingsdelegationen fattat beslut enligt 21 § första stycket att avstå från att inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande. Bestämmelserna skall inte heller tillämpas om avtal inte träffats efter att parterna enligt 21 § andra stycket inlett nya förhandlingar eller återupptagit förhandlingar om ett avtal.

Arbetstagarrådets sammansättning m.m.

35 § Arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i en EES-stat skall tilldelas en plats i arbetstagarrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater.

36 § De platser i arbetstagarrådet som tilldelats arbetstagare i Sverige skall fördelas mellan arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i Sverige med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i var och en av dessa, om inte de organisationer som enligt 38 eller 39 § skall utse ledamöterna enas om något annat. Fördelningen upprepas till dess inga platser återstår att fördela.

37 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarrådet skall utses bland arbetstagarna i Sverige i europabolaget, dess dotterbolag och filialer.

38 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till europabolaget, dess dotterbolag eller filialer.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid bolagen och filialerna. 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.

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

39 § Om varken europabolaget, dess dotterbolag eller filialer i Sverige är bundna av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna från Sverige utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid bolagen och filialerna. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

40 § En ledamot från Sverige företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen enligt 36 §.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett bolag eller en filial företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot från Sverige företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats vid fördelning enligt 36 §. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

41 § Om inte annat avtalats skall arbetstagarrådet en gång om året pröva om förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer leder till att arbetstagarrådet skall ges en ny sammansättning varvid 35–40 §§ skall tillämpas.

42 § Europabolaget skall underrättas om arbetstagarrådets sammansättning.

43 § När arbetstagarrådets storlek medger det, skall det bland ledamöterna utses ett arbetsutskott bestående av högst tre ledamöter.

Utskottet fastställer sin egen arbetsordning.

Information och samråd

44 § Arbetstagarrådet har rätt till information från och samråd med europabolaget i frågor som
– rör europabolaget,
– rör dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte, eller
– faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i någon enskild EES-stat.

45 § Information skall ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll så att den ger arbetstagarrådet möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när det är lämpligt, förbereda samråd med europabolaget.

Samråd innebär upprättande av en dialog mellan europabolaget och arbetstagarrådet och skall ske vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrådet möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på planerade åtgärder så att de kan beaktas i europabolagets beslutsprocess.

46 § Europabolaget skall minst en gång om året sammanträffa med arbetstagarrådet och informera och samråda om bolagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner.

Inför ett sådant möte skall europabolaget förse arbetstagarrådet med dagordningar för mötena i förvaltnings-, eller i förekommande fall, lednings- och tillsynsorganet, samt kopior av alla handlingar som förelagts bolagsstämman.

Ett sådant möte skall särskilt handla om

a) bolagsstrukturen,

b) den ekonomiska och finansiella situationen,

c) den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen,

d) sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen,

e) investeringar,

f) betydande organisationsförändringar,

g) införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,

h) produktionsöverföringar,

i) fusioner,

j) nedskärningar eller nedläggningar av bolag eller betydande delar av dessa, och

k) kollektiva uppsägningar.

47 § Europabolaget skall, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetstagarrådet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, särskilt såvitt avser med omlokaliseringar, produktionsöverföringar, nedläggning av hela eller delar av företag eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetstagarrådet eller arbetsutskottet så begär, skall europabolaget sammanträffa med rådet eller utskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. I de fall ett möte sker med arbetsutskottet skall de ledamöter som företräder arbetstagare som direkt berörs av åtgärderna också ha rätt att delta.

Om europabolaget överväger att inte handla i enlighet med den uppfattning som framförts av arbetstagarrådet, skall detta ges tillfälle till ytterligare ett möte med bolaget för att försöka nå enighet.

Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

48 § Arbetstagarrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

49 § Arbetstagarrådet eller arbetsutskottet har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt inför sammanträden med bolaget. Därutöver har arbetstagarrådet rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

50 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, i den utsträckning det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning med bibehållna anställningsförmåner.

51 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för arbetstagarna i europabolaget och dess dotterbolag och filialer om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

52 § Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats, skall det pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 28–30 §§.

Om förhandlingar inleds skall 20, 21 och 23–30 §§ samt vad som enligt 4 § föreskrivs om lagval för dessa bestämmelser tillämpas. Vad som sägs om de deltagande bolagen skall gälla för europabolaget. Arbetstagarrådet skall utgöra förhandlingsdelegation.

Om inget avtal har träffats när tidsfristen enligt 20 § löpt ut, skall reglerna om vad som gäller om avtal inte träffas fortsätta att tillämpas.

Kostnader

53 § Arbetstagarrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europabolaget, i den utsträckning kostnaderna är skäliga.

Medverkan

54 § När ett europabolag bildas genom ombildning, skall arbetstagarna ha rätt till medverkan i samma omfattning som före ombildningen.

55 § När ett europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning, skall arbetstagarnas rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan vara lika stor som den högsta andel som gällde i något av de deltagande bolagen före registreringen.

56 § Om det i de deltagande bolagen fanns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande bolagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i europabolaget.

57 § Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till andelen arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i varje EES-stat.

Om inte arbetstagarna i samtliga EES-stater blir representerade vid fördelningen enligt första stycket, skall en plats undantas från den proportionella fördelningen. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i den EES-stat där europabolaget skall ha sitt säte. Om dessa arbetstagare redan är representerade skall platsen istället tilldelas arbetstagarna i den EES-stat som har flest arbetstagare av dem som blivit utan representation.

58 § Arbetstagarrådet skall utse ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som fördelats mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 57 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan, skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter till platser som tilldelats arbetstagare från den staten.

59 § Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 38 eller 39 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

60 § Den som utser arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet enligt 58 och 59 §§ skall bestämma mandatperiodens längd.

61 § När arbetstagarnas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet, bestämmer arbetstagarrådet vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

62 § Arbetstagarrepresentanter i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

Arbetstagarrepresentanterna får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets.

63 § En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i förvaltnings- eller tillsynsorganet eller befattningshavare i bolaget.

Övriga bestämmelser

64 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett arbetstagarråd inrättats övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

65 § 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 vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.

Tystnadsplikt

66 § Europabolaget eller de deltagande bolagen får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet samt för de experter som biträder dessa organ, om det är nödvändigt med hänsyn till bolagets bästa. Europabolaget får av samma skäl besluta om tystnadsplikt även för övriga arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter inom ett informations- och samrådsförfarande enligt denna lag.

Den som har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter i samma förhandlingsdelegation eller arbetstagarråd och deras experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Missbruk av förfarandet

67 § Reglerna om europabolag får inte tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande.

Om väsentliga förändringar i europabolaget, dess dotterbolag eller filialer inträffar inom ett år från det att europabolaget har registrerats och är sådana att arbetstagarna skulle ha fått ett mer omfattande inflytande om förändringarna gjorts före registreringen av europabolaget, skall förändringarna anses gjorda i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringarna.

Skadestånd

68 § Den som bryter mot denna lag eller mot ett avtal enligt denna lag 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 europabolag och deltagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd.

En arbetstagare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation.

Rättegång

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

Vid tillämpningen av den lagen skall vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europabolag och deltagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd.

Vad som där sägs om kollektivavtal skall gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt skall handläggas skyndsamt.

70 § 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 europabolag, deltagande bolag, arbetstagarnas förhandlingsdelegation samt arbetstagarrådet och andra organ för information och samråd anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd skall införas en ny paragraf, 8 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	8 a §
	Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag[18], skall denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterbolag. Lagen skall dock tillämpas på europabolag och dess dotterbolag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:xx) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.
	Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterbolag till ett europabolag efter dess bildande, skall denna lag tillämpas på dotterbolaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

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

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda skall införas en ny paragraf, 1 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	1a §
	Denna lag skall inte tillämpas på bolag som bildats enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag[19].

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

Lagrådets yttrande

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2004-03-05

Närvarande: f.d. justitierådet Lars K Beckman, f.d. justitierådet Inger Nyström och regeringsrådet Bengt-Åke Nilsson.

Enligt en lagrådsremiss den 12 februari 2004 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till
1. lag om arbetstagarinflytande i europabolag,
2. lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda,
3. lag om ändring i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Anette Bergene.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om arbetstagarinflytande i europabolag

Rådets direktiv 2001/86/EG om arbetstagarinflytande i europabolag som bildats enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag utgör ett komplement till förordningens bestämmelser. Det nära sambandet mellan förordningen och direktivet framgår av ömsesidiga hänvisningar. Främst är att märka bestämmelserna i artikel 12 i förordningen om att hinder för ett europabolags registrering föreligger om reglerna i direktivet inte iakttagits.

Det remitterade förslaget till lag om arbetstagarinflytande i europabolag utgör en svensk transformering av direktivet. Den omfattar en rad detaljregleringar som i många fall måste ses som rena överföringar av direktivets inte helt lättillgängliga artiklar och punkter och som kan sägas illustrera de svårigheter som ofta är förenade med en sådan överföring av gemenskapsbestämmelser till svensk rätt. I viss mån kan dessa svårigheter bero på att den svenska versionen av direktivet inte framstår som helt klar och otvetydig.

Det är i vissa fall tveksamt i vad mån lagförslaget har samma innebörd som den grundläggande europatexten. Mot denna bakgrund framstår det som nödvändigt att vid utformningen av den svenska lagen hänsyn tas till vad som av andra tillgängliga versioner kan utläsas om syftet med gemenskapsregleringen. Lagrådet återkommer till några frågor av detta slag.

8 §

Paragrafen avhandlar huvudregeln för arbetstagarnas tilldelning av ordinarie platser i förhandlingsdelegationen. Den motsvarar artikel 3.2 a i. Den svenska versionen av denna punkt ger ingen ledning för hur tilldelningen skall ske. Av de franska, engelska och tyska versionerna kan däremot dras slutsatsen, att arbetstagarna i en och samma stat skall

tilldelas en plats i förhandlingsorganet för varje tiondel eller del av en tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen. Det är också den tolkning av direktivets mening som gjorts i den föreslagna svenska lagtexten och som närmare utvecklats i den allmänna motiveringen.

För att göra den föreslagna bestämmelsen klarare föreslås några justeringar så att texten får följande lydelse:

”Arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i varje EES-stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.”

10 §

Bestämmelsen saknar förebild i direktivet. Även om motsvarande bestämmelse kommer att införas i andra EES-staters regelverk torde den vara ägnad att skapa problem inte minst med beaktande av den korta tid som står förhandlingsdelegationen till buds.

23 §

Enligt denna bestämmelse får förhandlingsdelegationen biträdas av experter. Dessa får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande bolagen.

Det krävs alltså endast en begäran från förhandlingsdelegationen. Några villkor för experternas närvaro har inte uppställts.

Enligt artikel 3.5 i direktivet får experterna på begäran närvara vid förhandlingarna när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå. Även om de deltagande bolagen i det enskilda fallet ofta torde anse att sådan lämplighet är för handen, måste ifrågasättas att detta krav utelämnats i den svenska bestämmelsen.

27 §

Bestämmelsen behandlar förhandlingsdelegationens kostnader. I den motsvarande regeln i direktivet, artikel 3.7, anges endast, att alla kostnader i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet och allmänt i samband med förhandlingar skall bäras av bolagen. Den svenska bestämmelsen är mer detaljerad och slår fast dels att även kostnaderna för förhandlingsdelegationens bildande skall bäras av bolagen, dels att fråga därvid är om ett solidariskt ansvar, dels ock att kostnader skall ersättas i den utsträckning de är skäliga. Direktivets text och innehåll synes väl avvägda och smidigare från tillämpningssynpunkt. Det framstår som rimligt att detta innehåll kommer att återfinnas i andra berörda länders lagstiftning.

Lagrådet förordar att den föreslagna paragrafen ersätts med en text motsvarande artikel 3.7 första stycket i direktivet.

33 §

I syfte att förtydliga paragrafens innehåll föreslår Lagrådet följande lydelse:

”Bestämmelserna om medverkan i 54–63 §§ skall tillämpas om parterna är överens om det.

Även i fall som avses i 32 § b skall bestämmelserna om medverkan i 54–63 §§ tillämpas när ett europabolag bildas genom

a) ombildning,

– om arbetstagarna hade rätt till medverkan i bolaget före ombildningen till europabolag,

b) fusion,

– om minst tjugofem procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till medverkan, eller

– om arbetstagarna i något av de deltagande bolagen, även om de utgjorde en mindre andel än tjugofem procent av arbetstagarna i dessa bolag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europabolaget,

c) att ett holdingbolag eller ett dotterbolag bildas

– om minst femtio procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till medverkan, eller

– om arbetstagarna i något av de deltagande bolagen, även om de utgjorde en mindre andel än femtio procent av arbetstagarna i dessa bolag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europabolaget.”

35 §

De av Lagrådet föreslagna justeringarna i 8 § bör på där anförda skäl göras även i denna paragraf.

40 §

Lagrådet noterar att den representativitet som detaljregleras i bestämmelsen torde få betydelse endast då arbetstagarrådet efter beslut om inledande eller återupptagande av avtalsförhandlingar skall utgöra förhandlingsdelegation. Detta bör anmärkas i författningskommentaren.

43 §

Paragrafen har i sak samma lydelse som den svenska versionen av direktivet. Arbetstagarrådet består i princip aldrig av färre än tio ledamöter. Några svårigheter att bland dessa utse ett arbetsutskott om tre ledamöter kan inte finnas och bestämmelsen är därmed svår att förstå. En jämförelse med de franska, engelska och tyska versionerna av direktivet klargör emellertid att syftet med referensbestämmelsen i fråga är att, om arbetstagarnas representationsorgan på grund av de regler som gäller för utseendet av detsamma kommer att omfatta ett stort antal ledamöter, det är berättigat att, rimligen av praktiska skäl, utse en mindre och därmed

från arbetssynpunkt mer lätthanterlig grupp. En mer adekvat lokution än bestämmelsens ”medger” är i så fall ”kräver”, ”motiverar” eller ”gör det lämpligt”.

44 §

Enligt 44 § har arbetstagarrådet rätt till information från och samråd med europabolaget i frågor som
– rör europabolaget
– rör dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte, eller
– faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i någon enskild EES-stat.

Paragrafens lydelse i strecksatserna överensstämmer i väsentliga delar ordagrant med direktivets referensbestämmelse del 2 a.

Vilka frågor som avses i tredje strecksatsen och vilka beslutsfattande organ som det där är fråga om framgår inte av lagmotiven. Inte heller har detta kunnat utrönas under föredragningen. Lagrådet förutsätter att innebörden av bestämmelsen klargörs under den fortsatta beredningen av lagstiftningsärendet. I annat fall bör bestämmelsen i denna del utgå.

53 §

Även i denna bestämmelse anges att kostnader skall ersättas i den utsträckning de är skäliga, vilket innebär en inskränkning i förhållande till motsvarande reglering i referensbestämmelserna, del 2 h. På i princip samma skäl som anförs vid 27 § förordar Lagrådet att paragrafen ges följande, med sagda bestämmelse närmare överensstämmande lydelse:

”Erforderliga kostnader för att ledamöterna i arbetstagarrådet och arbetsutskottet skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt skall bäras av europabolaget.”

56 §

Innehållet i den föreslagna paragrafen avviker från det sammanhang i vilket den placerats. Motsvarande bestämmelse återfinns i direktivet, artikel 7. 2 sista stycket. Det har emellertid där överlämnats åt medlemsstaterna att fastställa bestämmelser som skall tillämpas om förhandlingsorganet inte har beslutat vilken form av medverkan som skall gälla. Den i andra stycket föreslagna bestämmelsen är svårbegriplig bl.a. av det skälet att där talas om de deltagande bolagen och inte om det dåmera bildade europabolaget. Lagrådet saknar underlag för att utforma en ändamålsenlig lydelse av paragrafen.

64 §

Paragrafen innebär att arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd skall vara juridiska personer. Motsvarande bestämmelser finns i 36 § lagen (1996:359) om europeiska företagsråd. Vad bestäm-

melserna närmare innebär har emellertid inte belysts vid tillkomsten av den bestämmelsen och inte heller i den nu aktuella remissen. Vid remissbehandlingen har Uppsala universitet bl.a. anfört att det är en på lag grundad rättslig nyskapelse som inte kan inordnas under någon av de i svensk associationsrätt tidigare kända formerna av sammanslutningar och att det därför synes vara oklart vilka utfyllnadsregler som skall tillämpas i olika situationer.

Lagrådet anser det angeläget att behovet av den föreslagna konstruktionen samt dess konsekvenser ytterligare belyses under den fortsatta beredningen av lagstiftningsärendet.

65 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om skydd för arbetstagarrepresentanter. I föreslagen lydelse överensstämmer paragrafen med 37 § lagen om europeiska företagsråd utom såtillvida att orden ”arbetstagarrepresentanter som är anställda i Sverige” i den lagen i det remitterade förslaget ändrats till ”arbetstagarrepresentanter som vanligtvis utför sitt arbete i Sverige”. Som skäl för denna avvikelse har vid föredragningen angetts att bestämmelserna skall omfatta även den som utan att vara anställd i Sverige vanligtvis arbetar i Sverige vid en filial exempelvis till ett tyskt bolag.

Lagrådet har ingen erinran mot det remitterade förslaget men anser att motsvarande ändring bör göras i 37 § lagen om europeiska företagsråd.

66 §

Enligt 66 § första stycket i det remitterade förslaget får de deltagande bolagen eller europabolaget besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet samt för de experter som biträder dessa organ, om det är nödvändigt med hänsyn till bolagets bästa. Under samma förutsättning får europabolaget besluta om tystnadsplikt även för övriga arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter inom ett informations- och samrådsförfarande enligt lagen. Enligt paragrafens andra stycke får mottagaren av informationen, trots tystnadsplikten, föra information vidare till andra ledamöter i samma organ och dess experter. Detta gäller under förutsättning att den som för informationen vidare underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådana fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Bestämmelserna har sin grund i artikel 8.1 i direktivet. Vidare finns motsvarande bestämmelser i 38 § lagen om europeiska företagsråd.

Vid en jämförelse med motsvarande reglering i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) kan konstateras att arbetsgivaren där inte getts rätt att ensidigt besluta om tystnadsplikt. Om parterna inte kan enas kan arbetsgivaren vid domstol väcka talan om tystnadsplikt. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan. (Motiven för den valda lösningen är redovisade i prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 238.)

Enligt Lagrådets mening hade det varit en fördel med en enhetlig utformning av här aktuella bestämmelser om tystnadsplikt, vilka gäller i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarnas representanter i olika organ för medverkan. De skäl som anförs i prop. 1995/96:163 om europeiska företagsråd (s. 51) för en lösning motsvarande den i det remitterade förslaget kan emellertid fortfarande äga giltighet. Därtill kommer att förslaget i remissen får anses överensstämma närmare med direktivets text än vad motsvarande bestämmelser i MBL gör. Mot denna bakgrund finner Lagrådet ej skäl till erinran mot det remitterade förslaget i detta avseende.

Enligt artikel 8.1 i direktivet skall medlemsstaterna fastställa att ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller i representationsorganet samt de experter som biträder dem inte skall ha rätt att röja någon information som de fått i förtroende. Detsamma skall gälla för arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Denna förpliktelse skall, enligt tredje stycket i nämnda bestämmelse, fortsätta att gälla även efter utgången av mandatperioden för de personer som avses, oavsett var de befinner sig.

Lagrådet kan inte finna att det sekretesskydd som avses i tredje stycket har någon motsvarighet i det remitterade förslaget.

68 §

Enligt det remitterade förslaget skall den som bryter mot lagen eller mot ett avtal enligt lagen ersätta uppkommen skada i enlighet med vissa angivna bestämmelser i MBL.

Enligt Lagrådets mening kan det ifrågasättas om den nämnda bestämmelsen om skadeståndsskyldighet, som avsikten uppgetts vara, omfattar även brott mot sådan tystnadsplikt som europabolaget eller de deltagande bolagen får besluta om enligt 66 § (jfr 54 och 56 §§ MBL).

Lagrådet förordar därför att tillämpningsområdet för skadeståndspåföljd förtydligas genom att 68 §, inledningsvis, ges följande lydelse: ”Den som bryter mot denna lag, mot avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag skall ersätta uppkommen skada”…

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Näringsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 11 mars 2004

Närvarande: statsrådet Ulvskog ordförande, statsråden Freivalds, Sahlin, Pagrotsky, Messing, Engqvist, Lövdén, Ringholm, Bodström, Sommestad, Karlsson, Lund, Andnor, Johansson, Hallengren, Björklund, Holmberg, Jämtin

Föredragande: statsrådet Karlsson

Regeringen beslutar proposition 2003/04:122 Arbetstagarinflytande i europabolag