

Kommittédirektiv



Arbetstagares rätt till information och
medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Dir.
2006:21

Beslut vid regeringssammanträde den 16 februari 2006

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare skall

- lämna förslag till hur bestämmelserna om information till arbetstagare i artikel 7 och bestämmelserna om arbetstagares rätt till medverkan i artikel 16 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar¹ skall genomföras i svensk rätt, samt
- utreda om likartade regler för styrelserepresentation bör gälla för företag med säte i Sverige och verksamhet i andra länder oavsett om de omfattas av fusionsdirektivets bestämmelser eller inte.

Utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 november 2006.

Bakgrund

Europaparlamentets och rådets direktiv av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar (fusionsdirektivet) skall vara genomfört i svensk rätt senast den 15 december 2007.

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

Vid genomförande av gränsöverskridande fusioner möter bolag med begränsat ansvar juridiska och administrativa problem i gemenskapen. För att säkerställa den inre marknadens fullbordande och funktion har detta direktiv antagits i syfte att underlätta genomförandet av gränsöverskridande fusioner av de olika slags bolag med begränsat ansvar som omfattas av lagstiftningen i de olika medlemsstaterna.

Direktivet innehåller huvudsakligen bestämmelser av rent bolagsrättslig karaktär. Inom Regeringskansliet bereds en departementspromemoria med förslag på hur dessa bestämmelser skall genomföras i svensk rätt. Därutöver finns bestämmelser om arbetstagares rätt till medverkan i bolag som bildats genom en gränsöverskridande fusion. Även arbetstagares rätt till viss information regleras.

Direktivet

Direktivet skall tillämpas på fusioner av bolag med begränsat ansvar som bildats i enlighet med en medlemsstats lagstiftning och som har sitt säte, huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom gemenskapen, under förutsättning att minst två av bolagen omfattas av lagstiftningen i olika medlemsstater (artikel 1). I direktivet definieras begreppen bolag och fusion (artikel 2).

Särskilda förfaranden måste enligt direktivet iakttas för att en fusion skall komma till stånd. I direktivet regleras också tidpunkten för den gränsöverskridande fusionens verkan, dess offentliggörande och rättsverkningar.

Det finns också regler om arbetstagarnas rätt till information och medverkan. Dessa behandlas i det följande.

Kommissionen skall se över direktivet fem år efter det att det skall ha genomförts i medlemsländerna.

Direktivets reglering om arbetstagarnas rätt till information

Enligt artikel 7 i fusionsdirektivet tillerkänns arbetstagarna viss rätt till information. Lednings- eller förvaltningsorganet i vart och ett av de fusionerande bolagen skall utarbeta en rapport till bolagsmännen med en förklaring av och motivering till de rättsliga och ekonomiska aspekterna av den gränsöverskridande fusionen samt förklara konsekvenserna av den gränsöverskridande fusionen för bolagsmän, borgenärer och arbetstagare.

Rapporten skall göras tillgänglig för bolagsmännen och arbetstagarnas företrädare eller, om sådana företrädare saknas, för arbetstagarna själva minst en månad före dagen för den bolagsstämma som avses i artikel 9 dvs. den bolagsstämma som fattar beslut om godkännande av den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen. Om lednings- eller förvaltningsorganet i något av de fusionerande bolagen inom skälig tid får ett yttrande från arbetstagarnas företrädare, i enlighet med nationell lagstiftning, skall detta yttrande bifogas rapporten.

Mottagare av informationen skall vara företrädare för arbetstagarna eller om sådana saknas arbetstagarna själva.

Direktivets reglering om arbetstagarnas rätt till medverkan

I artikel 16 i direktivet regleras arbetstagarnas rätt till medverkan i det fusionerade bolaget. I artikel 16.1 anges att det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen omfattas av eventuella gällande bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i den medlemsstat där dess säte är beläget.

Säteslandets eventuella bestämmelser skall emellertid inte tillämpas om ett av de deltagande bolagen är av en viss storlek (fler än 500 arbetstagare) och omfattas av regler om medverkan i den mening som avses i artikel 2k i rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av

stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande.² De skall inte heller tillämpas om den nationella lagstiftningen i sätelandet föreskriver en lägre nivå för medverkan än den högsta nivån i något av de berörda bolagen. Sätelandets nationella lagstiftning skall inte heller tillämpas om den inte föreskriver samma rätt till medverkan för arbetstagare i driftsenheter som är belägna i andra medlemsstater som för arbetstagarna i den medlemsstat där det bolag som uppstår har sitt säte (artikel 16.2).

I de fall där sätelandets eventuella regler för arbetstagarnas medverkan inte skall tillämpas anges i artikel 16.3–16.4 och 16.6–16.7 vad som i stället skall gälla. Enligt artikel 16.3 skall, med vissa justeringar, bestämmelser i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag³ och i rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande tillämpas. Utgångspunkten enligt dessa bestämmelser är att parterna skall träffa ett avtal om hur medverkan skall regleras. Om inget avtal ingås skall vissa referensbestämmelser bli tillämpliga. När medlemsstaterna genomför bestämmelserna i artikel 16.3 skall de dock anta viss reglering som avviker från europabolagsreglerna. Medlemsstaterna skall nämligen ge de relevanta organen i de fusionerande bolagen befogenhet att besluta att direkt tillämpa de referensbestämmelser om medverkan som finns i direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag utan föregående förhandlingar (artikel 16.4 a). Vidare skall medlemsstaterna ge arbetstagarna rätt att med viss majoritet besluta att inte inleda förhandlingar utan i stället tillämpa sätelandets regler (artikel 16.4 b). För de fall referensbestämmelserna blir tillämpliga efter förhandling får medlemsländerna också besluta att begränsa andelen ledamöter som representerar arbetstagarna i förvaltningsorganet. Om andelen ledamöter som representerar arbetstagarna i något av bolagens tillsyns- eller förvaltningsorgan överstiger en tredjedel får begränsningen

² EGT L 294, 10.11.2001, s. 22 (Celex 32001L0086).

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

dock aldrig leda till en lägre andel ledamöter som företräder arbetstagarna i förvaltningsorganet än en tredjedel (artikel 16.4 c).

I artikel 16.7 regleras ett treårigt efterverkansskydd som blir tillämpligt om bolaget genomför en inhemsk fusion under denna tid.

Utvidgas sätetslandets regler om medverkan till att omfatta arbetstagare som efter fusionen är anställda i en annan medlemsstat enligt punkt 2 b behöver medlemslandet enligt artikel 16.5 inte beakta dessa arbetstagare när trösklar för rätt till medverkan skall tillämpas.

Regler om arbetstagares rätt till information i svensk rätt

Bestämmelser om arbetstagares rätt till information finns i 15, 18, 19 och 19 a §§ i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Bestämmelserna i 15 och 18 §§ är kopplade till regler om förhandling i 10–14 §§ medbestämmandelagen. Förhandlande part skall lämna nödvändig information för förhandlingsfrågan till motparten.⁴ Vid förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren lämna särskild information till motparten enligt 15 § medbestämmandelagen. Därutöver har arbetstagare rätt till fortlöpande information om hur arbetsgivarens verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken enligt 19 och 19 a §§ medbestämmandelagen. Fortlöpande information skall lämnas av arbetsgivaren. Står arbetsgivaren i kollektivavtalsförbindelse med en arbetstagarorganisation skall informationen enligt 19 § medbestämmandelagen lämnas till denna. Är en arbetsgivare inte bunden av kollektivavtal skall informationen lämnas till arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren enligt 19 a § medbestämmandelagen.

⁴ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 488 och 532.

Regler om medverkan i svensk rätt

Bolag i Sverige

Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda (styrelserepresentationslagen) ger anställda i privata företag rätt till representation i företagets styrelse. Lagen är tillämplig på aktieföretag, banker, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomiska föreningar (2 §). Den gäller företag med minst 25 anställda och syftar till att ge anställda insyn i och inflytande över företagets verksamhet.

Beroende på företagets storlek har arbetstagarerna rätt till två eller tre ledamöter i styrelsen (arbetstagarledamöter och en suppleant för varje ledamot). Enbart anställda i Sverige beaktas vid tröskelbestämmelsernas tillämpning (4 §).

Beslut att inrätta styrelserepresentation för de anställda fattas av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget (6 §). De kollektivavtalsbärande lokala arbetstagarorganisationerna skall utse arbetstagarrepresentanter. Särskilda regler gäller för koncerner (7 §).

I 8 § anges enligt vilken ordning arbetstagarrepresentanterna skall utses när det finns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer representerade på företaget eller i koncernen och arbetstagarorganisationerna inte enas om annat.

Enligt 9 § bör arbetstagarrepresentanterna utses bland de anställda i företaget eller, i fråga om moderbolag, inom koncernen.

I 11–14 §§ finns föreskrifter om arbetstagarrepresentanternas befogenheter (närmare bestämmelser finns i aktuell associationsrättslig lagstiftning). Brott mot styrelserepresentationslagen är skadeståndssanktionerade (15 och 16 §§). Vissa undantag från lagens tillämplighet medges enligt 17 och 18 §§. En motsvarighet till styrelserepresentationslagen i myndigheter finns i personalföreträdarförordningen (1987:1101).

Arbetstagares medverkan i gränsöverskridande företag

Styrelserepresentationslagens tröskelnivåer utgår från antalet anställda arbetstagare i Sverige. Arbetstagare i andra länder beaktas inte. Det är också enbart lokala arbetstagarorganisationer som är verksamma i Sverige och som är bundna av kollektivavtal i förhållande till företaget som har rätt att utse arbetstagarrepresentanter. Dessa bör utses bland de anställda på företaget. Något krav på att arbetstagare i andra länder skall representeras finns inte.

När EU:s medlemsstater fattade beslut om den nya gränsöverskridande associationsformen europabolag (förordning nr 2157/2001 om stadga för europabolag) reglerades frågan om arbetstagarinflytande i sådana bolag genom direktivet 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande. I direktivet finns regler om information och samråd samt medverkan. Direktivet är införlivat i svensk rätt genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.

Ytterligare en ny associationsform har skapats inom EU genom rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar, europakooperativ.⁵ Frågan om arbetstagarinflytande regleras i rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.⁶ Dessa bestämmelser bygger i stor utsträckning på motsvarande förordning och direktiv om europabolag. Ett förslag på genomförande i svensk rätt av direktivet har utarbetats inom Regeringskansliet, departementspromemorian *Arbetstagarinflytande i europakooperativ* (Ds 2005:10). Promemorian har remissbehandlats och arbetet med en lagrådsremiss pågår.

⁵ EUT L 207, 18.8.2003, s. 1 (Celex 32003R1435).

⁶ EUT L 207, 18.8.2003, s. 25 (Celex 32003L0072).

Behovet av en utredning

Genomförande av direktivets regler om information till arbetstagare

Enligt artikel 7 i fusionsdirektivet har arbetstagare rätt till viss information. Genom denna rätt skall arbetstagare få kännedom om de konsekvenser den planerade fusionen förväntas få.

Informationen enligt fusionsdirektivet skiljer sig från den som regleras i medbestämmandelagen på åtminstone tre centrala punkter. För det första omfattar den underlag för ett beslut som fattas av bolagsmän och inte av arbetsgivare. För det andra är informationen inte kopplad till någon form av förhandling. För det tredje tycks det som om informationen bör tillställas en vidare krets mottagare. Genomförandet av dessa bestämmelser kräver därför särskilda överväganden. Å ena sidan skall genomförandet spegla rättighetens särskilda karaktär, å andra sidan bör genomförandet i möjligaste mån vara förenligt med den svenska systematiken när det gäller tillvaratagande av arbetstagares kollektiva rättigheter.

En liknande typ av informationsrättigheter återfinns i artiklarna 6.1–2, 8.2 och 9.5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/25/EG av den 21 april 2004 om uppköpserbjudanden (takeover-direktivet).⁷ Arbetstagarnas rätt till information enligt takeover-direktivet rör frågor som aktieägarna fattar beslut om. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas företrädare och om sådana saknas till arbetstagarna direkt.

Förslag till hur de aktuella bestämmelserna skall genomföras i svensk rätt har lämnats av Takeover-utredningen i betänkandet Ny reglering av offentliga uppköpserbjudanden (SOU 2005:58). Betänkandet har remissbehandlats och en lagrådsremiss utarbetas för närvarande inom Regeringskansliet.

Informationsrättigheterna i fusions- och takeover-direktivet har vissa likheter. De riktar sig till samma personer och avser information om frågor som arbetstagare enligt svensk rätt normalt sett inte har möjlighet att påverka genom

⁷ EUT L 142, 30.4.2004, s.12 (Celex 32004L0025).

bestämmelserna i medbestämmandelagen eftersom aktuella beslut fattas av någon annan än arbetsgivaren. Det finns därför anledning att överväga om det är lämpligt att samla dessa bestämmelser om särskild information till arbetstagare i en separat lag. En sådan lösning kan göra det enklare för arbetstagare och arbetsgivare att få kännedom om reglerna. Om detta bedöms vara lämpligt skall förslag till en sådan lag lämnas. Är en annan lösning att föredra skall förslag till annan lagreglering lämnas.

Genomförande av direktivets bestämmelser om medverkan

Artikel 16 i direktivet om gränsöverskridande fusioner (fusionsdirektivet) reglerar hur arbetstagarnas rätt till medverkan skall lösas vid gränsöverskridande fusioner. Relevant nationell lagstiftning är som nämnts styrelserepresentationslagen, som inte föreskriver någon rätt till medverkan för arbetstagare anställda i andra länder, och lagen om arbetstagarinflytande i europabolag som enbart är tillämplig på europabolag.

Under vissa omständigheter kan enligt fusionsdirektivet sätelandets bestämmelser om medverkan bli tillämpliga. En analys måste därför göras av hur gällande svenska regler förhåller sig till direktivets krav. Det måste övervägas om reglerna i styrelserepresentationslagen bör kompletteras eller ändras för att säkerställa att likartade rättigheter ges till företagets arbetstagare oavsett i vilket land de har sin arbetsplats.

Under vissa förutsättningar föreskriver direktivet att bestämmelser i förordningen om europabolag och i direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag skall tillämpas. Hur dessa bestämmelser skall göras tillämpliga vid gränsöverskridande fusioner är dock en fråga som kräver särskilda överväganden. En skillnad mellan europabolagsreglerna och fusionsdirektivet är att fusionsdirektivet enbart reglerar medverkan och inte information och samråd. Detta får särskild betydelse i de fall

referensbestämmelserna i direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag blir tillämpliga. Det organ som enligt referensbestämmelserna ges rätt att ta emot information och att samråda ges också rätt att fördela platser för utövande av medverkan mellan arbetstagare i olika stater. Denna ordning är inte tillämplig i förhållande till fusionsdirektivet.

Bolag med verksamhet i Sverige kan vid en fusion välja att placera sätet i ett annat EU-land (eller EES-land om direktivet kommer att gälla även inom EES-området). Rimligtvis borde det finnas regler för hur svenska representanter skall utses till olika relevanta organ i dessa fall. Sådana regler saknas i dag i svensk rätt. Det måste därför övervägas hur denna fråga skall lösas.

När det gäller deltagande för arbetstagare från andra stater i bolags förvaltnings- och tillsynsorgan finns det i dag inga gemensamma regler för medlemsstaterna. När fusionsdirektivet skall genomföras nationellt ställs medlemsländerna inför många val. För att systemet med medverkan i bolag som genomgått en gränsöverskridande fusion skall fungera på gemenskapsnivå, är det önskvärt att direktivet genomförs på ett jämförbart sätt i medlemsstaterna. Det är mot denna bakgrund angeläget att samråda med andra medlemsstater och, om direktivet kommer att gälla även i EES-området, med övriga stater som är medlemmar i EES när förslag till nationellt genomförande av direktivet utarbetas.

För att hjälpa medlemsländerna att genomföra direktivet på ett korrekt sätt avser kommissionen att tillsätta en rådgivande arbetsgrupp. Arbetsgruppen skall bestå av nationella experter från alla berörda medlemsländer.

Gränsöverskridande medverkan i andra fall

Fusionsdirektivet reglerar enbart gränsöverskridande medverkan när ett företag bildas genom en gränsöverskridande fusion i direktivets mening. Genomförandet av direktivet aktualiserar emellertid frågor som ligger utanför en strikt tillämpning av direktivet. Anledningen till det är för det första

att fusionsdirektivet stipulerar ett treårigt efterverkansskydd och för det andra att ett strikt genomförande av direktivets krav kan medföra att olika regler för medverkan kommer att gälla för olika företag med liknande uppbyggnad.

Fusionsdirektivet garanterar inte att rätten till gränsöverskridande medverkan säkerställs för all framtid i företag som bildats genom gränsöverskridande fusioner. Direktivet ger enbart ett s.k. efterverkansskydd under tre år. Direktivet ställer alltså inte något krav på att rätten till gränsöverskridande medverkan förs vidare efter en nationell fusion som genomförs senare än tre år efter att den gränsöverskridande fusionen fått verkan. För företag med säte i Sverige skulle en sådan ordning innebära att de arbetstagare som arbetar på utländska arbetsställen får rätt till styrelserepresentation i och med den gränsöverskridande fusionen men går miste om denna rätt om en nationell fusion genomförs sedan tre år förflutit. De förvärvade rättigheterna skulle därmed kunna förverkas. Det finns skäl att överväga om svenska regler bör ha ett sådant innehåll.

Vidare finns det bolag som inte bildats genom en gränsöverskridande fusion men som har en likartad uppbyggnad som dessa, bolag med säte i Sverige med verksamhet utomlands. Det finns anledning att ställa sig frågan om det är rimligt att ha olika regler för arbetstagarmedverkan i företag med en liknande uppbyggnad beroende på om företaget bildats genom en gränsöverskridande fusion eller inte.

Dessa frågor gör det nödvändigt att överväga om det vore lämpligt att ha enhetliga regler för bolag av samma typ oavsett deras tillkomsthistoria och i så fall föreslå en sådan reglering. Det är oklart om andra medlemsländer överväger liknande frågor. Det är angeläget att undersöka hur andra medlemsländer avser att hantera dessa frågor. Vid prövningen av om det är lämpligt att ändra de svenska reglerna utöver vad direktivet kräver, skall det särskilt övervägas om sådana förändringar kan förväntas medföra konkurrensnackdelar för svenska företag eller om det skulle kunna tänkas påverka företagets val av sätesland.

Uppdraget

Utredaren skall föreslå hur bestämmelserna i artikel 7, om arbetstagares rätt till information, i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG om gränsöverskridande fusioner skall genomföras i svensk rätt. Utredaren skall i detta sammanhang överväga om de bestämmelser som föreslås för att genomföra artikel 7 i fusionsdirektivet skall samlas i en separat lag om särskild information till arbetstagare tillsammans med bestämmelser om rätt till information för arbetstagare enligt artiklarna 6.1–2, 8.2, och 9.5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/25/EG av den 21 april 2004 om uppköpserbjudanden. Är en annan lösning att föredra skall förslag till annan lagreglering lämnas.

Utredaren skall vidare föreslå hur artikel 16, om arbetstagares rätt till medverkan, i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG om gränsöverskridande fusioner skall genomföras i svensk rätt. Utredaren skall lämna de förslag till författningsregleringar som utredningen kan ge anledning till.

Utredaren skall också undersöka om det är lämpligt att ha likartade regler om arbetstagares rätt till medverkan för företag av samma typ oavsett om företagen tillkommit genom en gränsöverskridande fusion i direktivets mening eller inte. Om utredaren kommer fram till att en likartad reglering är önskvärd skall förslag på utformning av sådan reglering utarbetas.

Utredaren skall följa det arbete som pågår inom Regeringskansliet med att ta fram ett förslag till bolagsrättslig reglering av fusionsdirektivet. Utredaren skall också följa det arbete som pågår inom Regeringskansliet med att genomföra takeover-direktivet i svensk rätt. Utredaren skall också aktivt delta i kommissionens expertgrupp om genomförande av fusionsdirektivet. Därutöver skall utredaren ha kontakt med andra medlemsländer för att diskutera genomförandet. Sådana kontakter är också nödvändiga när de frågor som ligger vid sidan av direktivets strikta krav behandlas. Utredarens arbete skall bedrivas i nära samarbete med arbetsmarknadens parter.

Utredaren skall bedöma de ekonomiska konsekvenserna av förslagen för företagen. Konsekvenserna för småföretag skall särskilt beaktas. Utredaren skall också beakta förslagets konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män. Utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 november 2006.

(Näringsdepartementet)