

Arbetsstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Betänkande av Medverkansutredningen

Stockholm 2006



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2006:97

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2006

ISBN 978-91-38-22653-7
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Sven Otto Littorin

Den 16 februari 2006 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till hur bestämmelserna om information 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 ansvar skall genomföras i svensk rätt. Den särskilda utredaren skulle även ha till uppgift att utreda om likartade regler för styrelserepresentation bör gälla för företag med säte i Sverige och verksamhet i andra länder oavsett om de omfattas av bestämmelserna i direktivet om gränsöverskridande fusioner eller inte.

Till särskild utredare förordnades rådmannen Marianne Tejning. Utredningen har antagit namnet Medverkansutredningen (N 2006:02). Som experter i utredningen förordnades fr.o.m. den 10 april 2006 rättssakkunniga Anette Bergene, Näringsdepartementet, ämnesrådet Johan Danelius, Justitiedepartementet och departementssekreteraren Petra Herzfeld Olsson, Näringsdepartementet.

Fr.o.m. samma dag förordnades som ledamöter i en referensgrupp till utredningen chefsjuristen Kent Brorsson (Svenskt Näringsliv), chefsjuristen Ingemar Hamskär (TCO), ombudsmannen Johan Ingelskog (LO), arbetsrättsjuristen Sara Kullgren (Sveriges Kommuner och Landsting), chefsjuristen Lena Maier Söderberg (SACO) och chefsjuristen Anders Weihe (Teknikföretagen).

Som sekreterare anställdes den 6 mars 2006 kammarrättsassessorn Monica Sylvan.

Utredningen får härmed överlämna betänkandet *Arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner* (SOU 2006:97). Uppdraget är härigenom slutfört.

Stockholm i november 2006

Mariane Tejning

Monica Sylan

Innehåll

Förkortningar	11
Sammanfattning	13
Summary	25
Författningsförslag	37
1 Uppdraget	53
1.1 Kommittédirektiv	53
1.2 Utgångspunkter för arbetet	54
1.3 Arbetets bedrivande.....	55
1.4 Kommissionens arbetsgrupp.....	55
2 Direktivet om gränsöverskridande fusioner	57
2.1 Bakgrund	57
2.2 Innehållet i direktivet om gränsöverskridande fusioner.....	58
2.3 Särskilt om artiklarna 7 och 16.....	60
3 Gällande rätt	69
3.1 Inledning.....	69
3.2 Lagen om styrelsrepresentation	69
3.3 Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag	73
3.4 Lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ	75

3.5	Medbestämmandelagen.....	75
3.6	Lagen om europeiska företagsråd.....	77
3.7	Förtroendemannalagen	79
4	Några statistiska uppgifter rörande svenska företag	81
4.1	Inledning.....	81
4.2	Förekomst av företag i Sverige	81
4.3	Företagens storlek.....	82
4.4	Ledamöter i företagsstyrelser	83
4.5	Förekomst av styrelsrepresentation	84
5	Medverkan i andra EES-stater	85
5.1	Inledning.....	85
5.2	Medverkan i de nordiska länderna.....	86
5.2.1	Norge.....	86
5.2.2	Danmark.....	89
5.2.3	Finland.....	90
5.2.4	Island.....	91
5.3	Medverkan i vissa andra länder.....	91
5.3.1	Tyskland	91
5.3.2	Österrike.....	93
5.3.3	Nederländerna.....	93
5.3.4	Vissa övriga EES-stater.....	94
6	Information till arbetstagare (artikel 7).....	95
7	Genomförandet av artikel 16.....	101
7.1	Inledning.....	101
7.2	Behov av lagstiftning	102
7.3	Lagens tillämpningsområde	104
7.3.1	När lagen skall tillämpas	107
7.3.2	Begränsningar i lagens tillämplighet	108

7.4	Definitioner.....	109
7.5	Inrättande av en förhandlingsdelegation	116
7.5.1	Åtgärder som skall vidtas av de deltagande företagen.....	116
7.5.2	En förhandlingsdelegation skall inrättas	117
7.6	Sammansättningen av en förhandlingsdelegation	121
7.6.1	Geografisk fördelning av ordinarie platser.....	122
7.6.2	Geografisk fördelning av extraplatsler	123
7.6.3	Hur platserna fördelas mellan arbetstagare i olika företag och filialer i Sverige.....	124
7.6.4	Hur ledamöterna för arbetstagare i företag och filialer i Sverige skall utses.....	126
7.6.5	Förhandlingsdelegationens representativitet	128
7.6.6	Justering av sammansättningen av förhandlingsdelegationen	129
7.7	Förhandlingar m.m.	131
7.7.1	Förhandlingsperiod	131
7.7.2	Avstående från förhandlingar	132
7.7.3	Information från de deltagande företagen	133
7.7.4	Experter.....	134
7.8	Omröstningsregler.....	135
7.8.1	Förhandlingsdelegationens uppgifter enligt direktivet om gränsöverskridande fusioner	135
7.8.2	Förhandlingsdelegationens uppgifter vid tillämpning av referensbestämmelserna	136
7.9	Avtal om medverkan.....	138
7.10	Vad som gäller om avtal inte träffas.....	140
7.10.1	När referensbestämmelserna skall tillämpas	140
7.10.2	Omfattning av medverkan	143
7.10.3	Förhandlingsdelegationens roll vid tillämpning av referensbestämmelserna	144
7.10.4	Hur arbetstagarledamöter för medverkan fördelas mellan arbetstagare från olika stater	145
7.10.5	Hur arbetstagarledamöter för medverkan utses	146
7.10.6	Hur ledamöter för medverkan föreslås av arbetstagarerna	148

7.10.7 Ledamöternas rättigheter och skyldigheter vid medverkan	149
7.11 Kostnader.....	150
7.12 Förhandlingsdelegationen – en juridisk person.....	151
7.13 Skydd för arbetstagarrepresentanter	153
7.14 Tystnadsplikt	154
7.15 Skadestånd	156
7.16 Rättegången	157
7.17 Förhållandet till andra bestämmelser	158
7.17.1 Lagen om styrelserepresentation	159
8 Rätt till medverkan utöver vad direktivet kräver.....	161
8.1 Vårt uppdrag	161
8.2 Våra utgångspunkter	162
8.3 En utvidgning av tillämpningsområdet för lagen om styrelserepresentation	163
8.3.1 Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda.....	163
8.3.2 Bestämmelser om styrelsen i ett svenskt företag	165
8.3.3 Hur skulle eventuella ändringar i lagen om styrelserepresentation kunna utformas?.....	165
8.3.4 Bör vi föreslå ändringar i lagen om styrelserepresentation?	168
8.4 Bör den föreslagna lagen om arbetstgares medverkan vid gränsöverskridande fusioner få ett vidare tillämpningsområde?	168
8.5 Bör det införas en ny lag om styrelserepresentation i företag som bedriver verksamhet i utlandet?	170
8.6 Allmänna slutsatser om ett utvidgat tillämpningsområde för svensk lagstiftning om medverkan	171
8.7 En utvidgning av efterverkansskyddet	173

9	Konsekvenser.....	175
10	Författningskommentar	177
10.1	Förslaget till lag om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner	177
	Lagens innehåll och tillämpningsområde	177
	Definitioner.....	180
	Förhandlingsdelegation för arbetstagarna.....	183
	Förhandlingar m.m.	196
	Avtal om medverkan.....	202
	Vad som gäller om avtal inte träffas.....	204
	Kostnader	212
	Övriga bestämmelser	213
10.2	Förslaget till ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.....	219
Bilagor		
Bilaga 1	Kommittédirektiv.....	221
Bilaga 2	Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar	233
Bilaga 3	Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande	243
Bilaga 4	Lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag	255

Förkortningar

Aktiebolagslagen	Aktiebolagslag (2005:551)
Anställningsskyddslagen	Lag (1982:80) om anställningskydd
Arbetstvistlagen	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
Direktivet, vårt direktiv eller direktivet om gränsöverskridande fusioner	Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar
Förtroendemannalagen	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
Lagen om styrelsrepresentation	Lag (1987:1245) om styrelsrepresentation för de privatanställda
Medbestämmandelagen, MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SE-direktivet eller direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag	Rådets direktiv nr 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande
SE-förordningen	Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag

Sammanfattning

Uppdraget

Den 26 oktober 2005 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar. Direktivet reglerar fusioner mellan bolag som hör hemma i olika medlemsstater. Det skall vara genomfört i svensk rätt senast den 15 december 2007.

Vårt uppdrag har främst varit att föreslå hur direktivets bestämmelser om information till arbetstagare i artikel 7 och om arbetstagares rätt till medverkan i artikel 16 skall genomföras i svensk rätt. Inom Justitiedepartementet och Finansdepartementet pågår ett arbete med att utarbeta förslag till hur de övriga delarna av direktivet skall genomföras i Sverige.

Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda gäller enbart för arbetstagare som är verksamma i Sverige. Utöver genomförandet av direktivet har vi haft i uppdrag att utreda om bestämmelser om styrelserepresentation bör gälla även vid svenska företags filialer utanför Sverige.

Direktivet

Artikel 7 i direktivet innehåller bestämmelser om att styrelserna eller motsvarande organ i de företag som deltar i fusionen skall upprätta en särskild rapport. I den skall det anges vilka rättsliga och ekonomiska aspekter som har beaktats när man har bestämt villkoren för fusionen och vilka konsekvenser fusionen kan få för ägare, borgenärer och arbetstagare. Rapporten skall hållas tillgänglig för ägarna och för arbetstagarnas företrädare, eller om sådana saknas, för arbetstagarna själva, under minst en månad före den stämma som skall ta ställning till fusionsplanen.

Enligt artikel 16 skall det företag som uppstår genom fusionen omfattas av de bestämmelser som finns om arbetstagarernas medverkan (arbetstagarrepresentation) i den medlemsstat där företagets säte är beläget. En utgångspunkt är att arbetstagarernas rättigheter skall skyddas vid fusionen. För att inte fusionen skall leda till en förlust eller minskning av en arbetstagarernas rätt till medverkan anger direktivet vissa undantag från denna huvudregel. Sätelandets bestämmelser om medverkan skall inte tillämpas

- om de ger en lägre nivå för medverkan än den högsta nivån i något av de berörda företagen,
- om de inte ger samma rätt till medverkan för arbetstagarerna i filialer i andra medlemsstater som för arbetstagarerna i den medlemsstat där det företag som uppstår genom fusionen har sitt säte, eller
- om ett av de deltagande företagen är av en viss storlek (fler än 500 arbetstagar) och omfattas av regler om medverkan.

I de fall då reglerna i sätelandet inte skall tillämpas anger direktivet vad som i stället skall gälla. Direktivet hänvisar här i stor utsträckning till bestämmelser i direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag (SE-direktivet). En skillnad är dock att det inte reglerar arbetstagarinflytande i form av information och samråd utan enbart medverkan.

De regler i SE-direktivet som vårt direktiv hänvisar till innebär i huvudsak följande.

Arbetstagarernas rätt till medverkan skall bestämmas i förhandlingar mellan ett förhandlingsorgan, som består av representanter för de anställda som berörs av fusionen, och de bolag som deltar i fusionen.

Platserna i förhandlingsorganet skall fördelas mellan arbetstagarerna i de olika medlemsstaterna i proportion till antalet anställda i varje stat. Vilka som skall utses till dessa platser skall regleras nationellt. Staterna skall dock se till att det i så stor utsträckning som möjligt ingår representanter för arbetstagarerna i varje deltagande bolag som har anställda i den medlemsstaten. Bolagsledningarna och förhandlingsorganet förutsätts alltså förhandla fram ett avtal som skall behandla vissa uppräknade punkter. Förhandlingsdelegationen fattar enligt huvudregeln beslut med absolut majoritet. För vissa beslut krävs dock kvalificerad majoritet.

Förhandlingarna får pågå under högst sex månader om inte parterna beslutar att förlänga perioden med ytterligare sex månader. Om något avtal inte kan träffas innehåller direktivet referensbestämmelser för medverkan som anger vad som skall gälla istället. Referensbestämmelserna innebär att arbetstagarna har rätt till medverkan med den andel som motsvarar den högsta förekommande andelen av medverkan i något av de deltagande bolagen.

Direktivet om gränsöverskridande fusioner innehåller en del bestämmelser som avviker från den ordning som SE-direktivet föreskriver.

En sådan är att de deltagande bolagens behöriga företrädare kan välja att avstå från förhandlingar och istället tillämpa referensbestämmelserna så som de har utformats i den nationella lagstiftningen i det land där det företag som uppstår vid den gränsöverskridande fusionen skall ha sitt säte.

En annan är att förhandlingsorganet kan besluta att inte inleda förhandlingar eller avbryta påbörjade förhandlingar och istället iakttä gällande bestämmelser om medverkan i säteslandet. För ett sådant beslut krävs kvalificerad majoritet.

Vidare finns det ett särskilt skydd mot att bestämmelserna i direktivet kringgås. Om en ny inhemsk fusion ingås inom tre år från det att den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft skall det säkerställas att arbetstagarna inte därigenom förlorar sin rätt till medverkan.

Vårt förslag

Information till arbetstagare (artikel 7)

Vi föreslår att informationsskyldigheten mot arbetstagare i artikel 7 i direktivet genomförs genom bestämmelser i de olika associationsrättsliga lagar som är tänkta att reglera innehållet i den rapport som behandlas i artikeln.

Det förslag som Justitiedepartementet kommer att lägga fram för att genomföra de associationsrättsliga delarna av direktivet väntas innehålla nya paragrafer i aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar om information till aktieägare eller medlemmar. Motsvarande förslag till bestämmelser väntas ingå i det förslag som utarbetas inom Finansdepartementet rörande de finansiella företagen. Vi föreslår att det av de bestämmelserna skall fram-

gå att den rapport som direktivet föreskriver skall utarbetas och vad den skall innehålla. Vi föreslår också att det där skall framgå att rapporten skall finnas tillgänglig för arbetstagarnas företrädare, eller om sådana saknas arbetstagarna själva, under minst en månad före den stämma som skall ta ställning till fusionsplanen.

Arbetstagares medverkan (artikel 16)

Som redan har framgått innehåller artikel 16 i stor utsträckning hänvisningar till bestämmelser i SE-direktivet. Det direktivet har genomförts i svensk rätt genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.¹

En utgångspunkt för vårt arbete har varit att om vårt direktiv föreskriver bestämmelser som har sin direkta motsvarighet i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag skall bestämmelserna i den lagstiftning som vi föreslår så långt som möjligt vara likalydande.

En ny lag om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Vi föreslår att artikel 16 skall genomföras i svensk rätt genom en ny lag som reglerar arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Lagen skall gälla vid gränsöverskridande fusioner om arbetstagarna i något av de företag som deltar i fusionen omfattas av bestämmelser om medverkan. Den skall också gälla om ett övertagande företag inom tre år efter den gränsöverskridande fusionen deltar i en ny fusion med ett svenskt företag. Den föreslagna lagen har i stor utsträckning samma uppbyggnad som lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Enligt vårt förslag skall det alltid inrättas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna. De flesta bestämmelserna som vi föreslår rörande förhandlingsdelegationen motsvaras av bestämmelser i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

¹ Lagen har fogats till betänkandet som bilaga 4.

För att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas skall de deltagande företagen så snart som möjligt vidta vissa nödvändiga åtgärder. De skall bl.a. lämna information till arbetstagarnas representanter om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna. De skall också informera om de har för avsikt att tillämpa referensbestämmelserna för medverkan utan föregående förhandling.

Förhandlingsdelegationen skall inrättas senast tio veckor efter det att de deltagande företagen har fullgjort sina skyldigheter. Delegationens främsta uppgift skall vara att företräda de berörda arbetstagarna i förhandlingarna om ett avtal om medverkan.

De bestämmelser i förslaget som gäller fördelningen av platser i förhandlingsdelegationen, dess representativitet och hur ledamöterna i de svenska enheterna utses, har direkta motsvarigheter i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och innebär i huvudsak följande.

Arbetstagarna 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 företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater. Vidare skall arbetstagarna i de olika staterna tilldelas extraplats i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall utses för arbetstagarna i varje deltagande företag som föreslås upphöra i och med den gränsöverskridande fusionen.

Om antalet anställda väsentligt förändras eller andra förändringar sker i företagets struktur och dessa förändringar påverkar fördelningen av antalet platser i förhandlingsdelegationen mellan arbetstagarna i de olika staterna skall fördelningen göras om.

De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelas arbetstagare i Sverige, skall fördelas först mellan arbetstagarna i de deltagande företagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i företagen med en plats per företag och därefter, om några platser återstår, mellan arbetstagarna i berörda dotterföretag och berörda filialer efter samma princip. Skulle det sedan finnas platser kvar skall de fördelas gemensamt mellan arbetstagarna i deltagande företag och berörda dotterföretag och filialer. Även det skall ske i fallande ordning efter antalet arbetstagare.

Om de lokala arbetstagarorganisationer som skall utse ledamöter från Sverige enas om en annan fördelning av de ordinarie platserna än den nyss angivna, skall den fördelningen gälla. I sådant fall skall

organisationerna i sin överenskommelse så långt som möjligt säkerställa att arbetstagarna vid varje deltagande företag tilldelas en plats.

De extraplatsen i förhandlingsdelegationen som kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige skall enligt förslaget fördelas mellan arbetstagare i svenska företag som föreslås upphöra i och med fusionen. Det skall ske i fallande ordning efter antalet anställda i företagen. Fördelningen skall ske enbart mellan arbetstagare i företag som inte har fått någon ordinarie plats.

Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen skall i första hand utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande företagen, berörda dotterföretagen eller berörda filialerna i Sverige. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer gäller reglerna om val av arbetstagarrepresentanter i lagen om styrelserepresentation. Om det inte finns någon kollektivavtalsbunden organisation skall ledamöterna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i företagen och filialerna i Sverige. Allt detta gäller om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat. Finns det inga fackligt anslutna medlemmar, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarna i företagen och filialerna i Sverige.

Förhandlingar

Enligt vårt förslag skall förhandlingarna om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats. Förhandlingstiden är tänkt att vara sex månader men parterna får gemensamt förlänga den till ett år. Om fristen på tio veckor för inrättandet av förhandlingsdelegationen skulle komma att överskridas av skäl som är hänförliga till arbetstagar sidan börjar förhandlingsperioden löpa när fristen överskrids.

Förhandlingsdelegationen får utse experter som skall biträda den. Experterna får vara närvarande vid förhandlingarna när det är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå.

Enligt direktivet skall förhandlingar inte alltid behöva hållas. I förslaget ingår därför en bestämmelse om att de deltagande företagen kan besluta att inte förhandla om ett avtal för medverkan utan istället direkt tillämpa referensbestämmelserna om medverkan.

Vidare kan förhandlingsdelegationen besluta att inte inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget. Den kan också besluta att avbryta pågående sådana förhandlingar. Om förhandlingsdelegationen fattar beslut av detta slag skall istället lagen om styrelserepresentation tillämpas i det övertagande företaget.

Avtal

I lagförslaget ges också regler för formen och innehållet i ett avtal om medverkan. Avtalet skall vara skriftligt och skall behandla vissa angivna punkter. Något krav på att man skall komma överens på samtliga punkter finns dock inte.

I likhet med vad som gäller enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag föreslår vi att som förhandlingsdelegationens beslut skall gälla den mening som stöds av en absolut majoritet av förhandlingsdelegationens ledamöter under förutsättning att de också representerar en absolut majoritet av arbetstagarna.

För bifall till ett avtalsförslag som innebär en minskning av andelen ledamöter i det övertagande företags styrelse i förhållande till vad som tidigare har gällt för arbetstagarna i det av de deltagande företagen med högst andel medverkan krävs det i vissa fall kvalificerad majoritet. Ett krav på kvalificerad majoritet gäller också för ett beslut att avstå från förhandlingar om ett avtal om medverkan.

När referensbestämmelserna skall tillämpas

Enligt vårt förslag skall referensbestämmelserna tillämpas

- om parterna är överens om det,
- om ett avtal som uppfyller lagens formella krav inte har träffats när förhandlingsperioden löpt ut och förhandlingsdelegationen inte har avstått från förhandlingar om ett sådant avtal samt vissa ytterligare förutsättningar är uppfyllda, eller
- om de deltagande företagen väljer att tillämpa referensbestämmelserna direkt utan föregående förhandling.

Medverkan kan enligt direktivet förekomma i två olika huvudformer. Den ena ger arbetstagarna rätt att välja eller utse ledamöter till något organ i företaget. Den andra ger arbetstagarna rätt att

föreslå kandidater eller framföra invändningar mot befintliga kandidater.

Om det förekommer olika former av medverkan i de deltagande företagens organ föreslår vi, i likhet med vad som gäller ifråga om europabolag, att förhandlingsdelegationen får besluta vilken form som skall införas i det övertagande företaget. Om förhandlingsdelegationen inte fattar något sådant beslut, får istället de deltagande företagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i det övertagande företaget.

Enligt vårt förslag skall arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i det övertagande företagens styrelse enligt huvudregeln motsvara den högsta andel medverkan som gällde för något av de deltagande företagen före registreringen. Här har vi dock valt att använda en möjlighet till begränsning som ges i direktivet. Om referensbestämmelserna skall tillämpas efter föregående förhandlingar skall arbetstagarna inte ha rätt till fler ledamöter i styrelsen än det antal som motsvarar en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen.

Referensbestämmelserna för medverkan i SE-direktivet förutsätter att det finns ett särskilt organ som ansvarar för att det som gäller om medverkan också verkställs i praktiken. I lagen om arbetstagarinflytande i europabolag kallas detta organ för arbetstagarrådet. Det har varit ett problem för vår utredning att direktivet om gränsöverskridande fusioner inte innehåller bestämmelser om inrättande av något sådant organ. Vårt förslag är att förhandlingsdelegationen, utöver de uppgifter den skall ha enligt direktivet, även skall ha hand om de uppgifter rörande medverkan som enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag skall utföras av arbetstagarrådet.

Den viktigaste uppgiften för förhandlingsdelegationen i det här sammanhanget är att besluta hur platserna för arbetstagarrepresentanter i det övertagande företagens styrelse skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika stater. Fördelningen skall ske i proportion till den andel arbetstagare i det övertagande företaget, dess dotterföretag och filialer som är anställda i varje EES-stat. Om inte arbetstagarna i samtliga stater blir representerade skall en plats undantas och fördelas på visst sätt. Till detta kommer att förhandlingsdelegationen skall utse ledamöter till de platser i styrelsen, som har fördelats mellan arbetstagarna i olika stater, i den situationen då en EES-stat inte har en nationell ord-

ning för val av arbetstagarledamöter till styrelsen eller annat företagsorgan.

Ledamöterna till de platser i ett företagsorgan som har tilldelats arbetstagare i Sverige skall enligt förslaget utses i samma ordning som gäller enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, dvs. av de lokala arbetstagarorganisationerna i Sverige på samma sätt som när de utser ledamöter till förhandlingsdelegationen. Organisationerna kan dock enas om att överlåta detta till förhandlingsdelegationen.

När arbetstagarernas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till styrelsen, bestämmer förhandlingsdelegationen vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna eller föreningsmedlemmarna. Det föreslås dock vissa jävsregler som är likalydande med dem som gäller enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Vissa övriga bestämmelser

På samma sätt som gäller enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag föreslår vi att förhandlingsdelegationen skall vara en juridisk person och att kostnaderna för dess verksamhet skall bäras av företagen. Vi föreslår också en bestämmelse om tystnadsplikt och en regel som innebär att delar av förtroendemannalagens bestämmelser blir tillämpliga på arbetstagarrepresentanter som är verksamma i Sverige och som utför uppgifter enligt den föreslagna lagen.

Vid bildandet av ett europabolag upplöses i regel förhandlingsdelegationen genom att ett arbetstagarråd inrättas. Så är alltså inte fallet enligt vårt direktiv. Vårt lagförslag innehåller därför en bestämmelse som säger att förhandlingsdelegationen upphör som juridisk person när den har utfört sina uppgifter enligt den föreslagna lagen.

Med anledning av att förhandlingsdelegationen i vårt förslag även har fått de uppgifter som enligt SE-direktivet ligger på arbetstagarrådet kan den komma att behövas även efter det att fusionsprocessen har genomförts. Vi föreslår därför att förhandlingsdelegationen skall kunna inrättas på nytt när nya arbetstagarrepresentanter skall väljas, utses, föreslås eller avvisas.

Slutligen föreslår vi att påföljden för brott mot lagen skall vara skadestånd och att mål om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister med Arbetsdomstolen som första instans.

Rätt till medverkan utöver vad direktivet kräver

Utöver genomförandet av de båda artiklarna i direktivet har vi haft i uppdrag att utreda om svenska bestämmelser om styrelserepresentation mer generellt bör gälla vid svenska företags filialer utanför Sverige.

En sådan utvidgning skulle kunna genomföras på olika sätt. De möjligheter vi har övervägt har varit

- att föreslå en ändring av lagen om styrelserepresentation så att den omfattar arbetstagare vid svenska företags filialer utanför Sverige,
- att låta den föreslagna lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner gälla generellt för svenska företag med verksamhet utomlands, samt
- att föreslå en helt ny lag för att åstadkomma styrelserepresentation för arbetstagare i svenska företag som bedriver verksamhet i utländska filialer.

När det gäller lagen om styrelserepresentation har vi konstaterat att den har en uppbyggnad som är så förankrad i den svenska modellen för arbetstagarrepresentation att den svårligen låter sig anpassas till utländska förhållanden.

Att utvidga den föreslagna lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner till att gälla generellt för svenska företag med verksamhet utomlands har vi inte heller funnit lämpligt. Skälet till det har främst varit att de båda EU-direktiv som lagen bygger på, är skrivna för en situation då det har skett en genomgripande förändring av företaget på europainivå. Det är en situation då det under alla förhållanden är mycket som måste avhandlas mellan företagsledningen, arbetstagarna och deras organisationer. För andra fall framstår regelsystemet i den föreslagna lagen som orimligt komplicerat. Vi tror därför att det skulle vara svårt att möta förståelse för ett sådant system för medverkan hos dem som skulle beröras av bestämmelserna.

Vi har slutligen även avvisat alternativet att skapa en ny lag som skulle ge rätt till styrelserepresentation till arbetstagare i företag som bedriver verksamhet i filialer i utlandet. Skälet till det har varit att det då utöver lagen om styrelserepresentation och den föreslagna lagen skulle finnas ett tredje system för medverkan och att detta skulle sakna förankring både inom landet och vid de utländska filialer där det skulle komma att gälla.

Vi har i våra slutsatser pekat på vissa svårigheter när det gäller en utvidgning av tillämpningsområdet. De beror åtminstone delvis på att bestämmelser om medverkan inte finns i alla länder och på att bestämmelsernas innehåll varierar mycket i de länder där lagstiftning finns. Det skulle vara en fördel om man inom EU kunde enas om en modell för arbetstagares rätt till medverkan på samma sätt som har skett när det gäller t.ex. arbetstagares rätt till information och samråd. Det är svårt att på nationell nivå skapa en internationellt tillämplig lag för arbetstagares rätt till medverkan och kanske ännu svårare att få den att fungera i praktiken. Vidare är det vårt intryck, efter kontakter med regeringstjänstemän i andra EES-stater, att genomförandet av direktivet om gränsöverskridande fusioner inte heller i andra länder kommer att föranleda en utvidgning av den nationella rätten utöver vad direktivet kräver.

Summary

The assignment

On 26 October 2005, the Directive of the European Parliament and of the Council Directive on cross-border mergers of limited liability companies was adopted. The Directive regulates mergers between companies registered in different European Member States and is to be transposed into Swedish law no later than 15 December 2007.

Our task has been to propose how the provisions on reporting information to employees in Article 7 of the Directive and on the participation rights of employees in Article 16 thereof are to be transposed into Swedish law. A project is ongoing within the Swedish Ministry of Justice and the Swedish Ministry of Finance aimed at drawing up proposals for how the other sections of the Directive are to be transposed into Swedish law.

The Swedish Board Representation (Private Sector Employees) Act (1987:1245) only applies to employees working in Sweden. In addition to the transposition of the Directive, we have also been tasked to investigate whether the provisions on board representation should also apply to the foreign-based affiliates of Swedish enterprises.

The Directive

Article 7 of the Directive contains provisions obliging the management or similar administrative organ of any company participating in a merger to draw up a special report. This report shall explain both the legal and financial aspects that have been taken into consideration when determining the terms of the merger and the likely implications of the merger for members, creditors and employees. It shall be made available to the members or the repre-

representatives of the employees, or, where there are no such representatives, to the employees themselves not less than a month before the general meeting that will decide on the terms of the merger.

Under Article 16, the company resulting from the cross-border merger is subject to the rules in force concerning employee participation, if any, in the Member State where it has its registered office. One of the main points in the Directive is that employee rights shall be protected in the event of a merger. To ensure that this main principle does not lead to the loss of or reduction in participation rights, the Directive sets out certain exceptions to it. The rules in force concerning employee participation in the Member State where the company has its registered office shall not apply:

- if they provide for a lower level of participation than the highest level in any of the companies concerned,
- if they do not provide for the same participation rights for employees in affiliates in other Member States as for the employees in the Member State where the company resulting from the merger has its registered office, or
- if one of the participating companies is of a certain size (more than 500 employees) and is covered by the rules on participation.

In the event of the rules in the Member State where the company resulting from the merger has its registered office not being applicable, the Directive specifies what shall apply instead. In this respect, the Directive often refers to the provisions in the Directive supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees (the SE Directive). One difference is however that the Directive on cross-border mergers does not regulate employee involvement in the form of information and consultation but only as regards participation.

The rules in the SE Directive, referred to in our directive, basically imply the following:

Employee participation rights shall be determined in negotiations between a negotiating body, consisting of representatives of the employees affected by the merger, and the companies participating in the merger.

The places on the negotiating body shall be allocated among the employees in the various Member States in proportion to the number of employees in each state. Appointees to these places are to be

regulated at the national level. The states shall however as far as possible ensure the inclusion of employee representatives from each participating company that has employees in the Member State in question. Company managements and the negotiating body are therefore expected to negotiate an agreement, according to which the parties shall discuss certain points. In accordance with the main principle, the negotiation delegation takes decisions by absolute majority. A qualified majority is needed for certain decisions, however.

Negotiations may continue for a maximum of six months unless the parties decide to extend the period for a further six months. If no agreement can be reached, the directive includes standard rules for participation, which stipulate what shall apply instead. Under the standard rules, employees have participation rights equal to the highest proportion of existing participation in any of the participating companies.

The Directive on cross-border mergers contains some provisions that deviate from the regulations laid down in the SE Directive.

One such provision is that the authorised representatives of the participating companies may choose to forego negotiations and instead apply the standard rules for participation as they are worded in the national legislation of the country where the company resulting from the cross-border merger is to have its registered office.

Another provision is that the negotiating body may decide not to open negotiations or terminate negotiations already open and instead follow the applicable participation rules in the country where the company has its registered office. A qualified majority is needed to take such a decision.

Moreover, there is special protection to ensure that the provisions in the Directive are not circumvented. It must be ensured that the employees do not lose their participation rights in the event of a new domestic merger occurring within three years of the cross-border merger coming into force.

Our proposal

Information to employees (Article 7)

We propose that the employer's obligation to inform in Article 7 of the Directive be transposed through provisions in the various acts governing the right of association that are intended to regulate the content of the report mentioned in the Article.

The proposals which the Ministry of Justice will put forward relating to the transposition of sections in the directive relating to the right of association are expected to cover new paragraphs in the Swedish Companies Act and the Swedish Cooperative Societies Act pertaining to information to shareholders or members. Similar proposals for provisions are expected to be included in the proposal being drawn up by the Ministry of Finance concerning financial companies. We propose that these provisions highlight the fact that the report referred to in the Directive must be drawn up as well as stipulate what it shall contain. We also propose that these provisions clarify the fact that the report must be made available to the representatives of the employees, or where there are no such representatives, the employees themselves, not less than one month before the date of the general meeting at which the merger plan shall be decided on.

Employee participation (Article 16)

As mentioned above, Article 16 mostly contains references to provisions laid down in the SE Directive, which has been transposed into Swedish law by means of the Act (2004:559) on the involvement of employees in European companies.¹

A point of departure for our work has therefore been that if our directive prescribes provisions that directly correspond to those in the Act on the involvement of employees in European companies, the provisions in the legislation we are proposing shall, as far as possible, have the same wording.

¹ This act has been attached to this memorandum as Annex 4.

A new act on employee participation in conjunction with cross-border mergers

We propose that Article 16 shall be transposed into Swedish law by means of a new act regulating employee participation in conjunction with cross-border mergers.

This act shall apply to cross-border mergers if the employees in any of the companies participating in the merger are covered by the provisions on participation. It shall also apply if an acquiring company participates in a merger with a Swedish company within three years of the cross-border merger taking place. To a great extent, this act follows the same structure as the Act on the involvement of employees in European companies.

Employees' negotiation delegation

Under our proposal, an employees' negotiation delegation shall always be established. Most of the provisions that we are proposing concerning the negotiation delegation correspond to provisions laid down in the Act on the involvement of employees in European companies.

For a negotiation delegation to be established, the participating companies must take certain necessary measures as soon as possible. They shall inter alia submit information to employee representatives on the names and number of employees in the participating companies, concerned subsidiaries and affiliates. They shall also inform as to whether they intend to apply the standard rules for participation without prior negotiation.

The negotiation delegation shall be established no later than ten weeks after the participating companies have fulfilled their obligations. The delegation's main task is to represent the employees concerned in participation agreement negotiations.

The provisions in the proposal relating to the allocation of places on the negotiation delegation, its representative capacity and how the members in the Swedish establishments are to be appointed, correspond directly to provisions in the Act on the involvement of employees in European companies.

The employees in each EEA state shall be allocated a permanent place on the negotiation delegation for each whole tenth or part thereof they make up of the entire workforce in the participating

companies, concerned subsidiaries and affiliates in all EEA states. Moreover, the employees in the various Member States shall also be allocated extra places on the negotiation delegation if necessary so that at least one employee representative is appointed in each participating company put forward for closure as part of the cross-border merger.

If the number of employees significantly changes or other alterations are made to the company's structure that affect how the places on the negotiation delegation are allocated among the employees in the various Member States, these places must be reallocated.

The permanent places on the negotiation delegation allocated to employees in Sweden shall firstly be allocated among the employees in the participating companies in Sweden on a sliding scale according to the number of employees in the companies with one place per company and thereafter, should there be places left, among the employees in concerned subsidiaries and affiliates according to the same principle. Any places still remaining shall be allocated jointly among the employees in participating companies and concerned subsidiaries and affiliates, again on a sliding scale depending on the number of employees.

If the local employee organisations that are to appoint members from Sweden are in agreement on a different allocation of the permanent places, this allocation shall apply instead. In such a case, the companies shall, in their agreement ensure that, as far as possible, the employees at each participating company are allocated a place.

The extra places on the negotiation delegation that may be allocated to employees in Sweden are, under the proposal, to be allocated among employees in Swedish companies that have been put forward for closure as part of the merger. This shall also be done on a sliding scale depending on the number of employees in the companies. The places are only to be allocated among employees in companies that have not received permanent places.

Members from Sweden on the negotiation delegation shall primarily be appointed by the local employee organisation/s in Sweden that are bound by collective agreements in relation to the participating companies, concerned subsidiaries or affiliates in Sweden. If there are several local employee organisations bound by collective agreements, the rules governing the election of employee representatives as laid down in the Swedish Board Representation Act apply. If there is no organisation bound by a collective agree-

ment, the members shall be appointed by the local employee organisation that represents the largest number of employees in the companies and affiliates in Sweden. All this applies in the event of the local employee organisations failing to agree on a different arrangement. If there are no union-affiliated members, the members on the negotiation delegation are appointed by the employees in the companies and affiliates in Sweden.

Negotiations

According to our proposal, negotiations on a participation agreement in the acquiring company shall be opened as soon as the negotiation delegation has been established. The negotiating period is supposed to be six months but the parties may jointly extend it to up to one year. If the deadline of ten weeks for the establishment of a negotiation delegation is exceeded as a result of reasons assignable to the employees, the negotiating period will begin when the deadline has been exceeded.

The negotiation delegation may appoint experts to assist it in its work. These experts may attend the negotiations when appropriate in order to promote uniformity and consistency at the European level.

Under the Directive, negotiations don't always have to be held. The proposal therefore also contains a provision that provides scope for the participating companies to decide not to negotiate on a participation agreement but instead directly apply the standard rules on participation.

Moreover, the negotiation delegation may decide not to open negotiations on a participation agreement in the acquiring company. It may also decide to terminate negotiations already opened. If the negotiation delegation takes a decision of this nature, the Board Representation Act shall instead be applied in the acquiring company.

Agreements

In accordance with the directive, rules governing the form and content of a participation agreement are laid down in the legislative proposal. The agreement shall be in writing and shall deal with

certain specified points. There is, however, no requirement for the parties to agree on all the points.

Similar to the wording of the Act on the involvement of employees in European companies, we propose that the opinion supported by an absolute majority of the negotiation delegation's members shall constitute the delegation's decision on condition that the members also represent an absolute majority of the employees.

Approval of a draft agreement, which constitutes a reduction in the proportion of members in the acquiring company's board in relation to what has previously been the case for the employees in the participating companies with the highest degree of participation, requires in some cases a qualified majority. A qualified majority is also required for a decision to forego negotiations on a participation agreement.

When are the standard rules to apply?

Under our proposal, the standard rules shall apply:

- if the parties agree to apply them,
- if an agreement that fulfils the formal legislative requirements has not been reached upon expiry of the negotiating period and the negotiation delegation has not foregone negotiations on such an agreement, or
- if the participating companies choose to apply the standard rules directly without prior negotiation.

According to the directive, participation can take two main forms. The first gives the employees the right to select or appoint members to any body in the company. The second gives the employees the right to recommend candidates or oppose existing candidates.

If different forms of participation exist in the bodies of the participating companies, we propose, similar to the rules governing European companies, that the negotiation delegation shall be allowed to decide which form of participation is to be introduced in the acquiring company. If the negotiation delegation does not take such a decision, the participating companies may instead decide which form of participation is to be introduced in the acquiring company.

Under our proposal, the employees' right to elect, appoint, recommend or oppose the appointment of a number of members in the acquiring company, in accordance with the main principle, shall be equal to the highest proportion of employee participation in force in any of the participating companies before registration. Here, however, we have chosen to use the scope for limitation given in the directive. If the standard rules are to be applied subsequent to prior negotiations, employees shall not have the right to more members on the board than is equal to one third of the number of members on the board.

The standard rules for participation in the SE Directive presuppose that there is a special body responsible for implementing the participation provisions in practice. In the Act on the involvement of employees in European companies, this body is called the employees' council. The fact that the directive on cross-border mergers does not contain provisions on the establishment of such a body has been a problem for our inquiry. Our proposal is that the negotiation delegation, in addition to its tasks in accordance with the directive, shall also take care of participation issues which, under the Act on the involvement of employees in European companies, shall be handled by the employees' council.

The most important task for the negotiation delegation in this context is to decide how the places for employee representatives on the board of the acquiring company are to be allocated among members who represent employees from different states. Places shall be allocated in proportion to the number of employees in the acquiring company, its subsidiaries and affiliates employed in each EEA state. If the employees in all states are not represented, one place shall be excluded and allocated in a certain way. Moreover, the negotiation delegation shall appoint members to the places on the board, that have been allocated among the employees in different states, in the event of an EEA state not having national regulations governing the selection of employee members to the board or other company body.

According to the proposal, the members that will occupy the places on a company body allocated to employees in Sweden shall be appointed using the same procedure provided for under the Act on the involvement of employees in European companies, i.e. by the local employee organisations in Sweden, in the same way as they appoint members to the negotiation delegation. The employee

organisations may agree to delegate this task to the negotiation delegation, however.

When employee participation consists of the right to recommend or oppose the appointment of members to the board, the negotiation delegation decides which candidates are to be recommended or opposed.

Employee representatives on the board shall have the same rights and obligations as other board members who represent shareholders or association members. Certain disqualification rules are also proposed that have the same wording as those provided for under the Act on the involvement of employees in European companies.

Certain other provisions

Similar to the provisions of the Act on the involvement of employees in European companies, we propose that the negotiation delegation be a legal entity of its own and that the costs for its activities be met by the company. We also propose a confidentiality clause and a rule implying that some of the provisions in the Trade Union Representatives Act be applicable to employee representatives operating in Sweden and who carry out tasks in accordance with the proposed act.

When a European company is established, the negotiation delegation is normally dissolved and an employees' council set up. This is not the case under our directive. Our legislative proposal therefore includes a provision under which the negotiation delegation ceases to exist as a legal entity when it has carried out its tasks in accordance with the proposed act.

As a result of the negotiation delegation under our proposal having also been given the tasks that, under the SE directive, are incumbent on the employees' council, the negotiation delegation may continue to be needed after the merger process is complete. We therefore propose that it should be possible to re-establish the negotiation delegation when new employee representatives are to be elected, appointed, recommended or opposed.

In conclusion, we propose that financial damages be the sanctions to be imposed following violation of the act and that cases concerning the application of the act shall be dealt with in accordance with the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act with the Swedish Labour Court as the first instance.

Participation rights over and above the requirements of the directive

In addition to transposing both the articles in the Directive into Swedish law, we have also been tasked to investigate whether Swedish provisions on board representation should apply more generally to the foreign-based affiliates of Swedish enterprises.

Extending the scope of the act in this manner could be achieved in a variety of ways. We have considered the following options:

- *to propose an amendment to the Board Representation Act so that it covers employees at foreign-based affiliates of Swedish enterprises,*
- *to allow the proposed act on employee participation in cross-border mergers to apply generally to Swedish companies with foreign-based activities, and*
- *to propose an entirely new act to achieve board representation for employees of Swedish enterprises that conduct activities in foreign-based affiliates.*

As far as the Board Representation Act is concerned, we have ascertained that its wording is so deeply rooted in the Swedish model of employee representation as to make it very difficult to adapt to foreign conditions.

Neither have we found the extension of the proposed act on employee participation in cross-border mergers to apply generally to Swedish companies with foreign-based activities to be appropriate. The primary reason being that both the EU directives on which the act is based have been written to regulate a scenario in which a company has undergone fundamental change at the European level. In this scenario, there is in any case much for the company management, employees and their organisations to discuss. In other cases, the rules and regulations in the proposed act seem to be unreasonably complicated. We therefore believe that it would be difficult to gain understanding for such a system of participation among those who would be most affected by the provisions.

Finally, we have rejected the option of creating a new act that would give participation rights to employees in companies conducting operations in foreign-based affiliates. The reason being that this would create a third regulatory system for participation in addition to the existing Board Representation Act and the act we are proposing. We believe there would be a lack of support for this

both in Sweden and at the foreign-based affiliates where it would come into force.

In our conclusions, we have pointed out certain difficulties as regards extending the area of application. This is at least partly due to the fact that participation provisions do not exist in all countries and that the tenor of the provisions varies considerably in the countries where the legislation is in force. It would be beneficial if the EU could agree on a model for employees' participation rights in the same way as consensus has been reached as regards e.g. the right of employees to information and consultation. On the national level, it is difficult to create an internationally applicable act on employees' participation rights and perhaps even more difficult to make it work in practice. Furthermore, our impression, after discussing the matter with government officials in other EEA states, is that the transposition of the directive on cross-border mergers in other countries will not lead to an extension of national rights over and above the requirements laid down in the directive.

Författningsförslag

1 Förslag till lag om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Härigenom föreskrivs¹ följande

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 §

Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

2 §

Lagen gäller vid gränsöverskridande fusioner om arbetstagarna i något av de deltagande företagen omfattas av bestämmelser om medverkan.

Den gäller också om ett övertagande företag inom tre år efter det att den gränsöverskridande fusionen registrerats deltar i en fusion med ett svenskt företag.

Lagen skall inte tillämpas om den gränsöverskridande fusionen resulterar i att ett europabolag eller ett europakooperativ bildas.

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 beslut om verksamhetens mål och inriktning.

¹ Jfr Europaparlamentet och rådets direktiv av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar, EUT L 310, 25.11.2005, s. 1 (Celex 32005L0056).

4 §

Bestämmelserna i 6–10 §§ om förhandlingsdelegationen, i 20–28 §§ om förhandlingsförfarandet, i 29–33 och 35–39 §§ om vad som gäller om avtal inte träffas samt i 40 § om kostnader gäller när det övertagande företaget skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Bestämmelserna i 11–19 §§ och 34 § om fördelning av platser och om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var det övertagande företaget skall ha eller har sitt säte.

Definitioner

5 §

I denna lag avses med

- *gränsöverskridande fusion*: sådan gränsöverskridande fusion som avses i 12 kap. X § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar och 23 kap. X § aktiebolagslagen (2005:551),
- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *övertagande företag*: det företag som blir resultatet av en gränsöverskridande fusion,
- *deltagande företag*: de företag som direkt deltar i den gränsöverskridande fusionen,
- *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,
- *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,
- *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
 - a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags styrelse eller annat förvaltningsorgan, tillsynsorgan eller ledningsgrupper eller motsvarande organ som täcker företagets resultatenheter, eller
 - b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 §

De deltagande företagen skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas. Skyldigheten uppkommer när planen för den gränsöverskridande fusionen registrerats.

Företagen skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterföretag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

Om företagen avser att utan föregående förhandlingar tillämpa bestämmelserna i 31–39 §§ skall den information som avses i andra stycket även innehålla en upplysning om denna avsikt.

7 §

En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas i enlighet med bestämmelserna i 8–19 §§. Ledamöter till förhandlingsdelegationen skall väljas eller utses inom tio veckor från det att de deltagande företagen fullgjort sina skyldigheter enligt 6 §. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande företagen om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget.

Om bestämmelserna i 31–39 §§ skall tillämpas har förhandlingsdelegationen de uppgifter som framgår av 32–36 §§.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

8 §

Arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

9 §

Arbetstagarna i de olika EES-staterna skall tilldelas extraplats i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall kunna utses för arbetstagarna i varje deltagande företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplats som tilldelas arbetstagarna enligt första stycket får dock inte överstiga 20 procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 8 §. Om hela behovet av extraplats med hänsyn till detta inte kan täckas, skall de tillgängliga platserna tilldelas arbetstagarna i deltagande företag i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

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

10 §

Om antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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 företag och filialer i Sverige

11 §

De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande företagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i företagen. Arbetstagarna i varje företag tilldelas högst en plats per företag.

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

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna med en plats vardera i fal-

lande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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 företag tilldelas en plats.

13 §

De extraplats i förhandlingsdelegationen som enligt 9 § kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska företag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet arbetstagare i företagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i företag 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 företag, berört dotterföretag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och företaget 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 företag 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 företag som redan fått en extraplats enligt bestämmelserna i 13 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarna i det företag 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 företag som enligt

13 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Om det inte finns något sådant företag 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 företagen, berörda dotterföretagen 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 arbetstagarerna i Sverige vid de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen 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 en sådan organisation som avses i 17 §, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarerna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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 företag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett företag 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 företag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de företag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämnt 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 företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Förhandlingar m.m.*Förhandlingsperiod**20 §*

Förhandlingarna mellan de deltagande företagen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget skall inledas så snart som förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet. Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

Förhandlingar behöver dock inte inledas i fall som avses i 21 § första och tredje styckena.

Om fristen i 7 § överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för skall den förhandlingsperiod som avses i första stycket anses börja löpa när tidsfristen enligt 7 § överskrids.

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

21 §

Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om förhandlingsdelegationen fattar ett sådant beslut som avses i första stycket skall lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda tillämpas i det övertagande företaget.

De deltagande företagen kan besluta att utan föregående förhandlingar med förhandlingsdelegationen tillämpa bestämmelserna i 31–39 §§.

Information

22 §

De deltagande företagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av medverkan i de deltagande företagen samt om planerna för den gränsöverskridande fusionen och om hur genomförandet av fusionen fortskrider till dess att fusionen registrerats.

Experter

23 §

Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande företagen 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, 26 eller 27 §, den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

25 §

Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i det övertagande företaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande företagen 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 endast när medverkan omfattar minst 25 procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande företagen.

26 §

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

27 §

När förhandlingsdelegationen beslutar om hur platser skall fördelas och ledamöter utses enligt 32 och 33 §§, mandatperiodens längd enligt 35 § och vilka ledamöter till styrelsen som skall föreslås eller avvisas enligt 36 § gäller, i stället för vad som sägs i 24 §, den ordning som delegationen själv bestämmer.

Avtal om medverkan

28 §

Ett avtal om medverkan skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

- a) avtalets omfattning,
- b) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,
- c) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas,
- d) ledamöternas rättigheter, och
- e) 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.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

29 §

Bestämmelserna i 31–39 §§ skall tillämpas

- a) om parterna är överens om det,
- b) om ett avtal som uppfyller kraven i denna lag inte träffats när tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 20 § löpt ut och
 - minst 33 1/3 procent av arbetstagarna i de deltagande företagen hade rätt till medverkan eller
 - arbetstagarna i något av de deltagande företagen, även om de utgjorde en mindre andel än 33 1/3 procent av arbetstagarna i dessa företag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i det övertagande företaget, eller
- c) om de deltagande företagen väljer att tillämpa bestämmelserna utan föregående förhandling.

Bestämmelserna i 31–39 § 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 medverkan.

30 §

Om bestämmelserna i 31–39 §§ skall tillämpas och det i de deltagande företagen finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i det övertagande företaget.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande företagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i det övertagande företaget.

*Rätten till medverkan**31 §*

Arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i det övertagande företags styrelse skall motsvara den högsta andel medverkan som gällde i något av de deltagande företagen före registreringen.

Om förhandlingar lett till tillämpning av bestämmelserna i 31–39 §§ har arbetstagarna, trots vad som sägs i första stycket, inte rätt att välja eller på annat sätt utse fler ledamöter i styrelsen än som motsvarar en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen. Om en tredjedel inte utgör ett helt tal skall arbetstagarna ha rätt till det antal ledamöter som motsvarar närmast högre tal.

Vad som sägs i andra stycket gäller även om bestämmelserna i 31–39 §§ skall tillämpas därför att tidsfristen i 20 § löpt ut utan att några förhandlingar kommit till stånd på grund av omständigheter som arbetstagarna svarar för.

32 §

Förhandlingsdelegationen skall besluta hur platser i det övertagande företags styrelse skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till andelen arbetstagare i det övertagande företaget, dess dotterföretag 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 det övertagande företaget 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.

33 §

Förhandlingsdelegationen skall utse ledamöter till de platser i styrelsen som fördelats mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 32 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till något företagsorgan, skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter till platser som tilldelats arbetstagare från den staten.

34 §

Ledamöter till de platser i styrelsen eller motsvarande företagsorgan i annan EES-stat som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 16 eller 17 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till förhandlingsdelegationen.

35 §

Den som utser arbetstagarledamöter enligt 33 eller 34 § skall bestämma mandatperiodens längd.

36 §

När arbetstagarernas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till styrelsen, bestämmer förhandlingsdelegationen vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

37 §

När nya ledamöter skall väljas, utses, föreslås eller avvisas skall en förhandlingsdelegation inrättas på nytt enligt 8–19 §§ om det inte är obehövligt.

38 §

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna eller föreningsmedlemmarna.

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

39 §

En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i det övertagande företagets styrelse, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i styrelsen eller befattningshavare i företaget.

Kostnader

40 §

Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt skall bäras av de deltagande företagen eller det övertagande företaget i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Övriga bestämmelser

41 §

Arbetslagarnas förhandlingsdelegation kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

Förhandlingsdelegationen skall upphöra när den utfört sina uppgifter enligt denna lag.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

42 §

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

43 §

De deltagande företagen eller det övertagande företaget får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen samt för de experter som biträder detta organ, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter i samma förhandlingsdelegation och till dess 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 eller expert upphört.

Skadestånd

44 §

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 övertagande företag och deltagande företag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation.

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

Rättegång

45 §

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 övertagande företag och deltagande företag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation. 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.

46 §

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 övertagande företag, deltagande företag och arbetstagarernas förhandlings-

delegation 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 15 december 2007.

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

Härigenom föreskrivs att 1 a § lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda skall ha 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.

Lagen skall heller inte tillämpas på ett övertagande företag som omfattas av lagen (2007:00) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Lagen skall dock tillämpas på företag som avses i andra stycket om förhandlingsdelegationen enligt 21 § första stycket lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget eller att avbryta pågående sådana förhand

Denna lag träder i kraft den 15 december 2007.

1 Uppdraget

1.1 Kommittédirektiv

I kommittédirektivet *Arbetstagares rätt till information och medverkan vid gränsöverskridande fusioner (Dir. 2006:21)* har utredningens uppdrag angivits i huvudsak enligt följande.

Utredaren skall föreslå hur bestämmelserna om arbetstagares rätt till information i artikel 7 i direktivet om gränsöverskridande fusioner skall genomföras i svensk rätt. Utredaren skall överväga om de bestämmelser som föreslås skall samlas i en separat lag om särskild information till arbetstagare tillsammans med bestämmelser om rätt till information för arbetstagare enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/25/EG av den 21 april 2004 om uppköps-erbjudanden. Är en annan lösning att föredra skall utredaren lämna förslag till annan lagreglering.

Utredaren skall vidare föreslå hur artikel 16 i direktivet om gränsöverskridande fusioner, om arbetstagares rätt till medverkan, skall genomföras i svensk rätt och 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 delta i Kommissionens expertgrupp om genomförande av direktivet. Därutöver skall utredaren ha kontakt med andra medlemsländer för att diskutera såväl genomförandet av direktivet som de frågor som ligger vid sidan av direktivets strikta krav.

Utredarens arbete skall bedrivas i nära samarbete med arbetsmarknadens parter. Uppdraget skall redovisas senast den 1 november 2006.

1.2 Utgångspunkter för arbetet

Syftet med direktivet om gränsöverskridande fusioner är att underlätta gränsöverskridande fusioner för bolag med begränsat ansvar oberoende av om de är organiserade som aktiebolag eller i någon annan bolagsform. Genom de tidigare antagna förordningarna och direktiven om europabolag resp. europakooperativ har gränsöverskridande fusioner varit möjliga genom bildandet av dessa två europeiska associationsformer. Till skillnad från vad som gäller i fråga om europabolag och europakooperativ bildas det vid de fusioner som omfattas av direktivet om gränsöverskridande fusioner inte någon ny associationsform för vilka ett särskilt regelsystem skall gälla, utan utgångspunkten är att fusionen resulterar i ett nationellt bolag för vilket sätelandets nationella bestämmelser skall gälla.

Direktivet om gränsöverskridande fusioner innehåller huvudsakligen bestämmelser av rent bolagsrättslig karaktär. Inom Justitiedepartementet och Finansdepartementet pågår ett arbete med att genomföra direktivet i de bolagsrättsliga delarna. Detta arbete beräknas inte bli klart innan vi skall redovisa vårt uppdrag.

Vårt uppdrag när det gäller genomförandet av direktivet är som framgått begränsat till artikel 7 som innehåller regler om information bl.a. till arbetstagare och artikel 16 som reglerar arbetstagares rätt till medverkan. Artikel 16 innehåller i stor utsträckning hänvisningar till bestämmelser i rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (SE-direktivet).¹ Föreskrifterna i SE-direktivet, som i vissa delar är omfattande och detaljerade och inte lämnar något utrymme för avvikelser, har genomförts i svensk rätt genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.² En utgångspunkt för vårt arbete har därför varit att om vårt direktiv föreskriver bestämmelser som har sin direkta motsvarighet i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag skall bestämmelserna i den lagstiftning som vi föreslår så långt som möjligt vara likalydande.

¹ EGT L 294, 10.11.2001, s 22 (Celex 32001L0086).

² Lagen återges i sin helhet i bilaga 4.

1.3 Arbetets bedrivande

Enligt kommittédirektivet skall utredningens arbete bedrivas i nära samarbetet med arbetsmarknadens parter. Till utredaren har därför en referensgrupp varit knuten, bestående av företrädare för svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Sammanträden med referensgruppen och utredningens experter har hållits vid fem tillfällen. Samråd har skett med Justitiedepartementet beträffande frågor som sammanhänger med genomförandet av den bolagsrättsliga regleringen i direktivet.

Utöver detta har utredaren och sekreteraren besökt tjänstemän vid Erhvervs- og Selskabsstyrelsen i Danmark, Department of Trade and Industry i Storbritannien, Ministerie van Justitie i Nederländerna och Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit i Österrike. Utredaren och sekreteraren har också besökt Bryssel för överläggningar med representanter för Kommissionen.

1.4 Kommissionens arbetsgrupp

För att hjälpa medlemsländerna att genomföra direktivet på ett korrekt sätt avser Kommissionen att tillsätta en arbetsgrupp bestående av nationella experter från berörda medlemsländer. Syftet med gruppen skall vara att kartlägga uppkomna problem vid genomförandet av direktivet och att diskutera möjliga lösningar på problemen. Arbetsgruppen skall bara ha en rådgivande funktion. Diskussionerna med arbetsgruppen har ännu inte inletts och kan således inte beaktas i detta betänkande.

2 Direktivet om gränsöverskridande fusioner

2.1 Bakgrund

Av förarbetena¹ till direktivet om gränsöverskridande fusioner framgår att bolagen i gemenskapen under många år hade framfört att de önskade ett EG-rättsligt instrument som kunde tillgodose deras behov av samarbete och samgående mellan bolag i olika medlemsstater och som möjliggjorde gränsöverskridande fusioner.

Redan den 14 december 1984 antog Kommissionen ett förslag till rådets tionde direktiv om gränsöverskridande fusioner av aktiebolag och andra bolag med begränsat ansvar. I Europaparlamentet behandlades förslaget i flera utskott men det avgav inte något yttrande till följd av problemen kring arbetstagarnas inflytande i bolagens beslutsfattande organ.

Det låsta läget, som var kopplat till utgången av förslaget om en stadga för europabolag, varade i 15 år. I samband med att Kommissionen generellt drog tillbaka bl.a. förslag som var fast i beslutsprocessen sedan flera år drogs även förslaget till ett tionde direktiv tillbaka i avsikt att ett nytt förslag skulle läggas fram som byggde på den senaste utvecklingen inom gemenskapsrätten.

När man den 8 oktober 2001 enades om en stadga för europabolag² kunde arbetet med att förbereda ett nytt förslag till direktiv om gränsöverskridande fusioner mellan bolag tas upp igen.

Direktivet om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar³ som nu skall införas i svensk rätt, utfärdades den 26 oktober 2005 och skall vara genomfört i medlemsstaternas rättsystem den 15 december 2007.

EEA Joint Committee fattade den 22 september 2006 beslut om implementering av direktivet. Direktivet har därigenom blivit en del av EES-avtalet. För Norge, Island och Lichtenstein gäller

¹ Celex 52003PC0703.

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

³ EUT L 310, 25.11.2005, s. 1 (Celex 32005L0056).

samma datum för ikraftträdande som för EU-staterna, dvs. den 15 december 2007.

Direktivet innehåller som tidigare nämnts huvudsakligen bestämmelser av rent bolagsrättslig karaktär. Inom Justitiedepartementet och Finansdepartementet pågår ett arbete med att ta fram förslag på hur dessa bestämmelser skall genomföras i svensk rätt. Utredningens uppdrag såvitt gäller genomförandet av direktivet avser endast artiklarna 7 och 16. Nedan beskrivs det huvudsakliga innehållet i direktivet. Inledningsvis ges en översiktlig redovisning av hela direktivet, därefter behandlas artikel 7 och artikel 16.

2.2 Innehållet i direktivet om gränsöverskridande fusioner

Artikel 1 anger direktivets tillämpningsområde. Det skall tillämpas på fusioner av bolag med begränsat ansvar som har bildats i enlighet med en medlemsstats lagstiftning och som har sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom gemenskapen, under förutsättning att minst två av bolagen omfattas av lagstiftningen i olika medlemsstater.

I artikel 2 definieras begreppen bolag med begränsat ansvar och fusion. Artikel 3 innehåller vissa ytterligare bestämmelser om direktivets tillämpningsområde. Bland annat föreskrivs att medlemsstaterna får undanta kooperativa företag från direktivets tillämplighet.

Artikel 4 fastställer vissa grundläggande villkor för gränsöverskridande fusioner. Ett sådant villkor är att en gränsöverskridande fusion är möjlig endast mellan bolagsformer som får fusionera enligt berörda medlemsstaters nationella lagstiftning. Vidare föreskrivs att ett bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion skall uppfylla de krav som uppställs i den nationella lagstiftningen. Om det i denna lagstiftning finns bestämmelser om att en myndighet har rätt att motsätta sig en fusion med hänsyn till allmänintresset, skall dessa bestämmelser tillämpas även på en gränsöverskridande fusion. Artikeln ger vidare medlemsstaterna möjlighet att utfärda särskilda bestämmelser till skydd för minoritetsdelägare som har motsatt sig fusionen.

I artikel 5 föreskrivs att de deltagande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan – varmed för svensk del avses styrelsen – skall upprätta en gemensam fusionsplan. Planen skall innehålla uppgift

om bl.a. de fusionerande bolagens form, namn och säte, utbytesförhållandet för värdepapper/andelar respektive eventuell kontant betalning, fusionens sannolika följder på sysselsättningen och bolagsordningen för det bolag som uppstår genom fusionen.

I artikel 6 anges vilka uppgifter som skall offentliggöras för varje fusionerande bolag. Hit hör bl.a. uppgift om form, namn och säte för varje fusionerande bolag samt den planerade formen, namnet och sätet för det bolag som skall uppstå genom fusionen. Vidare skall uppgift om hur borgenärer och i förekommande fall minoritetsaktieägare skall förfara för att utöva sina rättigheter offentliggöras.

Artikel 7 innehåller bestämmelser om att styrelserna i de deltagande bolagen skall upprätta en särskild rapport. I denna skall de rättsliga och ekonomiska aspekterna av fusionen förklaras. Rapporten skall hållas tillgänglig för bolagsmännen och de anställda eller dessas företrädare.

Enligt artikel 8 skall oberoende sakkunniga, utsedda för varje fusionerande bolag, utarbeta ett yttrande över fusionsplanen. Alternativt får det utarbetas ett gemensamt yttrande riktat till samtliga delägare i de bolag som deltar i fusionen. Yttrandet skall finnas tillgängligt under minst en månad före den stämma som skall ta ställning till frågan om fusion. Yttrandet skall ha samma innehåll som ett sådant motsvarande yttrande som skall upprättas enligt det tredje bolagsrättsliga direktivet.

I artikel 9 stadgas att bolagsstämman i vart och ett av de fusionerande bolagen, efter att ha tagit del av de yttranden som avses i artikel 8, skall godkänna fusionsplanen. Under vissa förhållanden får en medlemsstat avstå från att kräva att det övertagande bolaget godkänner fusionsplanen.

I artiklarna 10 och 11 finns bestämmelser om att medlemsstaterna skall utse behöriga myndigheter som skall kontrollera fusionens laglighet och utfärda intyg som bekräftar att alla formaliteter för fusionen är uppfyllda.

Enligt artikel 12 skall medlemsstaterna fastställa den tidpunkt då den gränsöverskridande fusionen börjar gälla. Denna tidpunkt måste infalla efter det att alla kontroller av de fusionerande bolagen har genomförts.

Artikel 13 stadgar att fusionen skall offentliggöras i de fusionerande bolagens respektive hemstater och artikel 14 anger de rättsverkningar som inträder när den gränsöverskridande fusionen börjar gälla. Varje överlåtande bolags samtliga tillgångar och skul-

der överförs då till det övertagande bolaget. Delägarna i de överlåtande bolagen blir delägare i det övertagande bolaget och de överlåtande bolagen upphör att existera.

I artikel 15 finns bestämmelser som syftar till att förenkla förhandlet vid en gränsöverskridande fusion där det övertagande bolaget redan innehar alla eller nästan alla aktier i det överlåtande bolaget.

Artikel 16 reglerar arbetstagarnas medverkan i de beslutsfattande organen i det nya bolag som uppstår genom en gränsöverskridande fusion.

Enligt artikel 17 kan en gränsöverskridande fusion som trätt i kraft inte ogiltigförklaras.

Artiklarna 18–21 innehåller formella föreskrifter om genomförandet av direktivet. Det skall vara genomfört senast den 15 december 2007. Inom fem år därefter skall kommissionen göra en översyn av direktivet.

2.3 Särskilt om artiklarna 7 och 16

Artikel 7

Enligt artikel 7 skall lednings- eller förvaltningsorganet i vart och ett av de fusionerande bolagen utarbeta en rapport till bolagsmännen. Rapporten skall innehålla en förklaring av och motivering till de rättsliga och ekonomiska aspekterna av den gränsöverskridande fusionen. Den skall också innehålla en förklaring av konsekvenserna för bolagsmän, borgenärer och arbetstagare.

Rapporten skall göras tillgänglig för bolagsmännen och arbetstagarnas företrädare eller, om sådana saknas, för arbetstagarna själva minst en månad före dagen för den bolagsstämma som avses i direktivets artikel 9 (dvs. den bolagsstämma som skall godkänna den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen).

Om lednings- eller förvaltningsorganet i något av de fusionerande bolagen inom skälig tid erhåller ett yttrande från arbetstagarnas företrädare skall detta yttrande bifogas rapporten.

Artikel 16

Artikel 16.1–2

Artikel 16 reglerar arbetstagarnas medverkan i det fusionerade bolaget. Där anges huvudregeln som innebär att det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall omfattas av eventuella gällande bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i den medlemsstat där dess säte är beläget. Dock skall sätelandets bestämmelser inte tillämpas om

- ett av de deltagande bolagen under de sex månader som föregår offentliggörandet av den gemensamma planen för fusionen har ett genomsnittligt antal arbetstagare som överstiger 500 arbetstagare och omfattas av regler om medverkan i den mening som avses i artikel 2 k i rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 (SE-direktivet),
- den nationella lagstiftningen i sätelandet föreskriver en lägre nivå för medverkan än den högsta nivån i något av de berörda bolagen, eller
- den nationella lagstiftningen i sätelandet 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.

Med medverkan avses enligt nämnda artikel i SE-direktivet det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att

- a) välja eller utse några av ledamöterna i ett bolags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller
- b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett bolags tillsyns- eller förvaltningsorgan.

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 arbetstagarnas medverkan i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen samt deras inflytande över besluten om dessa rättigheter, i tillämpliga delar och om annat inte följer av punkterna 16.4–16.7, regleras av medlemsstaterna enligt de principer och de förfaranden som anges i artikel 12.2, 12.3 och 12.4 stadgan för europabolag (SE-

förordningen) och ett antal under punkterna 16.3 a–h uppräknade bestämmelser i SE-direktivet.

Av artikel 12.2 i SE-förordningen framgår att för att ett europabolag skall kunna registreras måste det vara klart vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i bolaget. Arbetstagarinflytandet blir klarlagt genom att

- 1) ett avtal om arbetstagarinflytande enligt artikel 4 i SE-direktivet träffats,
- 2) förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från arbetstagarinflytande eller
- 3) referensbestämmelserna blir tillämpliga vilket blir följden om förhandlingsperioden löpt ut utan att förhandlingsdelegationen och de deltagande bolagen ingått något avtal om arbetstagarinflytande och förhandlingsdelegationen inte avstått från inflytande.

Artikel 16.3 punkterna a–b

I artikel 16.3 a hänvisas till delar av artikel 3 i SE-direktivet. Av artikel 3.1 följer att de deltagande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan så snart som möjligt när de utarbetar en plan eller ett utkast till villkor för bildandet av ett bolag skall vidta nödvändiga åtgärder för att inleda förhandlingar med arbetstagarrepresentanterna om en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget. De skall bland annat ge information om namnen på de deltagande bolagen, dotterbolagen och driftsenheterna samt om antalet anställda i var och en av dessa enheter.

Enligt artikel 3.2 skall ett särskilt förhandlingsorgan inrättas. Detta organ skall företräda arbetstagarna i förhandlingar för att få till stånd ett avtal om en ordning för arbetstagarinflytande. Arbetstagarna i medlemsstaterna skall tilldelas platser i förhandlingsorganet enligt detaljerade föreskrifter i direktivet.

Medlemsstaterna skall fastställa en metod för val eller utnämningar av ledamöter som skall väljas eller utnämnas inom statens territorium, artikel 3.2 b. De skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att i så stor utsträckning som möjligt minst en ledamot av dessa skall representera varje deltagande bolag som har anställda i den staten.

Medlemsstaterna får föreskriva att fackföreningsrepresentanter som inte är anställda i deltagande bolag, berört dotterbolag eller berörd driftsenhet får ingå bland ledamöterna. Arbetstagare i bolag eller driftsenheter där det utan arbetstagarnas förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter skall ha rätt att välja eller utnämna ledamöter.

Det särskilda förhandlingsorganet och de deltagande bolagens behöriga organ skall genom ett skriftligt avtal fastställa en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget, artikel 3.3.

För det särskilda förhandlingsorganet föreskrivs i artikel 3.4 särskilda omröstningsregler. Huvudregeln är att förhandlingsorganet skall fatta beslut med absolut majoritet bland sina ledamöter, förutsatt att denna majoritet också representerar en absolut majoritet bland arbetstagarna. Varje ledamot har en röst. Kvalificerad majoritet av förhandlingsorganet krävs då ett avtalsförslag innehåller en minskning av rätten till medverkan för viss del av de anställda. Direktivet reglerar vad som avses med minskning. När kvalificerad majoritet föreskrivs, krävs rösterna från två tredjedelar av ledamöterna som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagarna i minst två medlemsstater.

I förhandlingar om ett avtal får det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det själv utser (artikel 3.5). Alla kostnader i samband med det särskilda förhandlingsorganet skall bäras av de deltagande bolagen (artikel 3.7).

Artikel 16.3 b hänvisar till artikel 4.1, 4.2, 4.2 g, 4.2 h samt 4.3 i SE-direktivet. I dessa artiklar finns bestämmelser om avtalets innehåll. Där stadgas bl.a. att i avtalet skall fastställas huvudinnehållet i ordningen för medverkan, inklusive i förekommande fall uppgifter om det antal ledamöter i SE-bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan som arbetstagarna har rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa, vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utnämns, föreslås eller avvisas av arbetstagarna och deras rättigheter, om parterna under förhandlingar beslutar att upprätta en ordning för medverkan. Dessutom skall avtalets ikraftträdandedag och löptid fastställas liksom de fall i vilka avtalet bör omförhandlas och omförhandlingsförfarandet.

I artikel 16.3 c görs en hänvisning till SE-direktivets artikel 5. Där anges att förhandlingsperioden börjar löpa så snart det särskilda förhandlingsorganet är inrättat och får pågå under sex måna-

der. Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingstiden så att den sammanlagt omfattar längst ett år.

Artikel 16.3 d hänvisar till artikel 6 i SE-direktivet. I den artikeln stadgas att förhandlingsförfarandet enligt artiklarna 3–5 i samma direktiv skall regleras av lagstiftningen i den medlemsstat där europabolaget skall ha sitt säte, om inte annat särskilt föreskrivs i direktivet.

I artikel 16.3 e görs en hänvisning till delar av artikel 7 i SE-direktivet, dock med den justeringen att den i artikel 7.2 första stycket led b angivna procentsatsen skall höjas till 33 1/3 procent.

Enligt artikel 7.1 skall medlemsstaterna fastställa referensbestämmelser för arbetstagarinflytande som skall uppfylla de bestämmelser som anges i bilagan till SE-direktivet. Referensbestämmelserna i lagstiftningen i den medlemsstat där europabolaget skall ha sitt säte skall gälla från dagen för registreringen av fusionen om antingen

- a) parterna är överens om detta, eller
- b) inget avtal har ingåtts inom tidsfristen och
 - de deltagande bolagens behöriga organ beslutar att godta att referensbestämmelserna skall tillämpas i europabolaget och alltså fortsätter med registreringen av fusionen och
 - det särskilda förhandlingsorganet inte beslutat att avstå från förhandlingar.

Vidare skall enligt SE-direktivets artikel 7.2 första stycket led b referensbestämmelserna för medverkan i den medlemsstat där europabolaget skall vara registrerat vara tillämpliga endast

- om regler om medverkan omfattade minst 25 procent (33 1/3 procent enligt direktivet om gränsöverskridande fusioner) av arbetstagarna i de deltagande bolagen, eller
- om regler om medverkan fanns i något deltagande bolag men omfattade en mindre andel än 25 procent av arbetstagarna i dessa bolag (33 1/3 procent enligt direktivet om gränsöverskridande fusioner) och förhandlingsdelegationen beslutar att rätt till medverkan skall finnas.

Vidare följer av artikel 7 att om det inom de olika deltagande bolagen fanns mer än en form av medverkan skall det särskilda förhandlingsorganet besluta vilken form som skall införas i europabolaget. Medlemsstaterna får fastställa bestämmelser som skall

tillämpas om inget sådant beslut har fattats för ett europabolag som är registrerat inom statens territorium.

Medlemsstaterna får vidare föreskriva att referensbestämmelserna i del 3 i bilagan inte skall tillämpas i de fall då europabolag bildas genom fusion.

Artikel 16.3 f hänvisar till artiklarna 8, 10 och 12 i SE-direktivet. Vidare görs i 16.3 g en hänvisning till SE-direktivets bestämmelse i artikel 13.4.

I artikel 8 SE-direktivet finns bestämmelser om sekretess. Enligt punkten 1 skall medlemsstaterna fastställa att ledamöter 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, inte heller efter utgången av mandatperioden. Enligt punkten 2 skall varje medlemsstat se till att det tillsyns- och förvaltningsorgan som är etablerat inom dess territorium inte skall vara förpliktat att lämna information, när detta utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för verksamheten. En medlemsstat får göra en sådan befrielse beroende av ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd. Enligt punkten 3 får medlemsstaterna fastställa särskilda bestämmelser för europabolag inom sitt territorium som huvudsakligen ägnar sig åt opinionsbildande verksamhet med avseende på information och meningsyttringar, förutsatt att sådana bestämmelser redan finns i den nationella lagstiftningen. Enligt punkten 4 skall medlemsstaterna införa administrativa eller rättsliga förfaranden för fall då bolagen kräver sekretess eller inte lämnar information enligt punkterna 1–3. Sådana förfaranden får omfattas av sekretesskydd.

I artikel 10 SE-direktivet föreskrivs att arbetstagarrepresentanter, som utför uppgifter enligt direktivet, skall ha rätt till samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har enligt nationell lagstiftning i det land där de är anställda. De skall vidare ha rätt till lön för tid då de på grund av uppdrag enligt direktivet måste vara borta från arbetet.

Enligt artikel 12 punkten 1 SE-direktivet skall varje medlemsstat se till att arbetsgivare och arbetstagare uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet oavsett om europabolaget har sitt säte inom statens territorium eller inte. I punkten 2 sägs att medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder om direktivet inte följs. De skall säkerställa att det finns administrativa och rättsliga förfaranden för att se till att de skyldigheter uppfylls, som följer av direktivet.

I artikel 13.4 SE-direktivet förskrivs att medlemsstaterna, för att bevara i punkten 13.3 samma artikel närmare angivna rättigheter, får vidta nödvändiga åtgärder för att garantera att strukturen på arbetstagarrepresentationen i deltagande bolag som upphör att vara separata juridiska personer, bibehålls efter registreringen av ett europabolag.

Artikel 16.3 h hänvisar till del 3 led b i bilagan till SE-direktivet. Bilagan innehåller de referensbestämmelser som nämns i artikel 7 i SE-direktivet och som reglerar arbetstagarinflytandet när parterna inte kan eller vill träffa något avtal och det särskilda förhandlingsorganet inte fattat beslut att inte inleda eller avbryta pågående förhandlingar. Referensbestämmelserna består av tre delar. Del 1 innehåller regler om sammansättningen av arbetstagarnas representationsorgan och del 2 referensbestämmelser om information och samråd. Del 3 innehåller referensbestämmelser för medverkan. Del 3 led a tar sikte på situationer där europabolag bildas genom ombildning och del 3 led b på bildandet av europabolag i övriga fall.

I artikel 16.3 h görs alltså en hänvisning endast till bestämmelserna i del 3 led b i bilagan dvs. till de bestämmelser för medverkan som tar sikte på fusionsfallen. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och driftsenheter 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.

Representationsorganet skall besluta hur platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika länder eller om det sätt på vilket arbetstagarna i ett europabolag får föreslå eller avvisa ledamöter i dessa organ. Fördelningen skall ske i enlighet med den andel arbetstagare i europabolaget som är anställda i varje medlemsstat. Om arbetstagare från en eller flera medlemsstater inte omfattas av proportionalitetskriteriet, skall representationsorganet utnämna en av ledamöterna från en sådan medlemsstat, i första hand från den medlemsstat där europabolaget har sitt säte om det är lämpligt. Varje medlemsstat får fastställa hur de platser som tilldelats dess arbetstagare i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall fördelas.

Alla ledamöter som väljs, utnämns eller föreslås av representationsorganet, eller i förekommande fall, av arbetstagarna till europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall vara fullvär-

diga ledamöter av dessa organ med samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

Artikel 16.4–16.7

Direktivet om gränsöverskridande fusioner innehåller utöver nyssnämnda hänvisningar till SE-direktivet vissa särregler.

Enligt artikel 16.4 a skall medlemsstaterna ge de relevanta organen i de fusionerande bolagen befogenhet att utan föregående förhandlingar välja att direkt omfattas av de referensbestämmelser för medverkan enligt lagstiftningen i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall ha sitt säte och iakttä dessa bestämmelser från dagen för registreringen.

Härutöver skall medlemsstaterna ge det särskilda förhandlingsorganet rätt att med två tredjedels majoritet som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater, besluta att inte inleda förhandlingar eller avsluta förhandlingar som redan inletts och att iakttä de gällande bestämmelser om medverkan i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall ha sitt säte (artikel 16.4 b).

Vidare får medlemsstaterna, i de fall referensbestämmelserna för medverkan gäller efter föregående förhandlingar och utan hinder av dessa bestämmelser, besluta att begränsa andelen ledamöter som skall representera arbetstagarna i förvaltningsorganet i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen. Om antalet ledamöter som representerar arbetstagarna i ett av de fusionerande bolagen utgjorde minst en tredjedel av förvaltnings- eller tillsynsorganet får begränsningen dock aldrig leda till en lägre andel ledamöter som företräder arbetstagarna i förvaltningsorganet än en tredjedel (artikel 16.4 c).

Enligt artikel 16.5 medför en utvidgning av rätten till medverkan till anställda i en annan medlemsstat inte någon skyldighet för de medlemsstater som väljer att göra detta att beakta dessa arbetstagare när de beräknar den tröskel för arbetsstyrkans storlek som ger rätt till medverkan enligt den nationella lagstiftningen.

I artikel 16.6 anges att om minst ett av de fusionerande bolagen omfattas av ett system för arbetstagares medverkan och det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall omfat-

tas av ett sådant system skall bolaget ha en rättslig form som medger rätt till medverkan.

Slutligen stadgar artikel 16.7 att om det bolag som uppstår omfattas av ett system för arbetstagares medverkan så skall bolaget vidta åtgärder för att säkerställa att arbetstagarnas rätt till medverkan skyddas vid eventuella därpå följande inhemska fusioner inom tre år efter det att den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft genom att i tillämpliga delar tillämpa bestämmelserna i direktivets artikel 16.

3 Gällande rätt

3.1 Inledning

I svensk rätt finns bestämmelser om medverkan i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europa-köoperativ.

I detta avsnitt lämnas till att börja med en kortfattad redogörelse för lagen om styrelserepresentation. Därefter ges en presentation av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Eftersom direktivet om gränsöverskridande fusioner till stor del hänvisar till bestämmelser i direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag (SE-direktivet) som ligger till grund för bestämmelserna i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och ett flertal av de bestämmelser vi har att genomföra har sin motsvarighet i den lagen, har lagen i sin helhet bifogats betänkandet, *se bilaga 4*. Bestämmelserna i lagen om arbetstagarinflytande i europa-köoperativ är utformade efter mönster av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Vårt direktiv reglerar endast medverkan. Bestämmelser i annan lagstiftning om andra former av arbetstagarinflytande berörs således inte av direktivet. I avsnittet redovisas kort vissa bestämmelser i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och lagen om europeiska företagsråd. Avslutningsvis behandlas förtroendemannalagen.

3.2 Lagen om styrelserepresentation

Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda syftar till att genom styrelserepresentation ge de anställda insyn och inflytande på företagets verksamhet (1 §). Syftet skall tillgodoses på representativ väg. Med företag avses aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening samt vissa

europakooperativ (2 § första stycket). Lagen är inte tillämplig på europabolag (1 a §). På europakooperativ kan den alltså vara tillämplig om vissa förutsättningar föreligger (1 b §).

Med koncern avses i lagen svenska juridiska personer som enligt bestämmelserna i aktiebolagslagen, sparbankslagen, lagen om medlemsbanker, försäkringsrörelselagen eller lagen om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra eller ett företag som enligt 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag över vilka detta inflytande utövas (2§). Lagens koncerndefinition hänvisar alltså till de koncerndefinitioner som ges i de respektive lagarna, men utesluter från sitt tillämpningsområde de företag som inte är juridiska personer. En arbetstagare hos ett kommittent- eller moderföretag, som är stadigvarande verksam i ett kommissionärs- eller dotterföretag utan att vara anställd där, skall vid tillämpningen av lagen betraktas som anställd även i kommissionärs- eller dotterföretaget 3 §.

Rätten till styrelserepresentation regleras i 4 och 5 §§. Enligt 4 § har de anställda i ett företag som under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare rätt till två ledamöter i styrelsen och en suppleant för varje sådan ledamot. Om företaget bedriver verksamhet inom skilda branscher och under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet har sysselsatt i genomsnitt 1 000 arbetstagare har arbetstagarerna rätt till tre ledamöter och en suppleant för varje sådan ledamot. Antalet arbetstagarrepresentanter i styrelsen får dock inte överstiga antalet övriga ledamöter i styrelsen.

Om företaget är ett moderföretag skall beräkningen av anställda avse koncernen som helhet och rätten till styrelserepresentation skall tillkomma samtliga anställda inom koncernen. Av koncerndefinitionen i 3 § följer att enbart arbetstagare i svenska juridiska personer skall beaktas vid beräkningen och att det enbart är dessa arbetstagare som får rätt till representation. När arbetstagarledamöterna har utsetts, förändras inte de anställdas rätt till styrelserepresentation under mandatperioden, om antalet anställda eller antalet övriga styrelseledamöter minskar (5 §).

Om ett europakooperativ flyttar sitt säte till Sverige och arbetstagarernas rätt till inflytande inte omfattas av lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ, skall minst samma rätt till arbetstagarinflytande gälla som innan europakooperativet flyttade sitt säte (4 a §).

Beslut om att inrätta styrelserepresentation för de anställda fattas av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget. Om företaget är ett moderföretag fattas det av arbetsorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till ett företag i koncernen.

Den eller de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till företaget eller företag inom koncernen utser tillsammans eller var för sig arbetstagarrepresentanter i styrelsen (7 §). Kan organisationen inte enas om vilka arbetstagarrepresentanter som skall utses, ges i lagen föreskrifter om hur rätten att utse ledamöter skall fördelas mellan organisationerna (8 §).

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall vid tillämpning av reglerna anses som en huvudorganisation. Med huvudorganisation avses t.ex. LO och PTK. Om det vid ett företag finns flera lokala organisationer som tillhör LO och flera som tillhör PTK, skall vid tillämpning av reglerna LO-organisationerna betraktas som en organisation och PTK-organisationerna som en organisation. Rätten att utse arbetstagarrepresentanter fördelas olika mellan organisationerna beroende på hur stor andel av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna dessa organisationer har.

Arbetstagarrepresentanterna bör utses bland de anställda vid företaget eller i fråga om moderföretag, vid koncernen (9 § första stycket). Regeln utgör en rekommendation och har alltså ingen rättslig betydelse. Den innebär att även t.ex. arbetstagare verksamma i utlandet kan utses om den aktuella organisationen skulle anse det lämpligt. Till arbetstagarrepresentant får inte utan särskilt tillstånd utses den som i sådan egenskap tillhör ett annat företags styrelse, om inte företagen medger det eller de ingår i samma koncern. Tiden för en arbetstagares uppdrag bestäms av den fackliga organisation som utser honom. Mandatperioden får dock inte vara längre än fyra räkenskapsår (10 §).

En arbetstagarrepresentant intar i likhet med övriga styrelserepresentanter en förtroendeställning i förhållande till den som har utsett honom. Detta medför att han oberoende av mandattidens längd kan kvarstå i styrelsen enbart så länge han har sin uppdragsgivares förtroende.

Om inte annat följer av lagen om styrelserepresentation skall samma regler gälla för arbetstagarrepresentanternas ställning, uppgifter, ansvar m.m. som enligt annan lag eller författning gäller för

övriga ledamöter i styrelsen (11 §). Det materiella innehållet i arbetstagarrepresentanternas uppdrag bestäms alltså huvudsakligen genom de huvudförfattningar som reglerar respektive företagsform.

Den som är suppleant för en arbetstagarledamot har rätt att närvara och yttra sig vid styrelsens sammanträden och vid företagets stämma även om ledamoten är närvarande (12 §). En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras av styrelsen, förbereds av därtill utsedda styrelseledamöter eller befattningshavare i företaget (13 §).

Arbetstagarrepresentanterna får inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal, stridsåtgärder eller andra frågor där en facklig organisation på arbetsplatsen har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets (14 § första stycket). Om ett företags verksamhet är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål har arbetstagarrepresentanterna inte rätt att delta i ett beslut som gäller verksamhetens mål och inriktning (14 § andra stycket).

Brott mot lagen är skadeståndssanktionerade (15–16 §). Skadeståndsbestämmelserna har utformats efter mönster av skadeståndsbestämmelser i annan arbetslagstiftning. Reglerna innebär att arbetsgivare eller arbetstagarorganisation som bryter mot lagen skall betala skadestånd. Skadeståndet kan avse ersättning för förlust som uppkommer (ekonomiskt skadestånd) och för den kränkning som lagbrottet innebär (allmänt skadestånd). Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller falla bort.

I 17 § stadgas om möjlighet att göra undantag från lagen. En förutsättning för detta är dels att styrelserepresentation för de anställda skall medföra väsentlig olägenhet för företaget, dels skall olägenheten inte kunna undanröjas på annat sätt. Olägenheten skall ha sin grund i att antingen styrelsen har en på visst sätt balanserad sammansättning eller att särskild röstmajoritet krävs för styrelsens beslut. Frågor om undantag från lagen prövas av Nämnden för styrelserepresentationsfrågor. Denna nämnd har ytterligare en uppgift, nämligen att pröva frågor om tillstånd för en arbetstagarrepresentant att få tillhöra flera företags styrelser. Nämndens beslut får inte överklagas (19 §).

I övrigt gäller i mål om tillämpning av lagen, i den mån tvisten avser förhållandet mellan företaget och de anställda, lagen om rättegången i arbetstvister (19 §).

3.3 Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag

I samband med att europabolag, en europeisk associationsform för gränsöverskridande samverkan i form av aktiebolag, skapades inom EU (rådets förordning nr 2157/2001) reglerades frågan om arbetstagarinflytandet i sådana bolag genom direktivet 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (SE-direktivet).

Ett europabolag kan bildas på olika sätt bl.a. genom fusion. Vidare kan två eller flera bolag bilda ett holdingbolag eller ett dotterbolag i form av ett europabolag. Det är också möjligt att ombilda ett publikt aktiebolag till ett europabolag. Slutligen kan ett europabolag själv bilda ett eller flera dotterbolag i form av europabolag.

SE-direktivet reglerar förutom arbetstagares rätt till medverkan även arbetstagarinflytande i form av information och samråd. Det har genomförts i svensk rätt genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag.

Arbetstagarinflytandet kommer till stånd genom att arbetstagarorganisationerna eller arbetstagarna i de berörda bolagen bildar en förhandlingsdelegation som förhandlar med de deltagande bolagen om arbetstagarinflytande i europabolaget. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen och de berörda dotterbolagen och filialerna.

I lagen ges detaljerade regler om hur förhandlingsdelegationen inrättas och hur platserna ska fördelas dels mellan arbetstagarna i de olika EES-staterna, dels mellan arbetstagarna i de olika bolag och filialer som finns i Sverige.

Så snart en förhandlingsdelegation har inrättats ska förhandlingar inledas mellan de deltagande bolagen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation. Syftet med förhandlingarna är att fastställa en ordning för arbetstagarinflytandet i europabolaget. Förhandlingarna får pågå högst sex månader, men parterna får gemensamt besluta om att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

Förhandlingsdelegationen får avstå från att inleda förhandlingar och avbryta pågående förhandlingar. Detta får dock inte ske om bolaget ska bildas genom ombildning och det finns en rätt till visst slag av arbetstagarinflytande i det bolag som ska ombildas. Om ett beslut har fattats om att avstå från eller avbryta förhandlingar, kan

en förhandlingsdelegation sammankallas på nytt tidigast efter två år om vissa förutsättningar är uppfyllda.

Vissa omröstningsregler gäller för förhandlingsdelegationen. Somliga beslut kräver kvalificerad majoritet, bl.a. ett beslut om att avstå från eller avbryta förhandlingar.

Lagen innehåller också regler om formen för och innehållet i ett avtal om arbetstagarinflytande. Avtalet ska vara skriftligt. Det ska också ange om ett arbetstagarråd ska inrättas eller om en annan ordning för information och samråd ska gälla. Om ett arbetstagarråd inrättas ska avtalet bl.a. ange rådets sammansättning och uppgifter. I det fall att europabolaget bildas genom ombildning ska avtalet om arbetstagarinflytande föreskriva minst samma nivå för arbetstagarinflytandet som finns i det bolag som ska ombildas.

I lagen ges också vissa referensregler som träder in om ett avtal inte träffas under förhandlingsperioden. Reglerna innebär bl.a. att ett arbetstagarråd ska inrättas antingen om parterna är överens om detta eller om förhandlingsperioden har löpt ut utan att ett avtal har träffats som uppfyller lagens krav. I motsvarande fall ska bestämmelser om medverkan tillämpas. Förutsättningen för rätt till sådan medverkan är antingen att parterna i förhandlingarna om arbetstagarinflytande är överens om det eller att europabolaget bildats på visst sätt och att arbetstagarna haft rätt till medverkan före bildandet.

Om ett arbetstagarråd ska inrättas gäller regler för sammansättningen som i huvudsak överensstämmer med reglerna för förhandlingsdelegationen. Minst en gång om året ska europabolaget sammanträffa med arbetstagarrådet. Ledamöterna ska, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för berörda arbetstagare om informationen och samrådet. Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats ska rådet pröva om förhandlingar ska inledas för att istället träffa ett avtal om arbetstagarinflytande.

Referensbestämmelserna om medverkan när ledamöter utses i ett företagsorgan innebär, om europabolaget tillkommit genom ombildning, att arbetstagarna har samma rätt till medverkan som före ombildningen. Om bolaget bildats på annat sätt bestäms rätten till medverkan i förhållande till vad som gällde före registreringen av europabolaget.

En förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd är en juridisk person som kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter. Skydds- och ledighetsbestämmelserna i förtroendemannalagen är tillämpliga. Tystnadsplikt för ledamöterna i förhandlingsdelega-

tionen eller arbetstagarrådet gäller under vissa förutsättningar. I lagen finns en allmän bestämmelse om missbruk av reglerna om europabolag. Lagens regler är skadeståndssanktionerade enligt gängse arbetsrättslig modell. Tvister ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Lagtexten fogas till betänkandet som *bilaga 4*.

3.4 Lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ

Med ett europakooperativ avses en kooperativ förening som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar). Det är en europeisk associationsform för gränsöverskridande samverkan i form av vad som närmast kan liknas vid en ekonomisk förening. På samma sätt som när associationsformen europabolag skapades reglerades frågan om arbetstagarinflytandet för europakooperativ genom ett särskilt direktiv, direktivet 2003/72/EG om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande. Direktivets regler, som är omfattande och detaljerade, är utformade efter samma mönster som motsvarande regler i SE-direktivet. Det har genomförts i svensk rätt genom lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Lagen har utformats med lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag som förebild och innehåller i stort bestämmelser som har sin direkta motsvarighet i den lagen. Någon närmare beskrivning av lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ lämnas därför inte här.

3.5 Medbestämmandelagen

Nedan redogörs för några bestämmelser av intresse i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet; vissa inledande bestämmelser (1–4 §§), reglerna om förhandlingsrätt (10–17 §§), rätt till information (18–22 §§), skadestånd och andra påföljder 54–62 §§ samt tvisteförhandling och rättegång (63–69 §§).

Medbestämmandelagen är tillämplig på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 §). Från tillämpningsområdet undantas enligt 2 § arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig,

konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål. Undantaget avser dock endast verksamhetens mål och inriktning. Medbestämmandelagen är subsidiär i förhållande till specialregler i annan lagstiftning (3 §). Genom kollektivavtal får det göras avvikelser från en rad bestämmelser i medbestämmandelagen. Lagen är delvis EG-dispositiv (4 § andra och tredje styckena). Vissa EG-direktiv innehåller föreskrifter som är tvingande till arbetstagares förmån. För att lagen skall vara förenlig med gemenskapsrätten har det därför blivit nödvändigt att hindra kollektivavtal som tar ifrån arbetstagarsidan rättigheter som följer av EG-direktiven.

I 10 § regleras den allmänna förhandlingsrätten. Det är arbetsgivaren, arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationerna som har förhandlingsrätt i förhållande till sin motpart. Det krävs inte något kollektivavtal mellan parterna. Reglerna är tvingande. Förhandlingen måste enligt 16 § avse viss fråga som på begäran skall uppges i förhandlingsframställningen. Frågan skall gälla förhållandet mellan arbetsgivaren och åtminstone en person som är medlem i en arbetstagarorganisation och som är eller har varit arbetstagar hos arbetsgivaren.

Att förhandling enligt 10 § påkallats i en viss fråga hindrar inte att arbetsgivaren fattar och verkställer beslut i frågan. Någon skyldighet för arbetsgivaren att vänta med att fatta eller att verkställa beslut finns inte.

I 11–14 §§ finns regler om en förstärkt förhandlingsskyldighet. Det utmärkande för dessa bestämmelser är att arbetsgivaren i allmänhet måste fullgöra sin förhandlingsskyldighet innan han får fatta eller verkställa sitt beslut. Bestämmelserna i 11–12 §§ gäller förhandlingsskyldighet gentemot kollektivavtalsbärande organisation, 13 § förhandlingsskyldighet gentemot andra arbetstagarorganisationer och i 14 § finns regler om s.k. central förhandling. Den som vill förhandla måste göra en förhandlingsframställning hos motparten (16 §). Arbetstagar som företräder sin organisation vid förhandling har rätt till skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

För att anställda skall ha möjlighet att på ett rationellt och effektivt sätt utnyttja rätten till förhandlingar och att medverka i beslutsprocessen, måste de ha rätt till information och insyn i arbetsgivarens verksamhet.

18 § innefattar en allmän skyldighet att hålla en skriftlig handling tillgänglig för motparten om denne begär det. Skyldigheten gäller enbart om handlingen återopas vid förhandling.

Arbetsgivaren skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom riktlinjerna för personalpolitiken (19 och 19 a §§). I 20 § anges att informationsskyldigheten i första hand skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation. I 21 och 22 § finns bestämmelser om tystnadsplikt. Fråga om tystnadsplikt skall i första hand göras till föremål till förhandling mellan parterna. Om enighet inte kan nås får frågan avgöras av domstol. Facklig förtroendeman får vidarebefordra information som mottagits med förbehåll om tystnadsplikt till ledamöter av styrelsen för den organisation som de företräder.

Arbetsgivare, arbetstagarorganisation och organisation som bryter mot medbestämmandelagen eller mot kollektivavtal kan bli skyldig att betala ekonomiskt eller ideellt skadestånd till motparten (54 § och 55 §). Den som har rätt till eventuellt skadestånd är den som är bärare av rättigheten enligt lag. Den allmänna skadeståndsbestämmelsen i 54 § gäller inte om något annat följer av de särskilda reglerna i 56 § andra stycket eller av 57–59 §§.

3.6 Lagen om europeiska företagsråd

Genom lagen (1996:359) om europeiska företagsråd genomfördes i svensk rätt 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 arbetstagarorganisation. Lagen ändrades år 1999 med anledning av att direktivet om europeiska företagsråd gjorts tillämpligt på Storbritannien och Nordirland genom rådets direktiv 97/74/EG.

Lagen gäller för gemenskapsföretag och företagsgrupper enligt vad som anges i 4 §. Gemenskapsföretags eller företagsgruppers verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har ett kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas enligt 8 § från lagens tillämpningsområde vad det gäller verksamhetens mål och inriktning.

Lagstiftningen har enligt 7 § gjorts dispositiv i förhållande till kollektivavtal på förbunds nivå, förutsatt att avtalet inte innebär

mindre förmånliga regler för arbetstagersidan än som följer av direktivet.

Lagen skall i princip inte tillämpas på avtal om information och samråd, som har ingåtts före lagens ikraftträdande oavsett om detta skett i form av kollektivavtal eller inte (6, 6a–6c §§).

Ansvar för att förpliktelserna enligt lagen fullgörs ligger på företaget, dvs. gemenskapsföretaget respektive det kontrollerande företaget i en företagsgrupp (13 §).

Arbetstagarerna skall bilda en förhandlingsdelegation för att ingå förhandlingar om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat samrådsförfarande (14 §). Varje EES-land, där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet eller företag, skall ha en representant i förhandlingsdelegationen. Därjämte skall ytterligare ledamöter utses i enlighet med en proportioneringsregel, som får till följd att förhandlingsdelegationen består av minst fem och högst 20 ledamöter (15 §). Som huvudregel gäller att de lokala kollektivavtalsbundna fackliga organisationerna utser de svenska ledamöterna till förhandlingsdelegationen. Finns det flera kollektivavtalsbundna lokala fackliga organisationer och dessa inte träffar överenskommelser för hur valet skall gå till, gäller särskilda regler i lagen. Skall en ledamot utses, väljs den av den lokala kollektivavtalsbärande organisation, som företräder flest arbetstagarer. Skall flera ledamöter utses, gäller vissa regler i styrelserepresentationslagen. Finns inte kollektivavtal skall de svenska ledamöterna utses av den organisation, som företräder flest arbetstagarer, om inte de lokala arbetstagarorganisationerna överenskommit om något annat (16 §). Skäligen kostnader för att en förhandlingsdelegation skall kunna bildas och utföra sina uppgifter skall bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget (17 §).

Om något avtal eller annat samrådsförfarande inte träffas gäller särskilda regler om inrättande av ett europeiskt företagsråd (23–35 §§). Enligt dessa föreskrivs hur ett europeiskt företagsråd i sådana fall skall inrättas och utses (24–27 §§). Ett företagsråd skall bestå av högst 30 ledamöter som med minst en ledamot företräder varje berört EES-land. De svenska ledamöterna utses bland de anställda enligt samma metod som gäller för utseende av arbetstagarernas förhandlingsdelegation.

I reglerna anges vidare under vilka förutsättningar det europeiska företagsrådet skall ha rätt till information och samråd (28–30 §§). Minst ett sammanträde om året skall hållas mellan företaget och det europeiska företagsrådet. Vid detta skall företaget ge informa-

tion och samråda om utvecklingen av företagets affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter (29 §).

Utöver de regler om skydd för arbetstagarrepresentanter som kan gälla enligt medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen, finns särskilda skyddsregler genom hänvisning till delar av förtroendemannalagen. Hänvisningar görs till 3 § första stycket som förbjuder arbetsgivaren att hindra en förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag, rätten till bibehållna anställningsvillkor och efterskydd i 4 §, rätten till ledighet och betalning under ledigheten i 6 och 7 §§ och slutligen företrädesrätten till fortsatt anställning i 8 § (37 §). Reglerna tillämpas även i de fall arbetstagarrepresentanten utför uppdrag i annat företag än det, i vilket han är anställd.

Tystnadsplikt får föreskrivas för arbetstagarrepresentanterna om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa (38 §). Brott mot lagens regler sanktioneras med skadestånd, vilket ansluter till det existerande svenska systemet på arbetsrättens område.

Förhandlingsdelegationen har rättskapacitet. När företagsrådet börjar verka tar det över förhandlingsdelegationens rättigheter och skyldigheter. Därmed upphör också förhandlingsdelegationen.

Twister på lagens område handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister i Arbetsdomstolen som första och enda instans (40 §). Förhandlingskravet i arbetstvistlagen gäller, men tiden för talans väckande är förlängd till åtta månader efter det att förhandlingarna avslutats (41 §).

3.7 Förtroendemannalagen

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) är tillämplig på fackliga förtroendemen som utsetts av en arbetstagarorganisation för att representera dess anställda medlemmar på en arbetsplats i frågor som rör förhållanden till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

En förutsättning för lagens tillämplighet är att det finns ett gällande kollektivavtal på arbetsplatsen. Lagen gäller även vid ett tillfälligt avtalslöst tillstånd. Lagen gäller inte för experter, som inte har status av valda förtroendemen.

De lagregler, som är av särskilt intresse i förhållande till vårt direktiv med dess hänvisningar till SE-direktivet, avser regler om förbud för arbetsgivaren att trakassera förtroendemannen eller

hindra denne från att fullgöra sitt uppdrag och om rätten till ledighet och betalning i rimlig omfattning för det fackliga arbetet. SE-direktivet föreskriver i artikel 10 att arbetstagarrepresentanter, som utövar arbetstagarinflytandet enligt direktivet, skall tillförsäkras samma rättigheter och skydd, som gäller enligt nationell lag.

I uppgiften att "företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor" inbegripes olika typer av förhandlingar, dvs. både avtalsförhandlingar och tvisteförhandlingar eller primära förhandlingar enligt medbestämmandelagen. Även förberedelse- och utredningsarbete inför sådana förhandlingar täcks av lagen. Politisk verksamhet omfattas däremot inte i begreppet facklig verksamhet. Interna fackliga angelägenheter ryms heller inte under paragrafen. Facklig utbildning faller inom begreppet medan t.ex. grundläggande utbildning faller utanför tillämpningsområdet. Styrelserepresentanter omfattas av förtroendemannalagen och även deras suppleanter.

Enligt 3 § får inte en arbetsgivare hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag. Regeln går längre än skyddet mot föreningsrättskränkning, eftersom förtroendemannalagen ålägger arbetsgivaren att i vissa fall undanröja hinder för den fackliga verksamheten. Bestämmelsen förutsätter inte att arbetsgivaren haft ett föreningskränkande syfte med sin åtgärd, vilket krävs enligt 8 § medbestämmandelagen.

Det förstärkta anställningsskyddet för en förtroendeman regleras i 4, 5 och 8 §§. Enligt 4 § får inte en facklig förtroendeman med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget har upphört skall arbetstagararen vara tillförsäkrad samma villkor som om han/hon inte haft det fackliga uppdraget. Uppkommer fråga om ändring av anställningsvillkor eller dylikt skall arbetsgivaren varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen minst två veckor i förväg enligt 5 §. I 8 § föreskrivs vidare att en facklig förtroendeman kan få rätt till särskild företrädesrätt till anställning om det bedöms vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Förtroendemannalagen har som utgångspunkt att ledighet skall bestämmas efter överläggningar mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen. På samma sätt skall bestämmas vad som kan vara skäligen omfattning av ledigheten och ledighetens förläggning. Beträffande betalning för ledigheten krävs ytterligare en förutsättning nämligen att det fackliga arbetet, för vilket ledigheten begärs, har anknytning till arbetsplatsen i fråga (7 § första stycket).

4 Några statistiska uppgifter rörande svenska företag

4.1 Inledning

I detta avsnitt redovisas mycket kort vissa statistiska uppgifter rörande antalet företag i Sverige, antalet anställda i företag samt antal ledamöter i företagsstyrelserna och förekomsten av styrelse-representation. Ett flertal uppgifter är hämtade från Centrala företags- och arbetsställeregistret (CFAR) som förs vid Statistiska centralbyrån. I detta register ingår alla företag som bedriver någon form av verksamhet, oavsett juridisk form och oavsett om de tillhör den privata eller den offentliga sektorn. För att ett företag ska ingå i registret krävs att det är registrerat för mervärdesskatt eller som arbetsgivare. I momsbefriade branscher används F-skatt som kriterium. Fysiska personer ska ha något av nämnda kriterier och inregistrerad firma.

Direktivet om gränsöverskridande fusioner omfattar endast juridiska personer och då endast vissa juridiska personer, nämligen aktiebolag och ekonomiska föreningar samt motsvarande juridiska personer på det finansiella området. I flera av uppgifterna nedan, som bygger på det företagsbegrepp som används i CFAR, ingår alltså en mängd företag som inte omfattas av direktivet.

4.2 Förekomst av företag i Sverige

Av statistik från Statistiska Centralbyrån framgår följande.¹

I mars 2006 fanns 902 899 företag i Sverige. Merparten (57 procent) drivs som enskild firma. 28 procent (255 598 företag) drivs som aktiebolag. Vidare visar statistik avseende 2005 att det då fanns bl.a. 42 bankaktiebolag och 95 försäkringsaktiebolag samt 13 025

¹ Uppgiften är hämtad från departementspromemorian Könsfördelningen i bolagsstyrelser (Ds 2006:11 s. 87).

registrerade ekonomiska föreningar. Antalet handelsbolag/kommanditbolag var 73 703.

Enligt uppgifter från Bolagsverket fanns det i augusti 2006 fyra europabolag registrerade. Tre av dessa är s.k. lagerbolag.

4.3 Företagens storlek

För att bedöma ett företags storlek kan såväl antalet anställda som omsättning och aktiekapital vara av intresse.

Antal anställda

I tabellen nedan redovisas hur många företag som har ett visst antal anställda. Uppgifterna som avser år 2003 har hämtats från CFAR.

Tabell 4.1 Antal företag utifrån antalet anställda 2003

<i>Antal anställda</i>	<i>Antal företag</i>	<i>Andel av samtliga anställda</i>
0	641 820	0
1-4	146 049	7,2 %
5-9	33 748	5,8 %
10-19	17 934	6,3 %
20-49	10 522	8,3 %
50-99	3 156	5,7 %
100-199	1 513	5,5 %
200-499	913	7,3 %
500-	862	53,8 %
	<i>856 517</i>	

Tabellen nedan avser att åskådliggöra ett antal företag med ett större antal anställda. Uppgifterna avser år 2003 och 2005.²

Tabell 4.2 Företag med fler än 10, 50 eller 200 anställda

	<i>Fler än 10 anställda</i>	<i>Fler än 50 anställda</i>	<i>Fler än 200 anställda</i>
2003	34 900	6 444	1 775
2005	35 494	6 388	1 697

² Se Ds 2006:11 s 87.

Nettoomsättning

I fråga om omsättning för år 2004 kan från CFAR utläsas att drygt 10 400 företag hade en nettoomsättning som översteg 50 miljoner kr.³

Aktiekapital

Enligt statistik från Bolagsverket per den 2 september 2005 hade 279 869 aktiebolag ett aktiekapital som inte överskred 500 000 kr. I intervallet 500 000–999 999 kr fanns 10 816 bolag. 8 823 bolag hade ett aktiekapital i intervallet 1–3 miljoner kr. Sammanlagt 7 708 aktiebolag hade ett aktiekapital som uppgick till 3 miljoner kr eller däröver.⁴

4.4 Ledamöter i företagsstyrelser⁵

Av statistik från Bolagsverket framgår att av alla ”levande”⁶ aktiebolag har endast 42 procent två eller fler ledamöter och hela 94 procent av alla levande aktiebolag har högst tre styrelseledamöter. 17 056 bolag (motsvarande 5,81 %) har 4–10 ledamöter. Knappt 38 procent av alla levande publika aktiebolag har en styrelse med högst (i enlighet med minimikravet i ABL) tre ledamöter. Bland VPC-aktiebolagen är det vanligast att bolagen har en styrelse i intervallet 4–10 ledamöter.

När det gäller styrelsernas storlek visar resultaten från en nyligen gjord brittisk undersökning avseende 1 600 ledande stora och mellanstora företag från 24 utvecklingsländer att Sverige har något större bolagsstyrelser än t.ex., våra nordiska grannländer och Storbritannien men mindre än vad som är fallet i t.ex. Frankrike och Tyskland.

Enligt en kartläggning av Bolagsverket av c.a 300 000 aktiebolag fanns i februari 2006 totalt 485 538 styrelseposter.

I de 13 025 ekonomiska föreningar som var registrerade per den 31 juli 2005 fanns 24 545 styrelseposter. Nästan 49 procent av de ekonomiska föreningarna hade två eller tre registrerade styrelse-

³ Ds 2006:11 s.87.

⁴ Ds 2006:11 s. 78.

⁵ Ds 2006:11s. 128, 226 f. och 237.

⁶ Med ”levande” bolag avses bolag vars verksamhet inte avslutats med likvidation eller konkurs.

ledamöter. I knappt 46 procent fanns mellan fyra och tio styrelsemedlemmar, medan fem procent hade styrelser med fler än tio medlemmar.

4.5 Förekomst av styrelserepresentation

Av publikationen Anställdas representation i företagsstyrelser (Klas Levinson, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 6, sommaren 2000) framgår att för år 1998 fanns 3 296 företag med minst 25 anställda och med styrelserepresentation.

När det gäller de svenska börsbolagen (288 bolag) fanns det i 111 av dessa ledamöter som valts av de anställda år 2005. Enligt en kartläggning som gjorts samma år var antalet ordinarie ledamöter som valts av arbetstagarna i dessa bolag 230 och antalet suppleanter 184.

En genomgång av samtliga aktiebolag med mellan 25 och 50 miljoner kr i aktiekapital visade att det fanns arbetstagarrepresentanter i ca 260 styrelser. I knappt 80 av styrelserna översteg andelen arbetstagarrepresentanter en tredjedel av det totala antalet ledamöter i styrelsen. I ca 50 av dessa utgjorde arbetstagarrepresentanterna 2 utav sammanlagt 5 styrelseledamöter. En motsvarande genomgång av aktiebolag med ett aktiekapital om 100 miljoner kr eller mer visade att det fanns styrelserepresentation i ca 220 bolag. I drygt 30 av dessa utgjorde andelen arbetstagarrepresentanter mer än en tredjedel.

5 Medverkan i andra EES-stater

5.1 Inledning

I detta avsnitt lämnas en kort redogörelse för rätten till medverkan i vissa andra EES-stater. Först beskrivs förhållandena i de nordiska länderna, varvid de norska reglerna redovisas mer utförligt. Därefter lämnas en kort redogörelse för rätten till medverkan i några andra EES-stater. Inledningsvis skall dock nämnas något om olika organisationssystem och former av medverkan.

Hur ett bolag skall vara organiserat är beroende av den bolagsrättsliga regleringen i varje stat. De olika system som finns brukar delas in i två huvudgrupper; dualistiska system eller monistiska system. Vissa länders system utgör en kombination av de olika organisationsmodellerna. Den organisationsmodell som används i de olika staterna är avgörande för i vilket organ arbetstagarna har möjlighet att utöva eventuell rätt till medverkan.

Utgångspunkten för om en organisationsmodell är att anse som monistisk eller dualistisk är om det utöver bolagsstämman (eller vad som motsvarar stämman) skall finnas ett eller två bolagsorgan. Monistiska system finns bl.a. i Sverige, Storbritannien, Irland, Belgien, Luxemburg, Italien, Spanien, Lettland, Litauen och Estland.¹ I dessa länder finns endast ett bolagsorgan.

I Tyskland, Österrike, Nederländerna, Polen, Ungern, Slovakien och Slovenien används det dualistiska systemet som innebär att det utöver ett förvaltningsorgan finns ett tillsynsorgan. En kombination av systemen finns slutligen i Finland, Norge och Frankrike.²

Medverkan förekommer i två olika huvudformer. Den ena formen för medverkan ger arbetstagare rätt att välja eller utnämna ledamöter till något organ i bolaget. Den tillämpas i de flesta stater där rätt till medverkan förekommer. Den andra formen för medverkan ger arbetstagare rätt att föreslå kandidater eller framföra

¹ Se proposition till den finska riksdagen RP 66/2006 rd s. 7.

² Se prop. RP 66/2006 rd s. 7.

invändningar mot befintliga kandidater inför valet av ledamöter som sker i en annan ordning. Denna form tillämpas för närvarande i vart fall i Nederländerna.

5.2 Medverkan i de nordiska länderna

5.2.1 Norge

I Norge är rätten till medbestämmande föreskriven i grundlagen. I 110 § anges att de anställda skall ha rätt till medbestämmande på sin arbetsplats. De närmare reglerna om rätt till bolags- och koncernrepresentation återfinns i selskapsloven (§ 2–13), aksjeloven (§§ 6–4 och 6–5) och allmennaksjeloven (§§ 6–4 och 6–5). Härutöver finns särskilda bestämmelser för bolag inom finanssektorn. Nedan redogörs för regleringen beträffande allmennaksjeselskaper.

Om ett bolag har mer än 30 anställda och det inte finns någon bedriftsförsamling (ett tillsynsorgan) kan en majoritet av de anställda kräva att en styrelsemedlem och en observatör med suppleanter väljs av och bland de anställda (§ 6–4 första stycket allmennaksjeloven).

Om ett bolag har mer än 50 anställda och inte har någon bedriftsförsamling kan en majoritet av de anställda kräva att upp till en tredjedel och minst två av styrelsens medlemmar och suppleanter för dessa väljs av och bland de anställda (§ 6–4 andra stycket allmennaksjeloven).

Om ett bolag har fler än 200 anställda och det är avtalat att bolaget inte skall ha någon bedriftsförsamling skall de anställda välja ytterligare en styrelsemedlem med suppleant eller två observatörer utöver vad som anges i stycket ovan (§ 6–4 tredje stycket allmennaksjeloven).

Enligt fjärde stycket samma paragraf kan föreskrifter utfärdas bl.a. om beräkningen av antalet anställda, valet (villkor för rösträtt och valbarhet), valproceduren och om avgörande av tvister om valet. I föreskrifterna kan göras undantag från första, andra och tredje styckena. De föreskrifter som avses är FOR 1998-12-18 nr 1205: Forskrift om ansattes rett till representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v. (representasjonsforskriften).

§ 6–5 allmennaksjeloven innehåller bestämmelser om rätt att välja styrelsemedlemmar i koncernförhållanden.

I § 6–35 – § 6–40 finns bestämmelser om bedriftsförsamling. Detta organ skall bestå av 12 medlemmar eller det högre antal, delbart med tre, som bolagsstämman beslutar. I avtal mellan ledningen och en majoritet av de anställda kan beslutas att det inte skall finnas någon bedriftsförsamling. En tredjedel av medlemmarna i bedriftsförsamlingen väljs av och bland de anställda. I vissa fall kan arbetstagarna välja fler medlemmar. Minst hälften av bedriftsförsamlingens medlemmar skall dock alltid utses av bolagsstämman.

Till bedriftsförsamlingens uppgifter hör bl.a. att välja bolagets styrelse, utöva tillsyn och efter förslag av styrelsen avgöra frågor om stora investeringar och omläggningar av driften etc.

Om den ordning som stadgas för bedriftsförsamling eller för anställdas rätt till styrelserepresentation medför väsentliga olägenheter, eller om den inte är ändamålsenlig för att genomföra de anställdas rätt till representation i bolagets beslutande organ, kan Bedriftsdemokratinämnden efter ansökan helt eller delvis göra undantag från den ordning som annars följer av lagen eller föreskrifterna (§ 5 representasjonsforskriften).

En begäran om att styrelserepresentation skall inrättas skall riktas till bolagets ledning och vara undertecknad av mer än hälften av de anställda i bolaget. De anställda kan också genom omröstning framställa krav på styrelserepresentation. Alla anställda skall ha getts möjlighet att rösta och mer än hälften av de anställda måste ha röstat för inrättande av representation. Omröstningen arrangeras av bedriftsutvalget (företagsnämnden), eller, om något sådant organ inte finns, av en enskild lokal fackförening eller av flera lokala fackföreningar tillsammans (§ 8 representasjonsforskriften).

Medlemmar och observatörer till styrelsen väljs direkt av och bland de anställda. Valet skall vara hemligt och skriftligt. Det kan genomföras som majoritetsval eller som proportionellt val. För att den senare formen av val skall genomföras krävs att minst en femtedel av dem som har rösträtt, eller att fackföreningar som omfattar minst en femtedel av de röstberättigade, skriftligt begär det senast sex veckor före valdagen (9 § representasjonsforskriften).

Enligt huvudregeln har alla som är anställda i bolaget på valdagen rösträtt. För valbarhet krävs förutom vissa allmänna valbarhetskriterier att man är anställd i bolaget på valdagen (10 § representasjonsforskriften).

Valet leds av ett valutskott bestående av minst tre röstberättigade personer. De anställda och bolagets ledning skall ha minst en

representant vardera i valutskottet. Om styrelserepresentation är inrättad skall valutskottet utses av bolagets styrelse; om representation inte har inrättats skall utskottet utses av bedriftsutskottet eller om sådant inte finns av bolagets vd tillsammans med de anställdas skyddsombud (12 §).

Valutskottet skall fastställa datum för valet och kungöra detta två månader innan valdagen. Valutskottet ansvarar för att det samtidigt finns en lista över de anställda. Det skall också kungöra fristen och villkoren för att valet skall förrättas i valkretsar samt frist och villkor för att det skall genomföras som proportionellt val. Om valet skall förrättas i valkretsar skall valutskottet kungöra en lista över röstberättigade och valbara i varje valkrets.

Senast fyra veckor före valet skall valutskottet kungöra om valet skall ske som majoritetsval eller proportionellt val samt uppmana dem som har förslagsrätt att sända in förslag på styrelserepresentanter, observatörer och suppleanter.

Om valet skall ske såsom majoritetsval har alla röstberättigade förslagsrätt. Förslagsrätt har också lokal fackförening. Ett förslag kan innehålla högst det antal styrelsemedlemmar, observatörer och suppleanter som skall väljas. Regler finns angående könsfördelning. Det är endast de föreslagna kandidaterna som kan ges röster. De som fått flest röster är valda till medlemmar, de som därefter fått flest röster utses till observatörer om sådana skall finnas och de som står därefter i tur utses till suppleanter. Från de beskrivna reglerna skall avvikelser göras enligt vissa bestämmelser för att en jämn könsfördelning skall uppnås.

Representationsföreskriften innehåller också detaljerade regler om hur proportionella val skall gå till (§ 14).

I § 15 representationsföreskriften finns bestämmelser om när val skall förrättas i valkretsar. Om en eller flera fackföreningar som omfattar två tredjedelar av de anställda eller om mer än hälften av de anställda skriftligt senast sju veckor innan valet begär det, skall valet förrättas i valkretsar. Bolaget skall delas in i lika många valkretsar som det skall väljas medlemmar och observatörer. Alla anställda skall tillhöra en valkrets. Valet skall ske i form av majoritetsval av och bland de anställda i varje valkrets. Om det skall väljas flera kandidater i en krets kan valet ske i form av proportionellt val. De anställda har endast rösträtt och är endast valbara i den valkrets de tillhör. Motsvarande detaljerade regler finns i tredje kapitlet i representationsföreskriften beträffande val till bedriftsförsamlingen.

Fjärde kapitlet innehåller bestämmelser om bedriftsförsamlingens val av medlemmar till styrelsen.

I §§ 40–45 representasjonsforskriften finns regler om Bedrifts-demokratinämnden. Nämnden kan besluta om undantag enligt 5 § representasjonsforskriften och tillåta koncernordningar. Vidare kan beslut om valutskott och det organ som anordnar omröstning överklagas till nämnden, dock inte beslut om rösträtt och valbarhet. Rätt att klaga har bolaget, lokal fackförening och den som har rösträtt. Vissa tvister kan istället avgöras genom skiljeförfarande.

Norska regler om rätt att välja styrelsemedlemmar skiljer inte mellan om arbetstagarna utövar sina funktioner i Norge eller i utlandet under förutsättning att kriteriet ”arbetar i bolaget” är uppfyllt. Både vid beräkning av tröskelvärden och när fråga är om vem som har rösträtt tycks därför gälla att alla anställda medräknas, oavsett om de arbetar på eller utanför norskt område. De norska reglerna är flexibla i olika avseenden bl.a. på så sätt att valproceduren i de utländska dotterbolagen kan ske med hjälp av det regelsystem som är mest ändamålsenligt. Vid val bland medarbetare i utländska dotterbolag tar nämnden ställning till om de regler som gäller i det aktuella landet kan användas eller om en tillämpning och anpassning av norska regler är mer ändamålsenlig.³

5.2.2 Danmark

I Danmark finns reglerna om medverkan i aktieselskabsloven och anpartsselskabsloven och till dessa anknutna förordningar.

Enligt bestämmelser i den danska aktieselskabsloven förutsätts för rätt till styrelserepresentation att det under en period om 3 år funnits minst 35 arbetstagare i bolaget.

Rätten att utse arbetstagarrepresentanter inträder inte automatiskt. Först skall det genomföras en omröstning bland arbetstagarna varvid minst hälften av arbetstagarna skall rösta för inrättande av representation. Kravet på en omröstning kan framställas av en majoritet av medarbetarna i bolagets samarbetsutskott, av de fackliga organisationerna i bolaget som representerar minst en tiondel av arbetstagarna eller av en tiondel av arbetstagarna.

Styrelsen skall härefter upprätta ett valutskott som inom sex månader skall genomföra omröstningen. Alla arbetstagare som inte

³ Werlauff, Erik, Medarbejdere og fusion i Norden, Redegørelse til Nordisk Ministerråd efter anmodning fra Nordisk Arbejdsretsudvalg, NAU, 2002.

permanent utför arbete för verksamheten utanför Danmarks gränser kan delta i omröstningen. Om omröstningen resulterar i ett nej kan en ny omröstning hållas först efter sex månader.

Arbetstagarna har rätt att välja det antal representanter som svarar mot hälften av de medlemmar av styrelsen som valts av generalförsamlingen dvs. en tredjedel av styrelsen; dock kan alltid minst två representanter väljas. Om antalet arbetstagarrepresentanter som skall väljas inte utgör ett helt tal görs en avrundning uppåt.

De danska reglerna innebär att vid beräkningen av tröskelvärdet 35 arbetstagare skall man bortse från personer som permanent har sin arbetsplats utanför danskt höghetsområde. Rösträtt enligt danska regler förutsätter att arbetstagaren inte arbetar utanför Danmark och valbarhet förutsätter att vederbörande har rösträtt.

5.2.3 Finland

Arbetstagarnas rätt till representation regleras i Finland i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning 24.8. 1990/725. Lagen gäller bl.a. för finska aktiebolag, andelsbolag och andra ekonomiska föreningar, inom vilka antalet anställda inom arbetsförhållanden i Finland normalt uppgår till minst 150.

Utgångspunkten i det finska systemet är att bolaget och arbetstagarna ingår ett avtal om personalrepresentation. Avtalet skall ingås mellan bolaget och minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen.

Avtalet kan reglera bl.a. i vilket organ arbetstagarrepresentanterna skall verka, antalet representanter som skall väljas och vilka angelägenheter representanterna skall delta i beslut om.

Om något avtal inte kommer till stånd kan personalen – om minst två personalgrupper som representerar en majoritet av arbetstagarna kräver det – utse medlemmar och personliga suppleanter till bolagets förvaltningsråd, styrelse eller en ledningsgrupp eller motsvarande organ som generellt täcker bolagets resultatenheter. Det är bolaget som beslutar om i vilket eller vilka organ arbetstagarrepresentanterna skall finnas; en förutsättning är dock att representationen omfattar alla resultatenheter i bolaget.

Antalet arbetstagarrepresentanter kan utgöra en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet, dock minst en och högst fyra medlemmar. Personalen kan ha representanter i ett eller flera organ.

Personalrepresentanterna, som skall väljas, skall vara anställda i företaget. Det krävs dock inte att de har sin arbetsplats i Finland. Om det inte uppnås enighet mellan personalgrupperna om valet av representant sker valet enligt bestämmelserna för val av arbetarskyddsfullmäktige, dvs. genom majoritetsval med slutna sedlar.

Som framgått är lagen tillämplig på bolag inom vilka antalet anställda i arbetsförhållanden i Finland uppgår till 150. Lagen anger dock inte någon begränsning till att endast omfatta arbetstagare i Finland i fråga om vem som är röstberättigad eller valbar.

5.2.4 Island

Island saknar bestämmelser om arbetstagares rätt till medverkan i privata företag.

5.3 Medverkan i vissa andra länder

5.3.1 Tyskland⁴

Tyskland har fyra lagstadgade system för arbetstagarmedverkan. Arbetstagarnas medverkan sker i bolagens tillsynsorgan, eftersom dualistisk organisationsmodell gäller för tyska bolag. Vilket system som blir tillämpligt på ett bolag är huvudsakligen beroende av inom vilken sektor bolaget driver verksamhet, i viken bolagsform verksamheten drivs och hur många anställda bolaget har.

Montan-Mitbestimmungsgesetz (lag av den 21 maj 1951 om medbestämmande i gruv- järn- och stålindustrier) gäller för aktiebolag inom gruv- järn- och stålindustri, som har mer än 1 000 anställda. Arbetstagarna och aktieägarna utser lika många ledamöter var till bolagets tillsynsorgan. Därutöver utses en neutral person till ledamot i organet. Denna person måste ha både arbetstagarnas och aktieägarnas förtroende. Tillsynsorganet har vanligtvis elva ledamöter men kan utökas till femton eller tjugo beroende av bolagets aktiekapital.

Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (lag av den 7 augusti 1956 om tillägg till lag om medbestämmande i gruv- järn- och stålindustrier) gäller för aktiebolag vilka inte själva driver verksamhet inom gruvnäringen men som är dominerande bolag i en grupp

⁴ Redovisningen av de tyska systemen för arbetstagarmedverkan är hämtad från betänkandet arbetstagarinflytande i europabolag (SOU 2003:64).

av bolag som driver verksamhet inom gruv-, kol-, järn-, och stålindustrin, om bolagsgruppens omsättning till minst tjugo procent kommer från dessa näringar. Arbetstagarna och aktieägarna utser lika många ledamöter var till bolagets tillsynsorgan. Därutöver utses en neutral person till ledamot i organet. Denna person måste ha både arbetstagarnas och aktieägarnas förtroende. Tillsynsorganet har vanligtvis femton ledamöter men kan utökas till tjugoen beroende av bolagets aktiekapital.

Betriebsverfassungsgesetz 1952 (lag av den 11 november 1952) är tillämplig på aktiebolag och även på andra särskilt uppräknade associationsformer. Dess tillämplighet är inte begränsad till någon speciell verksamhetsinriktning. Den gäller för bolag eller föreningar som har 500 till 2 000 arbetstagare. Arbetstagarna utser en tredjedel av ledamöterna i tillsynsorganet och ägarna utser två tredjedelar av ledamöterna. Tillsynsorganet består av 3, 6, 9, 12, 15, 18 eller 21 ledamöter beroende av vad som föreskrivs i bolagets eller föreningens stadgar.

Mitbestimmungsgesetz (lag av den 4 maj 1976 om medbestämmande för arbetstagare) är tillämplig på aktiebolag men även på andra särskilt uppräknade associationsformer. Dess tillämplighet är inte begränsad till någon speciell verksamhetsinriktning. Den gäller för bolag eller föreningar som har mer än 2 000 arbetstagare. Arbetstagarna utser hälften av ledamöterna och ägarna hälften. Tillsynsorganets storlek är beroende av antalet arbetstagare som är anställda i bolaget eller föreningen. Det är 12 ledamöter om antalet anställda är upp till 10 000, 16 ledamöter om de anställda är 10 000 till 20 000 och 20 ledamöter om de anställda är fler än 20 000.

Avtal om medbestämmande förekommer. Dessa avtal är slutna mellan företagsledningar och representanter för arbetstagare och fackföreningar. Genom dessa avtal förekommer arbetstagarmedverkan i tillsynsorgan i bolag som inte omfattas av någon av de ovan nämnda fyra lagarna. Det förekommer även avtal som kompletterar den reglering som annars gäller enligt någon av de ovan nämnda lagarna.

Tysk rätt ger inte arbetstagare anställda i verksamheter utanför Tyskland rätt till medbestämmande.

5.3.2 Österrike

I Österrike gäller den dualistiska organisationsmodellen för bolag. Arbetstagarna har rätt till medverkan enbart i tillsynsorganet. Regleringen av arbetstagarnas rätt finns i flera olika lagar.

Huvudregeln är att arbetstagare har rätt att utse en tredjedel av ledamöterna i tillsynsorganet. Arbetstagarna får alltså utse en ledamot varje gång ägarna utser två ledamöter. Om ledamöterna utsedda av ägarna uppgår till ett ojämnt antal så får arbetstagarna utse en extra ledamot. Rätten att utse arbetstagarledamöterna tillkommer de s.k. företagsråden. Ett företagsråd är ett lokalt organ vars huvuduppgift är att företräda arbetstagarna vid samråds- och medbestämmandeförfaranden. Arbetstagarrådets medlemmar har i sin tur valts av de anställda (som är över 18 år) genom direkta och hemliga val. Arbetstagarledamöterna i tillsynsorganet har i princip samma rättigheter och skyldigheter som övriga ledamöter. Vissa skillnader föreligger dock; t.ex. när tillsynsorganet fullgör en av sina viktigaste uppgifter, nämligen att utse ledamöter till styrelsen. Vid sådana beslut krävs "dubbel majoritet" dvs. för bifall krävs inte bara att en majoritet av alla ledamöter i tillsynsorganet röstar för förslaget utan även att en majoritet av de ledamöter som är utsedda av ägarna gör det.

För vissa verksamhetsformer finns regler som är utformade på annat sätt.

Rätt till medverkan föreligger inte för arbetstagare anställda utanför Österrike.

5.3.3 Nederländerna

I Nederländerna tillämpas den dualistiska organisationsmodellen för bolag. Arbetstagarnas rätt till medverkan utövas alltså i tillsynsorganet. Rätt till medverkan för arbetstagarna förekommer enbart i vissa stora bolag. En viktig uppgift för tillsynsorganet är att tillsätta eller avskeda styrelseledamöter.

Arbetstagarnas rätt till medverkan utövas genom att de får föreslå kandidater till samtliga platser i tillsynsorganet. De har även möjlighet att framföra invändningar mot en av de kandidater som föreslagits av någon annan. Val av ledamöter sker sedan i annan ordning. Arbetstagar kollektivet deltar inte i dessa val.

Arbetstagare utanför Nederländerna har inte rätt till medverkan.

5.3.4 Vissa övriga EES-stater

I ett antal EES-stater, bl.a. Belgien, Irland, Italien, Spanien och Storbritannien saknas bestämmelser om rätt till medverkan för arbetstagare i privata bolag.

6 Information till arbetstagare (artikel 7)

Vårt förslag: Informationsskyldigheten gentemot arbetstagare i direktivet bör genomföras genom bestämmelser i de olika associationsrättsliga lagar som i övrigt reglerar innehållet i den rapport som avses i artikeln. Där skall det framgå att styrelsen i det eller de företag som deltar i fusionen skall skriva en redogörelse som skall ange vilka rättsliga och ekonomiska aspekter som har beaktats vid bestämmandet av villkoren för fusionen. Redogörelsen skall också innehålla uppgifter om fusionens sannolika konsekvenser för ägare/medlemmar, borgenärer och anställda. Om styrelsen i skälig tid får ett yttrande från arbetstagarnas företrädare skall detta yttrande fogas till redogörelsen. Redogörelsen och övriga handlingar skall finnas tillgängliga för ägare/medlemmar och arbetstagare under minst en månad före den stämma som skall ta ställning till fusionsplanen.

Enligt kommittédirektiven skall vi utreda om bestämmelserna som föreslås för att genomföra artikel 7 skall samlas i en separat lag om särskild information till arbetstagare tillsammans med bestämmelser om rätt till information för arbetstagare enligt artiklarna i ett annat EG-direktiv, nämligen direktivet om offentliga uppköpserbjudanden. Om en annan lösning är att föredra skall vi lämna förslag till annan lagreglering.

Något som talar för att vi bör lägga fram förslag till en särskild lag är att bestämmelser om vad som skall gälla mellan arbetsgivare och arbetstagare traditionellt sett brukar återfinnas i arbetsrättslig lagstiftning som är avskild från annan lagstiftning. Arbetsrätten hålls på det sättet samman och det blir lättare att orientera sig om vad som gäller.

Ytterligare ett argument för en särskild lag är att det kan förväntas komma nya bestämmelser av liknande slag, t.ex. vid genomförandet av det fjortonde bolagsdirektivet om flytt av säte.

I kommittédirektiven har vi uppmanats att följa utvecklingen av lagstiftningsarbetet rörande Europaparlamentets och rådets direktiv om uppköpserbudanden (takeover-direktivet).¹ Arbetstagarnas rätt till information enligt det direktivet rör frågor som aktieägarna fattar beslut om. Information skall lämnas till arbetstagarnas företrädare och om sådana saknas till arbetstagarna direkt.

När våra kommittédirektiv skrevs pågick arbetet med en lagrådsremiss på grundval av den s.k. Takeover-utredningens betänkande.² Enligt utredningens förslag skulle bestämmelserna tas in i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och information skulle enbart ske till arbetstagarorganisationer. Vid remissförfarandet kom det fram att TCO och LO ansåg att bestämmelserna borde placeras i den bolagsrättsliga lagstiftningen och inte i MBL. SACO, som både såg fördelar och nackdelar med placeringen i MBL, tillstyrkte utredningens förslag. Arbetslivsinstitutet godtog också förslaget men hade samtidigt inte någon invändning mot att bestämmelserna placerades i den bolagsrättsliga lagstiftningen. Enligt Arbetslivsinstitutet borde dock även oorganiserade arbetstagare ha rätt till information, eftersom direktivet ger dem en sådan rätt.

I lagrådsremissen föreslogs samma informationsbestämmelser som utredningen lagt fram men så att information skulle lämnas

- till kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation, eller
- till arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos bolaget om bolaget inte har kollektivavtal med någon arbetstagarorganisation, eller
- till arbetstagarna direkt om sådan arbetstagarorganisation inte finns.

Lagrådet föreslog en omformulering så att lagtexten utformades så att den alltid ger såväl alla arbetstagarorganisationer som har medlemmar på arbetsplatsen som oorganiserade arbetstagare rätt till information.

I propositionen³ ansåg regeringen att det mest sannolika är att direktivet har den innebörd som Lagrådet angett och lät den tolkningen ligga till grund för lagtexten. Regeringen skrev också att den rätt till information som ges genom takeover-direktivet skiljer sig

¹ EUT L 142, 30.4.2004. s. 12 Celex 32004L0025.

² SOU 2005:58.

³ Prop. 2005/06:140 s. 54 f.

från den information som skall lämnas enligt MBL. Informationen enligt MBL avser att ge arbetstagarna ett reellt inflytande över arbetsgivarens beslutsprocess. Direktivets rätt till information rör huvudsakligen frågor som andra än arbetsgivaren fattar beslut om. Dess huvudsakliga syfte är inte att ge arbetstagarna inflytande över beslutet som sådant utan att ge arbetstagarna kännedom om vad som skall ske. Detta står i kontrast till reglerna i MBL. Regeringen fann därför inga avgörande skäl som talade mot att frånga MBL:s systematik och välja den lösning som Lagrådet förordade. Informationsbestämmelserna i lagen (2006:451) om offentliga uppköpserbjudanden på aktiemarknaden utformades därför på det sättet.

Nu har bestämmelserna om information vid offentligt uppköpserbjudande redan förts in i lagen om offentliga uppköpserbjudanden på aktiemarknaden och vi anser inte att det för närvarande finns skäl att bryta ut dem därifrån och lägga dem i en särskild lag.

Enligt artikel 7 i direktivet om gränsöverskridande fusioner skall lednings- eller förvaltningsorganet i vart och ett av de fusionerande bolagen utarbeta en rapport till bolagsmännen. Rapporten skall innehålla en förklaring av och motivering till de rättsliga och ekonomiska aspekterna av den gränsöverskridande fusionen. Den skall också innehålla en förklaring av konsekvenserna för bolagsmän, borgenärer och arbetstagare. Rapporten skall göras tillgänglig för bolagsmännen och arbetstagarnas företrädare eller, om sådana saknas, för arbetstagarna själva minst en månad före dagen för den bolagsstämma som avses i direktivets artikel 9 (dvs. den bolagsstämma som skall godkänna den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen). Om lednings- eller förvaltningsorganet i något av de fusionerande bolagen inom skälig tid erhåller ett yttrande från arbetstagarnas företrädare skall detta yttrande bifogas rapporten.

Inom Justitiedepartementet pågår ett arbete med att ta fram förslag till hur direktivet skall genomföras i de associationsrättsliga delarna. Förslaget väntas innehålla nya paragrafer i aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar om information till aktieägare/medlemmar för att uppfylla informationskravet i artikel 7 i direktivet om gränsöverskridande fusioner. Systematiska skäl talar enligt vår uppfattning med styrka för att även informationen till arbetstagare behandlas i dessa paragrafer, i synnerhet som det bakomliggande direktivet i detta avseende inte gör någon åtskillnad mellan dessa olika kategorier av intressenter.

Det bör tilläggas att nya associationsrättsliga bestämmelser om fusioner föreslås bli införda inte bara i aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar utan även i de särskilda lagar som gäller för de finansiella företagen. Förslag i de delarna håller på att utarbetas av Finansdepartementet.

I sammanhanget bör också beaktas att det ligger närmast till hands att leta efter bestämmelser om offentliggörande av styrelsens rapport i den lag där innehållet i rapporten regleras. Om informationsbestämmelserna skulle tas in i en egen lag skulle det innebära andra problem. De lagar som skall gälla på sakområdet kommer att innehålla en mängd termer som definieras där. I en särskild lag om information till arbetstagare måste det göras hänvisningar till bestämmelser i de lagarna för att förpliktelsen att informera skall bli tydlig. Det kommer att röra sig om hänvisningar till ett antal olika lagar. Även om informationsbestämmelserna i sig kan utformas på ett ganska enkelt sätt kommer lagen att tyngas av hänvisningar och förklaringar för att det skall gå att förstå vad som skall vara föremål för informationen. Det finns därmed en risk att bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att informera blir svåröverskådliga.

Vår bedömning – mot bakgrund av vad vi nu har redovisat – är att informationsbestämmelserna för arbetstagare i direktivet om gränsöverskridande fusioner inte bör genomföras i en särskild lag. Bestämmelserna om detta bör i stället tas in i de olika lagar som i övrigt reglerar innehållet i den rapport som avses i artikel 7 i direktivet. Den närmare utformningen av bestämmelserna och deras innebörd kommer att behandlas i den departementspromemoria som behandlar genomförandet av direktivet i de associationsrättsliga delarna.

Vi har övervägt att föreslå en hänvisning i MBL till den informationsskyldighet som föreligger gentemot arbetstagarorganisationerna till följd av direktivet. Situationen med en gränsöverskridande fusion är emellertid så speciell att det måste förutsättas att den som vill sätta sig in i bestämmelserna också tar del av de föreskrifter för styrelsens agerande i samband med fusionen som föreslås bli införda i de associationsrättsliga lagarna. Där ingår de paragrafer där vi anser att bestämmelserna om information skall finnas. Vi vill tillägga att det skulle vara olyckligt att göra MBL mer svåräst genom att föra in hänvisningar till ett antal olika lagar.

I lagen om offentliga uppköpserbjudanden på aktiemarknaden finns det ingen sanktion för den som inte tillhandahåller informa-

tion enligt lagen till sina anställda. Det finns dock en bestämmelse i 7 kap. 6 § som ger Finansinspektionen rätt att förelägga den som inte informerar sina anställda att göra rättelse genom att fullgöra skyldigheten att informera. Ett sådant föreläggande får förenas med vite.

Vid det samråd som skett med Justitiedepartementet om hur informationsskyldigheten skall genomföras har det framgått att de bestämmelser i aktiebolagslagen och i lagen om ekonomiska föreningar som Justitiedepartementet avser att lägga fram inte har någon särskild sanktion knuten till överträdelse av bestämmelserna. Om styrelsen underlåter att se till att handlingarna hålls tillgängliga för arbetstagarna på det sätt som anges i de föreslagna bestämmelserna i lagen om ekonomiska föreningar och aktiebolagslagen och det leder till en påvisbar skada, kan styrelseledamöterna bli skadeståndsansvariga enligt de allmänna skadeståndsbestämmelserna i 13 kap. 1 § lagen om ekonomiska föreningar och 29 kap. 1 § aktiebolagslagen. En förutsättning för det är dock att styrelsen har handlat uppsåtligen eller oaktsamt.

Det kan tyckas vara en brist att vi inte föreslår en sanktion som alltid kan förväntas följa vid en underlåtenhet att respektera bestämmelserna. Vi vill därför peka på att alla betydelsefulla förhållanden kring den gränsöverskridande fusionen kommer att omfattas av informationsskyldigheten och den primära förhandlingsskyldigheten i MBL och att underlåtenhet att följa de bestämmelserna kan, i vart fall när det gäller organiserade arbetstagare, leda till skadestånd enligt MBL. Vi tycker därför inte att det är någon allvarlig brist i genomförandet att informationsbestämmelserna i de associationsrättsliga lagarna inte föreslås vara förenade med andra sanktioner än dem som vi nyss redovisat.

7 Genomförandet av artikel 16

7.1 Inledning

En del av vårt uppdrag enligt kommittédirektivet är att lämna förslag till hur bestämmelserna om arbetstagares rätt till medverkan i artikel 16 i direktivet om gränsöverskridande fusioner skall genomföras i svensk rätt.

Vid en gränsöverskridande fusion uppstår, till skillnad från vad som är fallet i fråga om europabolag och europakooperativ, inte någon europeisk associationsform utan en nationell sådan. Utgångspunkten i direktivet om gränsöverskridande fusioner är därför att det är säteslandets nationella rätt som skall reglera förhållandena i det bolag som blir resultatet av fusionen om inte något annat sägs i direktivet.

I artikel 16 som reglerar arbetstagares medverkan slås inledningsvis denna princip fast. Det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall omfattas av eventuella gällande bestämmelser om arbetstagares medverkan i det land där bolaget har sitt säte (artikel 16.1).

Medverkansbestämmelserna ser som tidigare redovisats mycket olika ut i medlemsstaterna. I Sverige liksom i vissa andra länder ges arbetstagarna rätt till representation i styrelsen medan arbetstagarrepresentationen i andra länder finns i ett tillsynsorgan. I åter andra fall förekommer en form av medverkan som består i rätten att föreslå eller avvisa utnämningen av några eller alla ledamöter i ett företagsorgan. I ett antal länder saknas bestämmelser om rätt till medverkan. Härtill kommer att i flertalet länder är rätten till medverkan begränsad till arbetstagare sysselsatta inom det egna landet.

Mot bakgrund av dessa olikheter i medlemsstaternas reglering är en annan utgångspunkt i direktivet att arbetstagares befintliga rättigheter skall skyddas vid en fusion. För att inte en tillämpning av huvudregeln skall leda till en minskning eller en förlust av rätten till medverkan anger direktivet vissa undantag.

Säteslandets bestämmelser skall enligt artikel 16.2 inte tillämpas

- om den nationella lagstiftningen i sätelandet föreskriver en lägre nivå för medverkan än den högsta nivån i något av de berörda bolagen eller
- om den nationella lagstiftningen i sätelandet 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 genom fusionen har sitt säte, eller
- om ett av de deltagande bolagen är av en viss storlek (fler än 500 arbetstagare) och omfattas av regler om medverkan.

För dessa fall anges i artikel 16.3–16.4 och 16.6–16.7 vad som istället skall gälla. Enligt artikel 16.3 skall bestämmelser i förordningen om europabolag och SE-direktivet tillämpas. I artikel 16.4 och 16.6–16.7 anges vissa särregler för gränsöverskridande fusioner som avviker från den ordning som skapats för europabolag.

Avslutningsvis skall uppmärksammas att den reglering som medlemsstaterna åläggs att införa enligt artikel 16 i direktivet aktualiseras endast om medverkan förekommer i något av de företag som deltar i den gränsöverskridande fusionen.

7.2 Behov av lagstiftning

Vårt förslag: Artikel 16 skall genomföras i Sverige genom en ny lag som reglerar arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Enligt artikel 16.3 i vårt direktiv åläggs medlemsstaterna att vid gränsöverskridande fusioner ha ett särskilt regelsystem för de fall då sätelandets eventuella bestämmelser om arbetstagares medverkan (i Sverige; lagen om styrelserepresentation för de privatanställda; i fortsättning lagen om styrelserepresentation) till följd av föreskrifterna i artikel 16.2 inte skall tillämpas. Den svenska lagstiftningen måste därför kompletteras med sådana bestämmelser.

Det regelsystem som enligt direktivet skall införas utgörs i stora delar av bestämmelser i SE-direktivet som i svensk rätt har genomförts genom lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Regelsystemet (fortsättningsvis benämnt SE-reglerna) skall enligt direktivet om gränsöverskridande fusioner alltid tillämpas om något av

de fusionerande företagen har fler än 500 anställda och dessa omfattas av ett system för medverkan.

Huruvida SE-reglerna skall gälla även i andra fall av gränsöverskridande fusioner beror för svensk del framförallt på den närmare utformningen av lagen om styrelserepresentation. Den lagen ger i dag inte någon rätt till medverkan för arbetstagare anställda i andra länder. Att den nationella rätten föreskriver samma rätt till medverkan till anställda i filialer i andra medlemsstater är som framgått en förutsättning enligt vårt direktiv för att den skall kunna tillämpas om medverkan före fusionen förekommer i något av de deltagande företagen.

Som framgår av avsnitt 8 föreslår vi av skäl som vi närmare utvecklar i det avsnittet inte någon utvidgning av lagen om styrelserepresentation. Konsekvensen av detta är att SE-reglerna skall gälla vid gränsöverskridande fusioner i alla de fall då arbetstagare har rätt till medverkan i något av de fusionerande företagen.

De föreskrifter i SE-direktivet som vårt direktiv hänvisar till har som nämnts genomförts i svensk rätt genom lagen om arbetstagarinflytande i europabolag som trädde i kraft den 8 oktober 2004. Något skäl till att utforma dessa regler på ett annat sätt än som skett i den lagen finns inte.

När de aktuella bestämmelserna skall göras tillämpliga på de situationer som direktivet om gränsöverskridande fusioner tar sikte på uppstår frågan om det bör ske genom hänvisningar eller om bestämmelserna bör återges i sin helhet med de modifikationer som direktivet kräver.

En fördel med den förstnämnda metoden är att man slipper en upprepning av ett antal lagbestämmelser med i stort sett likalydande innehåll. Direktivet om gränsöverskridande fusioner hänvisar emellertid endast till delar av SE-regleringen och i vissa fall endast till delar av en SE-bestämmelse. Vidare föreskriver direktivet i vissa fall avvikelser från bestämmelser i SE-direktivet. Tillägg och justeringar måste därför göras i förhållande till de aktuella bestämmelserna i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Vår slutsats blir därför att en lagstiftningsteknik med hänvisningar inte är lämplig i detta fall. En sådan teknik tror vi skulle försvåra överskådligheten och förståelsen av de redan i sig komplicerade reglerna i direktivet om gränsöverskridande fusioner. Här kan direktivet om gränsöverskridande fusioner själv tjäna som ett avskräckande exempel. Genom den hänvisningsteknik som där använts har direktivet i

vissa delar blivit svårbegripligt och metoden tycks också ha lett till att vissa situationer blivit oreglerade.

För att i möjligaste mån underlätta för parterna anser vi istället att reglerna bör införas i en särskild lag om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Till grund för flertalet bestämmelser i den lag vi föreslår ligger bestämmelser i SE-direktivet som genomförts i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Den reglering vi föreslår bör därför i den utsträckning det är möjligt följa det mönster och den utformning som bestämmelserna har i den lagen.

Här kan noteras att metoden att samla bestämmelserna i en egen lag också valts när rådets direktiv om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande (direktivet om europakooperativ) skulle implementeras i Sverige. Även den lagen, dvs. lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ, har utformats efter det mönster som finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

7.3 Lagens tillämpningsområde

Vårt förslag: Lagen skall gälla vid gränsöverskridande fusioner om arbetstagarna i något av de deltagande företagen omfattas av bestämmelser om medverkan.

Den skall också gälla om ett övertagande företag inom tre år efter det att den gränsöverskridande fusionen registrerats deltar i en fusion med ett svenskt företag.

Lagen skall dock inte gälla om den gränsöverskridande fusionen resulterar i att ett europabolag eller ett europakooperativ bildas.

Enligt artikel 1 i direktivet om gränsöverskridande fusioner skall det tillämpas på fusioner av bolag med begränsat ansvar som har bildats i enlighet med en medlemsstats lagstiftning och som har sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom gemenskapen, under förutsättning att minst två av bolagen omfattas av lagstiftningen i olika medlemsstater. I direktivet benämns dessa fusioner ”gränsöverskridande fusioner”.

Inom Justitiedepartementet planeras en departementspromemoria där de associationsrättsliga föreskrifterna väntas bli genomförda genom ändringar i de lagar som gäller för två av de berörda associa-

tionerna; nämligen aktiebolagslagen (2005:551) och lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar. Senare väntas motsvarande ändringar föreslås i de särskilda lagar som gäller för finansiella företag. Dessa lagar väntas också ge en definition av vad som avses med begreppet ”gränsöverskridande fusion”.

För att ange vad den lag som nu föreslås avser att reglera bör begreppet gränsöverskridande fusion användas. Innebörden av detta begrepp skall självfallet vara densamma som i de associationsrättsliga lagarna, se vidare om definitionerna i avsnitt 7.4.

Av bestämmelserna i artikel 16.2 i vårt direktiv framgår i vilka situationer SE-reglerna skall tillämpas vid en gränsöverskridande fusion. Bestämmelserna är utformade som tre undantag från den huvudregel som säger att det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen (i fortsättningen benämnt det övertagande företaget) skall omfattas av sätelandets bestämmelser om medverkan. Undantagsbestämmelserna har dock fått en sådan räckvidd att tillämpningen av SE-reglerna torde bli mer regel än undantag vid gränsöverskridande fusioner.

Som framgår av avsnitt 8 föreslår vi inte någon utvidgning av den svenska lagen om styrelserepresentation. Konsekvensen av detta är att SE-reglerna skall tillämpas vid gränsöverskridande fusioner i alla de fall då arbetstagare har rätt till medverkan i något av de fusionerande företagen.

Vi har övervägt om tillämpningsområdet för lagen bör beskrivas på ett sätt som ligger närmare ordalydelsen i direktivet. Vi har emellertid funnit att ett återgivande av de tre undantagssituationerna blir onödigt tungt och mindre tydligt än att direkt uttrycka konsekvenserna av direktivets regler för Sveriges del; nämligen att lagen skall gälla vid gränsöverskridande fusioner om arbetstagarna i något av de deltagande företagen omfattas av bestämmelser om medverkan.

Efterföljande nationell fusion

I artikel 16.7 i vårt direktiv finns en bestämmelse till skydd för förlust av rättigheter vid en efterföljande nationell fusion. Där sägs att när det övertagande företaget omfattas av ett system för medverkan, skall företaget vidta åtgärder för att säkerställa att arbetstagarnas rätt till medverkan skyddas vid eventuella därpå följande inhemska fusioner inom tre år efter det att den gränsöverskridande

fusionen har trätt i kraft. Det skall ske genom att företaget i tillämpliga delar tillämpar bestämmelserna i artikel 16.

I SE-direktivet finns istället en generell missbruksbestämmelse i artikel 11. Den bestämmelsen syftar till att förhindra att associationsformen europabolag används för att frånta eller vägra ge arbetstagarna deras rättigheter.

Vad den aktuella artikeln i vårt direktiv avser att förhindra är att arbetstagarna fråntas förvärvade rättigheter om en nationell fusion genomförs en kort tid efter den gränsöverskridande fusionen.

Vid en nationell fusion blir de nationella bestämmelserna i sätelandet gällande. Om dessa t.ex. saknar bestämmelser om medverkan eller ger medverkan på en lägre nivå skulle skyddsreglerna i direktivet kunna kringgå genom att man redan från början planerar att den gränsöverskridande fusionen skall genomföras i två led; den första som en regelrätt gränsöverskridande fusion och strax därpå en ny nationell fusion.

Den skyddstid som vårt direktiv föreskriver är tre år. Under denna tid skall, om det övertagande företaget genomför en nationell fusion, reglerna om arbetstagares medverkan i direktivet om gränsöverskridande fusioner gälla i tillämpliga delar.

I den nya lagen bör införas en bestämmelse där det skall framgå att lagen skall tillämpas också i det fall det övertagande företaget inom en tid av tre år efter registreringen av den gränsöverskridande fusionen genomför en nationell fusion. (Se även avsnitt 8.7)

Europabolag och europakooperativ

Direktivet om gränsöverskridande fusioner är tillämpligt även på europabolag och europakooperativ under förutsättning att juridiska personer av detta slag får delta i en gränsöverskridande fusion enligt nationell rätt. Ett europabolag eller ett europakooperativ med säte i Sverige kan delta i en gränsöverskridande fusion enligt den reglering som väntas bli föreslagen för att genomföra de associationsrättsliga delarna av direktivet i svensk rätt.

Om ett europabolag eller ett europakooperativ är ett av de deltagande företagen skall alltså den nya lagen tillämpas. Om däremot den gränsöverskridande fusionen resulterar i att ett europabolag eller ett europakooperativ bildas skall inte den nya lagen utan istället den särskilda lagstiftning som gäller för europabolag respektive europakooperativ tillämpas. Att den lag som nu föreslås inte är

tillämplig om den gränsöverskridande fusionen leder till att ett europabolag eller ett europakooperativ bildas bör framgå av lagen.

7.3.1 När lagen skall tillämpas

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

I artikel 16.3 d i direktivet om gränsöverskridande fusioner hänvisas till artikel 6 i SE-direktivet. Där framgår att förhandlingsförfarandet enligt artiklarna 3–5 i sistnämnda direktiv skall regleras av sätetslandets lagstiftningen om inte något annat sägs i direktivet.

Vid gränsöverskridande fusioner är det således lagstiftningen i det land där det övertagande företaget skall ha sitt säte som skall reglera förhandlingsförfarandet dvs. inrättande av det särskilda förhandlingsorganet, avtalets innehåll och förhandlingarnas varaktighet.

I en bilaga till direktivet finns referensbestämmelser. Av artikel 7 i SE-direktivet till vilken det hänvisas i artikel 16.3 e i direktivet om gränsöverskridande fusioner följer att när referensbestämmelserna skall tillämpas är det de motsvarande bestämmelserna i lagstiftningen i det land där det övertagande företaget skall ha sitt säte som skall tillämpas.

Artikel 3.2 b i SE-direktivet (en hänvisning till den artikeln finns i artikel 16.3 a i vårt direktiv) innehåller ett undantag från huvudregeln. Enligt denna artikel skall arbetstagarledamöterna till förhandlingsdelegationen utses enligt regleringen i det land där arbetsplatsen är belägen.

I lagen om arbetstagarinflytande i europabolag har dessa bestämmelser i SE-direktivet genomförts genom en särskild lagvalsregel. En sådan regel bör införas även i den lag som nu föreslås.

7.3.2 Begränsningar i lagens tillämplighet

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

Av hänvisningen i artikel 16.3 f till artikel 8.3 i SE-direktivet följer att varje medlemsstat får fastställa särskilda bestämmelser för övertagande företag inom sitt territorium som direkt eller huvudsakligen ägnar sig åt opinionsbildande verksamhet med avseende på information och meningsyttringar om sådana bestämmelser redan ingår i den nationella lagstiftningen.

I lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (3 §) finns ett undantag som utformats i överensstämmelse med 2 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). I sistnämnda paragraf sägs att arbetsgivares 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.

Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag omfattar emellertid både information, samråd och medverkan medan den nu aktuella lagen endast reglerar medverkan. Den svenska nationella lagstiftningen på medverkansområdet är lagen om styrelserepresentation. I den lagen sägs att om ett företags verksamhet är av sådan natur eller har ett sådant ändamål som avses i 2 § medbestämmandelagen, har arbetstagarrepresentanterna inte rätt att delta i ett beslut som gäller verksamhetens mål och inriktning (14 § andra stycket).

Möjligheten att införa ett undantag för sådan verksamhet som anges i SE-direktivet bör utnyttjas även i den nya lagen. I likhet med motsvarande bestämmelse i lagen om styrelserepresentation bör undantaget endast avse själva beslutet.

7.4 Definitioner

Vårt förslag: I denna lag avses med

- *gränsöverskridande fusion*: sådan gränsöverskridande fusion som avses i 12 kap. X § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar och 23 kap. X § aktiebolagslagen (2005:551),
- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *övertagande företag*: det företag som blir resultatet av en gränsöverskridande fusion,
- *deltagande företag*: de företag som direkt deltar i den gränsöverskridande fusionen,
- *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,
- *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,
- *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
 - a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags styrelse eller annat förvaltningsorgan, tillsynsorgan eller ledningsgrupper eller motsvarande organ som täcker företagets resultatenheter, eller
 - b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan.

I den lag som föreslås bör vissa begrepp definieras. Flera av de begrepp som används härrör från SE-direktivet där de också definierats. En del av dessa definitioner återfinns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. De för vårt direktiv relevanta definitionerna bör föras in också i den nya lagen. Vidare bör läggas till vissa definitioner som är speciella just för gränsöverskridande fusioner.

Direktivet om gränsöverskridande fusioner skall tillämpas på bolag med begränsat ansvar. För svensk del innebär det att den nya lagen skall vara tillämplig inte bara på aktiebolag utan även på ekonomiska föreningar och motsvarande finansiella företagsformer. Vi har därför valt att generellt använda ordet företag istället för bolag. Användandet av ordet företag ansluter till ordvalet i lagen om styrelserepresentation. I de definitioner som utformas

med motsvarande definition i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag som förebild bör därför bolag bytas ut mot företag.

Gränsöverskridande fusion

I direktivet om gränsöverskridande fusioner anges i artikel 1 att det tillämpas på fusioner av bolag med begränsat ansvar som har bildats i enlighet med en medlemsstats lagstiftning och som har sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom gemenskapen under förutsättning att minst två av bolagen omfattas av lagstiftningen i olika medlemsstater. I direktivet benämns dessa fusioner ”gränsöverskridande fusioner”.

Det förslag som Justitiedepartementet håller på att ta fram för att genomföra direktivet i de associationsrättsliga delarna väntas innehålla nya paragrafer i lagen om ekonomiska föreningar och i aktiebolagslagen; bl.a. bestämmelser vari begreppet gränsöverskridande fusioner definieras.

Den departementspromemoria som behandlar dessa delar (ändringar i aktiebolagslagen och lagen om ekonomiska föreningar) väntas alltså innehålla en bestämmelse i lagen om ekonomiska föreningar där det sägs att en svensk ekonomisk förening får delta i en fusion med en motsvarande juridisk person med hemvist i en annan stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet än Sverige (gränsöverskridande fusion).

Kravet på att det skall vara fråga om en motsvarande juridisk person innebär att fusion i princip endast får ske med sådana utländska företag som har de grundläggande egenskaper som enligt svensk rätt avgränsar en förening i förhållande till andra associationsformer. Föreningen skall också ha sådana kooperativa inslag som kännetecknar en svensk ekonomisk förening.

Vidare väntas i aktiebolagslagen föreslås en liknande bestämmelse; dvs. att ett svenskt aktiebolag får delta i en fusion med en motsvarande juridisk person med hemvist i en annan stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet än Sverige (gränsöverskridande fusion).

Med motsvarande juridiska personer avses här sådana utländska företagsformer som har de för aktiebolag kännetecknande grundegenskaperna. Till dessa hör avsaknaden av personligt betalningsansvar för delägarna, förekomsten av ett aktiekapital och möjligheten att överlåta andelar (aktier).

Motsvarande bestämmelser torde komma att ingå i det förslag som håller på att utarbetas av Finansdepartementet rörande de finansiella företagen.

Begreppet gränsöverskridande fusioner bör definieras i den nya lagen. Detta bör ske genom en hänvisning till de lagrum som väntas bli föreslagna i den associationsrättsliga lagstiftningen som innehåller definitionen av detta begrepp.

EES-stater

Enligt artikel 19 i direktivet om gränsöverskridande fusioner gäller dess reglering medlemsstaterna. Genom ett beslut av EEA Joint Committee den 22 september 2006 har direktivet blivit en del av EES-avtalet. Regleringen gäller alltså för hela det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). För att det av lagen skall framgå att den är tillämplig i hela EES-området och inte bara EU-staterna bör benämningarna EES-stater respektive EES-stat användas i lagen. I lagen bör anges att med EES-stater avses EU:s medlemsstater och de stater som utöver EU:s medlemsstater har ingått EES-avtalet.

Övertagande företag

I den svenska språkversionen av artikel 16 i direktivet om gränsöverskridande fusioner används uttrycket ”det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen”. Motsvarande uttryck i den engelska språkversionen är ”company resulting from the cross-border merger”.

Det uttryck som används i den svenska versionen av direktivet skulle kunna uppfattas som att bestämmelserna är avsedda att vara begränsade till fusion genom kombination dvs. det fall då två eller flera företag bildar ett nytt företag. Det engelska uttrycket innehåller inte denna begränsning. Eftersom man måste utgå från att bestämmelserna är avsedda att gälla även för fusion genom absorption (ett eller flera företag går upp i ett befintligt bolag) bör det uttryck som används i vårt direktiv undvikas och i stället bör ett bredare begrepp väljas. I den nyssnämnda departementspromemorian från Justitiedepartementet väntas föreslås att begreppet ”övertagande bolag” resp. ”övertagande förening” används. Mot-

svarande begrepp bör väljas även i den nya lagen. I lagen bör klargöras att med begreppet övertagande företag avses det företag som blir resultatet av en gränsöverskridande fusion.

Deltagande företag

I artikel 2 b i SE-direktivet finns en definition av begreppet deltagande bolag. Där anges att deltagande bolag är de bolag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag. En definition med motsvarande innehåll finns även i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Vilka företag som får delta i en gränsöverskridande fusion framgår av artikel 1 i vårt direktiv. Det gäller som tidigare nämnts bolag med begränsat ansvar som har bildats i enlighet med en medlemsstats lagstiftning och som har sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom gemenskapen under förutsättning att minst två av bolagen omfattas av lagstiftningen i olika medlemsstater.

Även ett europabolag eller ett europakooperativ kan vara ett deltagande bolag vid en gränsöverskridande fusion.

I den föreslagna regleringen är det av stor betydelse att de deltagande företagen, det vill säga de företag som direkt deltar i den gränsöverskridande fusionen kan skiljas ut från dem som enbart är dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag. En definition av begreppet deltagande företag motsvarande den som finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag bör därför införas.

Dotterföretag

I vårt direktiv nämns inte uttryckligen dotterbolag eller dotterföretag. Att dotterföretag omfattas får emellertid anses följa av de hänvisningar som vårt direktiv gör till olika bestämmelser i SE-direktivet som gäller dotterbolag.

I SE-direktivet (artikel 2 c) 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. Det direktiv som avses i SE-direktivets definition är det s.k. direktivet om europeiska företagsråd.

Vid genomförandet av SE-direktivet stannade man för att definiera begreppet dotterbolag som ett företag över vilket ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande i enlighet med 9–12 §§ lagen om europeiska företagsråd, se prop. 2003/04:122 s. 31 f. En motsvarande definition bör införas även i den nya lagen.

Berörda dotterföretag eller berörda filialer

I artikel 2 d i SE-direktivet 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 SE-direktivet. Begreppet i sig definieras dock inte. Begreppet förekommer även i vårt direktiv. I den engelska versionen av såväl SE-direktivet som vårt direktiv används ordet establishment.

Vid genomförandet av SE-direktivet konstaterades att begreppet driftsenhet var väl etablerat i svensk arbetsrätt men att det hade en något annan innebörd än den som synes avses med begreppet i SE-direktivet (prop. 2003/04:122 s. 32). 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 område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. (se prop. 1973:129 s. 260). Regeringen ansåg därför att ett annat ord borde väljas och att benämningen filial var bäst lämpad för att definiera det begrepp som avses i SE-direktivet, nämligen att utpeka ett företags samtliga driftsenheter eller verksamheter i ett och samma land som inte är bolagets sätesland. Denna term hade också valts i lagen om europeiska företagsråd för att beteckna verksamheter i Sverige när gemenskapsföretagets säte inte finns i Sverige.

Ett deltagande företag eller ett övertagande företag kan ha en eller flera verksamheter belägna både i den EES-stat där det övertagande företaget skall ha eller har sitt säte och i andra EES-stater. I de fall verksamheterna är belägna i säteslandet skall, vid beräkning 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 företaget har sitt säte. Vid beräkning av arbets-

styrkan i ett företags 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 övertagande företag 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.

För att i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag göra definitionen av begreppen dotterbolag och filialer tydligare tillfördes, efter mönster i andra språkversioner av SE-direktivet än den svenska, ordet ”berörda”. I propositionen (2003/04:122 s. 33 f) anfördes därvid följande.

De begrepp som definieras i 2 d, 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.

Vi föreslår att i den nya lagen skall begreppen berörda dotterföretag eller berörda filialer införas och definieras på motsvarande sätt som i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Medverkan

Arbetstagarnas eventuella rätt till inflytande i form av medverkan i företagets organ är beroende av hur företagen är organiserade. Hur företagen är organiserade beror i sin tur på den rättsliga regleringen i respektive stat.

I ett monistiskt system finns det utöver bolagsstämman ett bolagsorgan, förvaltningsorganet. Det är förvaltningsorganet som utövar ledningen och förvaltningen av företaget. Förvaltningsorga-

nets ledamöter tillsätts av stämman. Förvaltningsorganet kan sägas motsvara styrelsen i ett svenskt företag.

I den dualistiska modellen finns det två bolagsorgan, ett ledningsorgan och ett tillsynsorgan. Ledningsorganet svarar för företagets 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 stämman.

I vårt direktiv hänvisas till artikel 2 k i SE-direktivet för att ange vad som avses med medverkan. Enligt den artikeln finns två olika former för medverkan. 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.

En definition av begreppet medverkan i överensstämmelse med SE-direktivets infördes i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag dock att ordet utnämna ersattes med utse. Innehållet i den definitionen bör ingå också i definitionen av medverkan i den nya lagen.

I vårt direktiv, artikel 16.2, synes emellertid definitionen av medverkan ha preciserats så att den utöver förvaltnings- och tillsynsorganet också innefattar dessas kommittéer eller ledningsgruppen som omfattar bolagets resultatenheter. Syftet med tillägget i direktivet var att definitionen även skulle innefatta den ordning enligt vilken arbetstagarnas rätt till medverkan är reglerad i Finland.

Motsvarande tillägg ingår i den definition av medverkan som finns i den finska lagen om arbetstagarinflytande i europabolag där rätten till medverkan anges som ”rätten att välja eller utse några av ledamöterna i bolagets tillsynsorgan, förvaltningsorgan eller sådana ledningsgrupper eller motsvarande organ som gemensamt täcker bolagets resultatenheter eller rätten att föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan”.

I definitionen av medverkan i den lag vi föreslår bör, utöver vad som ovan sagts, också ingå ett tillägg utformat efter mönster i den finska lagen.

7.5 Inrättande av en förhandlingsdelegation

7.5.1 Åtgärder som skall vidtas av de deltagande företagen

Vårt förslag: De deltagande företagen skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas. Skyldigheten uppkommer när planen för den gränsöverskridande fusionen registrerats.

Företagen skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterföretag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstägarnas representanter i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

Om företagen avser att utan föregående förhandlingar direkt tillämpa referensbestämmelserna för medverkan skall informationen innehålla även en upplysning om denna avsikt.

Som framgår nedan föreslår vi att en förhandlingsdelegation alltid inrättas. Arbetstagarna måste därför ges förutsättningar härför.

Artikel 16.3 a i vårt direktiv hänvisar till artikel 3.1 i SE-direktivet. Där framgår att de deltagande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan vid en fusion så snart som möjligt skall vidta nödvändiga åtgärder, bl.a. ge information om namnen på de deltagande bolagen, dotterbolagen och driftsenheterna samt antalet anställda, för att inleda förhandlingar med arbetstagarrepresentanter om en ordning för arbetstagarinflytandet i europabolaget.

I fråga om den närmare tidpunkten vid vilken skyldigheten att vidta nödvändiga åtgärder inträder anges i den engelska språkversionen av SE-direktivet att de nödvändiga åtgärderna skall vidtas så snart som möjligt "after publishing the draft terms of merger". Den svenska versionen av direktivet är oklar i denna del genom att ordet "har offentliggjorts" synes ha fallit bort. Vid genomförandet av SE-direktivet gjordes bedömningen att vid fusion uppkommer skyldigheten när förslaget om att bilda europabolaget offentliggjorts. Det ansågs vidare tillräckligt att slå fast att informationen skall lämnas så snart som möjligt efter det att informationsskyldigheten uppkommit (prop. 2003/04:122 s. 37 f).

Inte heller ansågs utformningen av SE-direktivet klar i frågan huruvida informationskravet omfattar information om de deltagande bolagens samtliga dotterbolag och filialer eller enbart de

berörda. Bestämmelsen i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag utformades emellertid så att information skall lämnas 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. Att namnen på samtliga och inte bara de berörda dotterbolagen och filialerna skulle lämnas motiverades med att planerna på vilka dotterbolag eller filialer som skulle bli dotterbolag eller filialer till europabolaget kunde ändras över tiden. Det ansågs därför rimligt att namnen på samtliga dotterbolag och filialer redovisades (prop. 2003/04:122 s. 37).

Den bestämmelse genom vilken artikel 3.1 i SE-direktivet genomfördes (6 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag) föreskriver alltså att de deltagande bolagen så snart som möjligt skall vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. För fusionsfallens del stadgas i bestämmelsen att skyldigheten att vidta nödvändiga åtgärder uppkommer när förslaget att bilda europabolaget offentliggjorts. Vidare sägs att 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.

En regel om skyldighet för de deltagande företagen att vidta åtgärder bör införas i den nya lagen och utformas efter förebild av denna bestämmelse i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

I de fall företagen avser att utnyttja möjligheten enligt artikel 16.4 a i direktivet om gränsöverskridande fusioner att utan föregående förhandlingar direkt tillämpa referensbestämmelserna (se avsnitt 7.7 och 7.10.1) bör den information som företagen lämnar även innehålla en upplysning om detta. Att företagens informationskyldighet i dessa fall även omfattar nämnda upplysning bör framgå av lagen.

7.5.2 En förhandlingsdelegation skall inrättas

Vårt förslag: En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas. Ledamöterna till förhandlingsdelegationen skall väljas eller utses inom tio veckor från det att de deltagande företagen vidtagit nödvändiga åtgärder för att en delegation skall kunna inrättas.

Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande företagen om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget. Om referensbestämmelserna skall tillämpas fullgör förhandlingsdelegationen vissa ytterligare uppgifter.

Om tidsfristen för att välja eller utse ledamöter överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för skall förhandlingsperioden anses börja löpa när fristen överskrids.

Som tidigare sagts är utgångspunkten i vårt direktiv att det övertagande företaget skall omfattas av eventuella gällande bestämmelser om arbetstagares medverkan i det land där företaget skall ha sitt säte (artikel 16.1).

Av artikel 16.3 i direktivet framgår dock att om denna huvudregel, till följd av som sägs i artikel 16.2, inte gäller så skall arbetstagares medverkan i tillämpliga delar regleras bl.a. enligt de förfaranden och de principer som anges i artikel 12.2, 12.3 och 12.4 i förordningen om europabolag och uppräknade regler i SE-direktivet med justeringar och tillägg som följer av artikel 16.3–16.7 i vårt direktiv. I den engelska språkversionen av direktivet används uttrycket ”mutatis mutandis” för orden ”i tillämpliga delar” i den svenska versionen. Med ”mutatis mutandis” menas ”efter vederbörliga (och självklara) ändringar”.

Av 12.2 i förordningen om europabolag följer att det måste vara klart vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i företaget för att företaget skall få registreras.

Det förfarande som föreskrivs i SE-reglerna och som enligt bestämmelserna ovan också skall gälla vid gränsöverskridande fusioner innebär i korthet att en förhandlingsdelegation skall bildas som har till uppgift att med de företag som deltar i fusionen träffa ett avtal om medverkan i företaget. Om enighet inte kan uppnås inom en viss tidsfrist skall i stället referensbestämmelserna garantera den medverkan arbetstagare förvärvat före fusionen.

Härutöver finns för gränsöverskridande fusioner vissa särregler. Enligt artikel 16.4 b har förhandlingsdelegationen möjlighet att besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar. Följden av ett sådant beslut blir att säteslandets eventuella regler skall gälla i fråga om arbetstagares medverkan i företaget. (En motsvarande möjlighet har förhandlingsdelegationen

också vid bildandet av ett europabolag, dock blir följden av ett sådant beslut en annan; se artikel 3.6, SE-direktivet.)

Vårt direktiv föreskriver också en möjlighet för de deltagande företagen att utan föregående förhandlingar direkt omfattas av referensbestämmelserna i det land där det övertagande företaget skall ha sitt säte (artikel 16.4 a). Denna möjlighet innebär att det, till skillnad från vad som gäller för europabolag, inte alltid är en förutsättning att en förhandlingsdelegation inrättas för att det skall bli klart vilket arbetstagarinflytande – dvs. vilken medverkan – som skall gälla i det övertagande företaget.

Förhandlingsdelegationens uppgift är i första hand att träffa avtal om medverkan med de företag som deltar i en gränsöverskridande fusion. Det kan därför tyckas att förhandlingsdelegationen inte skulle fylla någon funktion om företagen väljer att inte förhandla utan istället att omfattas av säteslandets referensbestämmelser.

Emellertid har vissa situationer lämnats oreglerade i direktivet om gränsöverskridande fusioner. Referensbestämmelserna, som återfinns i en bilaga till SE-direktivet, är uppdelade i tre delar. Del 1 innehåller regler om sammansättningen av arbetstagarrepresentationsorgan och del 2 bestämmelser om information och samråd. I del 3 finns bestämmelser om medverkan. Direktivet om gränsöverskridande fusioner hänvisar endast till del 3 i bilagan. Där anges, förutom vilken omfattning av medverkan som skall finnas i det övertagande företaget, även hur platserna i förvaltnings- och tillsynsorganet skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagarare från olika länder. Uppgiften att fördela platserna ligger enligt referensbestämmelserna i del 3 på det representationsorgan som skall inrättas enligt del 1 e i bilagan, dvs. en bestämmelse som direktivet om gränsöverskridande fusioner inte hänvisar till.

Då något representationsorgan – sannolikt p.g.a. ett förbiseende – inte skall inrättas enligt bestämmelserna i vårt direktiv måste uppgiften som detta organ har när referensbestämmelserna skall tillämpas läggas på någon annan för att regelsystemet skall gå ihop. Det är önskvärt att frågan om vem denna uppgift skall åvila får en enhetlig lösning i medlemsstaternas reglering. Kommissionen har gjorts uppmärksam på oklarheten i direktivet och det får förmodas att frågan kommer att behandlas vid de expertmöten som Kommissionen avser att hålla för att underlätta genomförandet av direktivet. Frågan kommer emellertid inte att hinna behandlas där innan utredningen skall redovisa sitt uppdrag. De överväganden som man

kan komma att göra vid dessa expertmöten får i stället beaktas i den fortsatta beredningen.

Den lösning vi föreslår är att förhandlingsdelegationen skall fullgöra denna uppgift. Fördelningen av platserna i representationsorganet mellan arbetstagare i de olika EES-staterna och fördelningen mellan arbetstagare i Sverige skall enligt bestämmelserna i del 1 e i bilagan till SE-direktivet i huvudsak ske i överensstämmelse med reglerna om förhandlingsdelegationens sammansättning. (Jfr 57–59 §§ lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.) Förhandlingsdelegation är därför väl skickad att handha denna uppgift. Om ett förhandlingsförfarande har föregått tillämpningen av referensbestämmelserna finns förhandlingsdelegationen redan inrättad.

Så är emellertid inte alltid fallet. Möjligheten för företagen att välja att gå direkt på referensbestämmelserna innebär att någon förhandling inte skall föras och att en förhandlingsdelegation inte av den anledningen behöver bildas. Den situation som nyss beskrivits visar emellertid att en förhandlingsdelegation behövs även i dessa fall. Vår bedömning är därför att vid tillämpning av den nya lagen bör en förhandlingsdelegation alltid inrättas. Mot bakgrund av att SE-reglerna skall tillämpas ”mutatis mutandis” anser vi att en sådan ordning får anses vara förenlig med direktivet.

Skyldigheten att inrätta en förhandlingsdelegation

Varken SE-direktivet eller direktivet om europakooperativ innehåller någon upplysning om vilka åtgärder som skall vidtas om arbetstagarna inte inrättar någon förhandlingsdelegation. Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag innehöll inledningsvis heller inte någon bestämmelse härom.

Vid förhandlingarna om direktivet om gränsöverskridande fusioner ansåg flera medlemsstater och även Kommissionen att frågan om hur en registrering av ett europabolag skall kunna bli möjlig om arbetstagarna inte utser några ledamöter till förhandlingsdelegationen skall lösas nationellt. Direktivet om gränsöverskridande fusioner innehåller därför i ingressen (skäl 13) ett uttalande som är avsett för den situationen. Där sägs att för att inte i onödan försena fusioner kan medlemsstaterna i enlighet med artikel 3.2 b i SE-direktivet se till att förhandlingar som avses i artikel 16 i direktivet inleds skyndsamt.

Mot bakgrund av Kommissionens uttalande att frågan bör lösas nationellt reglerades frågan i lagen om arbetstagarinflytande i euro-pakooperativ när den lagen helt nyligen infördes. Regleringen innebär att ledamöter till förhandlingsdelegationen skall väljas eller utses inom tio veckor från det att de deltagande juridiska enheterna vidtagit nödvändiga åtgärder för att en delegation skall inrättas. Om tidsfristen för att välja eller utse ledamöter överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för skall förhandlingsperioden anses börja löpa när tidsfristen överskrids. Vid samma tillfälle kompletterades lagen om arbetstagarinflytande i europabolag med motsvarande bestämmelser (genom en ändring i 7 § och införandet av en ny paragraf, 20 a §).

Bestämmelser med motsvarande innehåll bör införas även i den nya lagen.

7.6 Sammansättningen av en förhandlingsdelegation

Hänvisningen i artikel 16.3 a i vårt direktiv omfattar också artikel 3.2 i SE-direktivet. Den artikeln 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 företag som har anställda i staten, om detta är möjligt. Vid fusion skall därefter eventuellt ett antal extraplatser fördelas mellan arbetstagarna i olika stater. Detta blir aktuellt om det i någon stat finns deltagande företag 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 SE-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 övertagande företaget 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 företag, berörda dotterföretag och berörda driftsenheter (filialer) är belägna, artikel 3.2 b. Frågan om hur många arbets-

tagare var och en av de utsedda ledamöterna skall representera, skall bestämmas enligt samma lag.

Vi har tidigare anfört att de regler i SE-direktivet som skall genomföras på grund av bestämmelserna i vårt direktiv skall utformas på samma sätt som skett i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag i den mån inte avvikelser föreskrivs i vårt direktiv.

När det gäller bestämmelserna om sammansättningen av förhandlingsdelegationen föreskrivs inte några avvikelser i vårt direktiv. Som framgår nedan föreslås därför bestämmelser som i princip helt överensstämmer med bestämmelserna i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag såvitt avser fördelning av platser mellan arbetare i olika EES-stater, fördelning av platser mellan arbetstagare i olika företag och filialer i Sverige, hur ledamöter från Sverige utses och representativiteten för ledamöter i Sverige.

7.6.1 Geografisk fördelning av ordinarie platser

Vårt förslag: Arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

Av SE-direktivets artikel 3.2 a, till vilken artikel 16.3 a i vårt direktiv hänvisar, följer att arbetstagarna i deltagande företag, berörda dotterföretag 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 företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i samtliga stater inom EES.

Som framhålls i propositionen till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (prop. 2003/04:122 s. 42) är direktivets regel klar och något utrymme finns inte för avvikande reglering. Direktivets bestämmelse har genomförts genom 8 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

En motsvarande bestämmelse bör införas i den nya lagen. Den skall tillämpas vid fördelning av ordinarie platser i förhandlingsdelegationen mellan arbetstagare i olika stater. Arbetstagarna räknas till det land där den enhet till vilken de är knutna är belägen.

Om t.ex. ett tyskt företag är deltagande företag och har en filial i Sverige och arbetstagarna i filialen således är arbetstagare i det tyska företaget, räknas alltså arbetstagarna vid denna filial som arbetstagare från Sverige och behandlas som sådana vid den geografiska fördelningen av platser i förhandlingsdelegationen.

7.6.2 Geografisk fördelning av extraplats

Vårt förslag: Arbetstagarna i de olika staterna skall tilldelas extraplats i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall utses för arbetstagarna i varje deltagande företag som föreslås upphöra i och med den gränsöverskridande fusionen.

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

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

Hänvisningen i artikel 16.3 a i direktivet om gränsöverskridande fusioner till artikel 3.2 a i SE-direktivet, innebär att arbetstagarna i varje stat skall tilldelas ytterligare så många platser i förhandlingsdelegationen som behövs för att det i förhandlingsdelegationen skall ingå minst en representant för varje deltagande företag som är registrerat i landet och som föreslås upphöra som separat juridisk person. Antalet extraplats 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 företag, som är i behov därav, en extraplats skall tillgängliga platser fördelas mellan arbetstagarna i företag i EES-staterna i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i respektive företag. 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.

SE-direktivets reglering i denna del är komplicerad, men ger inte något utrymme för nationella avvikelser. Bestämmelsen har införts i 9 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. En motsvarande bestämmelse bör införas i den nya lagen.

I propositionen som ligger till grund för lagen om arbetstagarinflytande i europabolag förklaras fördelningsproceduren närmare genom ett räkneexempel, se prop. 2003/04:122 s. 43 f.

7.6.3 Hur platserna fördelas mellan arbetstagare i olika företag och filialer i Sverige

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

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

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen, 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 företag tilldelas en plats.

De extraplatser i förhandlingsdelegationen som kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska företag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet anställda i företagen. Fördelningen

sker enbart mellan arbetstagare i företag som inte har fått någon ordinarie plats.

Av hänvisningen i artikel 16.3 i vårt direktiv till artikel 3.2 b i SE-direktivet följer också att varje medlemsstat skall fastställa den metod som skall tillämpas för val och utnämningar av ledamöter till de platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare i det egna landet. Det förutsätts därvid att arbetstagarna i deltagande företag i så stor utsträckning som möjligt blir direkt representerade i förhandlingsdelegationen. För att tillgodose detta framhölls det i förarbetena till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag att systemet för hur ledamöterna skall väljas borde kombineras med en metod för fördelning av tillgängliga platser mellan arbetstagarna i bolag och filialer i Sverige (prop. 2003/04:122 s. 45 f.).

Den modell som gäller enligt 11 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag för fördelning "ordinarie" platser innebär följande. I första hand tilldelas arbetstagarna i de deltagande företagen i fallande ordning efter antalet anställda i företagen en plats per företag. Om det finns platser kvar efter det att arbetstagarna i de deltagande företagen har fått en plats per företag, tilldelas därefter arbetstagarna i de berörda dotterföretagen och berörda filialerna en plats per enhet i fallande ordning efter antalet anställda i respektive företag eller filial. Om det finns platser kvar även efter denna andra fördelningsomgång, fördelas platserna mellan arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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.

Bestämmelserna i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag innebär vidare att fördelningen av ordinarie platser mellan arbetstagare i företag och filialer är dispositiv i förhållande till arbetstagarorganisationerna (12 §). Avsikten med det är att befintliga strukturer för arbetstagarorganisationerna skall kunna bevaras när arbetstagarorganisationerna finner det lämpligt. Även en sådan överenskommelse skall dock uppfylla direktivets krav om att arbetstagarna i de deltagande företagen i så stor utsträckning som möjligt skall bli direkt representerade.

Slutligen följer av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (13 §) att de extraplatser som kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska företag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet

anställda i företagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i företag som inte fått någon ordinarie plats.

Den nu beskrivna ordningen för europabolag för fördelning av platserna mellan arbetstagare i olika företag och filialer i Sverige bör gälla också enligt den nya lagen. Bestämmelser med denna innebörd bör därför införas i den nya lagen.

7.6.4 Hur ledamöterna för arbetstagare i företag och filialer i Sverige skall utses

Vårt 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 företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i Sverige.

Vid genomförandet av SE-direktivet ansåg regeringen att det var viktigt att upprätthålla det system för arbetstagarrepresentation som etablerats på den svenska arbetsmarknaden. Det föreslogs därför att man vid valet av hur de svenska ledamöterna i förhandlingsdelegationen skall utses i första hand knyter an till de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna (prop. 2003/04:122 s. 48).

I lagen om arbetstagarinflytande i europabolag infördes följande bestämmelser.

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 arbetstagarerna 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 arbetstagarerna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige.

Bestämmelser med motsvarande innebörd bör införas även i den nya lagen.

I fråga om vem som är valbar till förhandlingsdelegationen följer det av SE-direktivet att medlemsstaterna får föreskriva att fackliga representanter som inte är anställda i de deltagande företagen eller berörda dotterföretagen eller filialerna får ingå i förhandlingsdelegationen, artikel 3.2 b andra stycket. SE-direktivet ställer inte heller i övrigt något krav på att förhandlingsdelegationens ledamöter skall vara anställda i de deltagande företagen eller berörda dotterföretagen eller filialerna.

När SE-direktivet genomfördes ansåg regeringen att de fackliga organisationer som skall utse ledamöterna var bäst skickade att

bedöma vilka som är lämpligast för uppdragen. Det fanns därför inte något skäl att genom lagstiftning reglera vilka som skall vara valbara. Inte heller för de undantagsfall då arbetstagarna direkt skall välja sina ledamöter fanns det något skäl att reglera frågan om vilka som skall vara valbara (se prop. 2003/04:122 s. 50).

Någon annan bedömning görs inte här.

7.6.5 Förhandlingsdelegationens representativitet

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

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

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

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

Av SE-direktivets system för omröstningsförfarande i förhandlingsdelegationen följer att det nationella valsystemet måste konstrueras så att alla arbetstagare i alla företag och filialer i Sverige blir företrädda i delegationen. Vid omröstningar måste det nämligen stå klart hur många arbetstagare var och en av ledamöterna representerar. Av artikel 3.2 a ii andra strecksatsen följer vidare att valsystemet också måste säkerställa att varje arbetstagare blir representerad av enbart en ledamot.

Vid genomförandet av SE-direktivet bedömdes att det var lämpligt att fastställa ledamöternas representativitet i anslutning till att förhandlingsdelegationen inrättas och att låta den gälla under hela mandatperioden om inte förhandlingsdelegationens sammansättning justeras.

Metoden i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (19 §) som bör utgöra mönster för motsvarande bestämmelse i den nya lagen är följande:

Alla ledamöter från Sverige utses till såväl ordinarie platser som extraplatser innan frågan om vilka arbetstagare ledamöterna representerar bedöms. En ledamot som utsetts till en ordinarie plats representerar dels de arbetstagare i det företag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen, dels arbetstagare i de företag eller filialer som inte får någon ledamot vid fördelningen av platser i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare som på detta sätt blir indirekt representerade, bör fördelas jämnt mellan ledamöter på ordinarie platser. Om antalet arbetstagare inte är jämnt 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 företag och filialer i Sverige, måste arbetstagarna i de företag eller filialer som fått mer än en plats fördelas mellan de ledamöter som utses för den enheten. Antalet arbetstagare, bör i så fall fördelas jämnt mellan ledamöterna. Om antalet arbetstagare inte är jämnt delbart med antalet ledamöter bör, även i detta fall, antalet arbetstagare fördelas så jämnt som möjligt.

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

7.6.6 Justering av sammansättningen av förhandlingsdelegationen

Vårt 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 företag, berört dotterföretag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och företaget 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.

Det finns inte någon direktivbestämmelse som föreskriver att förhandlingsdelegationens sammansättning skall justeras under förhandlingsperioden till följd av strukturella förändringar inom företag och filialer eller andra förändringar som medför förändringar i arbetsstyrkans storlek. Omröstningar i förhandlingsdelegationen förutsätter emellertid uppgifter om hur många arbetstagare varje ledamot representerar.

Antalet arbetstagare och deras fördelning på olika företag och filialer kan förändras efter det att ledamöternas representativitet inledningsvis slagits fast. Det kan därför ifrågasättas om det skall finnas möjlighet att ombilda förhandlingsdelegationen. Härvid måste beaktas att förhandlingsdelegationen bör vara representativ samtidigt som den behöver vara någorlunda stabil för att kunna fullgöra sina uppgifter. Vid genomförandet av SE-direktivet bedömdes det ändamålsenligt att i vart fall beakta förändringar som påverkar fördelningen mellan arbetstagare från olika stater. Detta för att inte undergräva syftet med de majoritetskrav som finns i omröstningsreglerna för förhandlingsdelegationen. En regel med denna innebörd infördes därför i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (10 §).

När det gäller sådana förändringar i Sverige som inte påverkar fördelningen av platser mellan arbetstagare i olika stater skall, enligt bestämmelserna i 15 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, en justering ske om ett företag eller en filial i Sverige vars arbetstagare tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen, efter en strukturförändring inte längre är deltagande eller berörd i bildandeprocessen. Platsen skall i så fall tilldelas arbetstagare vid den enhet som vid den föregående fördelningen stod näst i tur att få en plats.

Övriga förändringar inom svenska företag och filialer som inte påverkar den geografiska fördelningen av platser mellan arbetstagare i olika stater skall inte påverka förhandlingsdelegationens sammansättning. Efter varje justering som påverkar fördelningen av vilka arbetstagare i Sverige som företräds, måste en ny beräkning göras av var och en av de svenska ledamöternas representativitet.

Regler med motsvarande innehåll bör ingå i den nya lagen.

7.7 Förhandlingar m.m.

7.7.1 Förhandlingsperiod

Vårt förslag: Förhandlingarna mellan de deltagande företagen och arbetstagarernas förhandlingsdelegation om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget 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.

Förhandlingar behöver dock inte inledas i de fall då förhandlingsdelegationen beslutar avstå från att inleda sådana eller då de deltagande företagen väljer att direkt omfattas av referensbestämmelserna om medverkan.

I artikel 16.3 a och c i direktivet om gränsöverskridande fusioner hänvisas till artikel 3.3 och artikel 5 i SE-direktivet. Av dessa följer att den särskilda förhandlingsdelegationen och behöriga företrädare för de deltagande företagen genom ett avtal skall fastställa en ordning för arbetstagarinflytande i det övertagande företaget. Det arbetstagarinflytande som är aktuellt vid genomförandet av vårt direktiv är arbetstagarinflytande i form av medverkan. Förhandlingar om ett avtal skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå under sex månader (artikel 5.1). Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt ett år (artikel 5.2).

Bestämmelsen i SE-direktivet har genomförts genom 20 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. En motsvarande bestämmelse bör införas i den lag vi föreslår.

Som framgår av avsnitt 7.7.2 kan emellertid förhandlingsdelegationen besluta att avstå från att inleda förhandlingar. Vidare kan, till skillnad från vad som gäller i fråga om europabolag, de deltagande företagen välja att direkt omfattas av referensbestämmelserna för medverkan (artikel 16.4 a i direktivet om gränsöverskridande fusioner). Även för detta senare fall föreslås att en förhandlingsdelegation skall inrättas, se avsnitt 7.5, men några förhandlingar skall inte äga rum.

En erinran om att förhandlingar i dessa fall inte behöver inledas bör ingå i bestämmelsen om förhandlingar i den nya lagen.

7.7.2 Avstående från förhandlingar

Vårt förslag: Förhandlingsdelegationen får besluta att inte inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Om delegationen fattar ett sådant beslut skall lagen om styrelserepresentation tillämpas i det övertagande företaget.

De deltagande företagen kan besluta att utan föregående förhandlingar med förhandlingsdelegationen tillämpa referensbestämmelserna om medverkan.

Förhandlingsdelegationen kan avstå från förhandlingar

Enligt artikel 16.4 b i direktivet om gränsöverskridande fusioner får förhandlingsdelegationen besluta att inte inleda förhandlingar eller att avsluta förhandlingar som redan inletts och iakttä de gällande bestämmelserna om medverkan i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen har sitt säte. Ett beslut av detta slag kräver enligt artikeln kvalificerad majoritet; se vidare nedan.

Om förhandlingsdelegationen avstår från förhandlingar skall den nationella rätten i sätelandet gälla i fråga om arbetstagares medverkan i det övertagande företaget. Detta gäller oavsett om sådan rätt existerar eller inte och oavsett vad en sådan lagstiftning innehåller. I Sverige är det lagen om styrelserepresentation som blir tillämplig i företaget.

Direktivets bestämmelser i detta avseende bör införas i den nya lagen.

De deltagande företagen kan avstå från förhandlingar

Som tidigare berörts ges i artikel 16.4 a i direktivet om gränsöverskridande fusioner de deltagande företagen en möjlighet att avstå från förhandlingar. Av artikeln framgår att de relevanta organen i de fusionerande företagen skall ges befogenhet att utan föregående förhandlingar välja att direkt omfattas av referensbestämmelserna i del 3 led b i bilagan till SE-direktivet, enligt lagstiftningen i det land där det övertagande företaget skall ha sitt säte och iakttä dessa bestämmelser från och med dagen för registreringen. De referens-

bestämmelser i bilagan som avses är bestämmelserna om medverkan som tar sikte på fusioner. Någon motsvarande möjlighet finns inte vid bildandet av ett europabolag.

Syftet med artikel 16.4 a i direktivet är att det skall vara möjligt för de deltagande företagen att avstå från invecklade och tidskrävande förhandlingar utan att arbetstagarna för den skull förlorar rätten till medverkan eller får medverkan på en lägre nivå. Enligt referensbestämmelserna skall nämligen arbetstagares medverkan gälla med lika stor andel ledamöter som de hade rätt till i det av de deltagande företagen som hade störst andel medverkan.

En bestämmelse med samma innebörd som direktivets bör införas i den nya lagen.

7.7.3 Information från de deltagande företagen

Vårt förslag: De deltagande företagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av medverkan i de deltagande företagen samt om planerna för den gränsöverskridande fusionen och om hur genomförandet av fusionen fortskrider fram till dess att fusionen registrerats.

I SE-direktivets artikel 3.3, vartill artikel 16.3 a i vårt direktiv hänvisar, stadgas 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.

För att förhandlingsdelegationen skall ha rätt beslutsunderlag inför förhandlingarna om medverkan måste den ha klart för sig i vilken utsträckning medverkan förekommer i de deltagande företagen.

I 22 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag stadgas att 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 har registrerats.

En motsvarande bestämmelse bör gälla i den nya lagen.

Informationsskyldigheten bör gälla även i de fall deltagande företagen väljer att direkt omfattas av referensbestämmelserna för medverkan.

7.7.4 Experter

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

Artikel 16.3 a i vårt direktiv innehåller en hänvisning till artikel 3.5 i SE-direktivet. Där framgår att förhandlingsdelegationen i förhandlingarna får biträdas av experter som delegationen själv utser, t.ex. representanter för arbetstagarorganisationer på lämplig gemenskapsnivå, för att biträda dem i arbetet. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå. Det är 23 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag som svarar mot denna bestämmelse i SE-direktivet. En motsvarande bestämmelse bör införas i den lag vi föreslår.

Enligt samma artikel i SE-direktivet får förhandlingsdelegationen besluta att meddela representanterna för lämpliga externa organisationer, däribland arbetstagarorganisationer, när förhandlingarna börjar. Denna rätt enligt SE-direktivet behöver inte lagfästas.

7.8 Omröstningsregler

7.8.1 Förhandlingsdelegationens uppgifter enligt direktivet om gränsöverskridande fusioner

Vårt 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 företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

För bifall till ett förslag krävs dock kvalificerad majoritet – dvs. att två tredjedelar av de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland ledamöter som representerar arbetstagare från minst två EES-stater röstar för förslaget – om det innebär

- att, i vissa fall, andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i det övertagande företaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande företagen med högst andel medverkan, eller
- att förhandlingar om ett avtal om medverkan inte inleds eller att sådana förhandlingar avbryts.

För de uppgifter som åvilar förhandlingsdelegationen enligt vårt direktiv och dess hänvisningar till SE-direktivet finns stadgat hur delegationen skall fatta sina beslut.

I artikel 16.3 a i vårt direktiv görs en hänvisning till artikel 3.4 första stycket första strecksatsen och andra stycket i SE-direktivet som behandlar de omröstningsregler som skall gälla i förhandlingsdelegationen. Reglerna medger inte någon möjlighet till avvikande reglering.

Artikeln i SE-direktivet har genomförts i 24 och 25 §§ lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. I den nya lagen föreslås, efter modell i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, bestämmelser som innebär att vid omröstningar i förhandlingsdelegationen skall som huvudregel gälla absolut majoritet bland ledamöterna kombinerad med absolut majoritet bland de arbetstagare som är företrädare.

Ett krav på kvalificerad majoritet föreslås gälla för bifall till ett förslag till avtal som innebär en minskning av rätten till medverkan i det tilltänkta övertagande företaget i förhållande till vad arbets-

tagarna har rätt till i något av de deltagande företagen. Kvalificerad majoritet föreslås, i enlighet med SE-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 medverkan omfattar minst 25 procent av arbetstagarna i de deltagande företagen. Det är enbart andelen arbetstagare som omfattas av medverkan i de deltagande företagen, som är avgörande för vilken majoritet som krävs i dessa fall. Hur det förhåller sig med medverkan i berörda dotterföretag 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 i det övertagande företaget jämfört med den högsta andel medverkan som före fusionen gäller i något av de deltagande företagens organ (se artikel 3.4 sista stycket SE-direktivet).

Samma kvalificerade majoritet föreslås även gälla, i enlighet med artikel 16.4 b i direktivet om gränsöverskridande fusioner, för bifall till ett beslut att inte inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande eller till ett beslut att avbryta pågående sådana förhandlingar. Om förhandlingsdelegationen beslutar att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar, får detta till följd att bestämmelserna om medverkan i den EES-stat där det övertagande företaget skall ha sitt säte skall tillämpas oavsett vilken nivå dessa har och om det inte finns bestämmelser i den EES-staten.

Skälet till de särskilda beslutsreglerna med krav på kvalificerad majoritet är den så kallade före- och efterprincipen. Denna princip är en grundläggande tanke bakom såväl SE-direktivet som vårt direktiv. Principen går ut på att så långt som möjligt bevara och överföra den grad av medverkan som gäller i de deltagande företagen till det övertagande företaget.

7.8.2 Förhandlingsdelegationens uppgifter vid tillämpning av referensbestämmelserna

<p>Vårt förslag: När förhandlingsdelegationen fattar beslut i frågor som den har ansvar för vid tillämpningen av referensbestämmelserna gäller den ordning som delegationen själv bestämmer.</p>

Som vi tidigare redovisat och som närmare kommer att behandlas i avsnitt 7.10.3 föreslås förhandlingsdelegationen överta den roll arbetstagarrådet (representationsorganet enligt SE-direktivet) har när referensbestämmelserna för medverkan skall tillämpas. Anledningen till detta är den tidigare omnämnda luckan som uppstått då vårt direktiv hänvisar till en del av referensbestämmelserna (del 3) som förutsätter förekomsten av ett arbetstagarråd, men inte till den del som reglerar sammansättningen av detta råd (del 1). De uppgifter som förhandlingsdelegationen här skall fullgöra är i huvudsak att fördela platserna i styrelsen mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika länder i enlighet med de föreskrifter som ges i referensbestämmelserna, att utse ledamöter till aktuellt företagsorgan från stater som inte har nationella regler för hur val skall gå till samt att – om rätten till medverkan består i att föreslå eller avvisa ledamöter till styrelsen – bestämma vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

Av t.ex. de danska, engelska och norska språkversionerna framgår att arbetstagarrådet själv fastställer sin arbetsordning. I den svenska språkversionen tycks representationsorganet felaktigt ha översatts med utskottet. För arbetstagarrådet finns i SE-direktivet således inte några omröstningsregler. Här uppstår då frågan om huvudregeln vid omröstningar i förhandlingsdelegationen skall gälla även för beslut i frågor som regleras i referensbestämmelserna och som vi nu föreslår skall ligga på delegationen eller om en särskild omröstningsregel eller ingen omröstningsregel alls bör införas för dessa fall.

Vi anser att den lösning som måste anses mest förenlig med direktivet är att inte införa några omröstningsregler för beslut i dessa frågor. Vilken beslutsordning som skall gälla bör delegationen själv få bestämma.

Skälen till de särskilda beslutsreglerna för förhandlingsdelegationen i övriga fall är att de skall innebära ett visst skydd för arbetstagare mot förlust av rättigheter som kan bli följderna av ett beslut av förhandlingsdelegationen. Motsvarande behov av skydd gör sig inte gällande här och något behov av omröstningsregler har ju inte heller ansetts föreligga när arbetstagarrådet har att fatta dessa beslut. När det gäller fördelning av platserna innehåller referensbestämmelserna tydliga riktlinjer för hur en sådan fördelning skall gå till.

Den valda lösningen ställer heller inte krav på ett visst antal närvarande ledamöter för att en omröstning skall kunna äga rum.

Här inställer sig då frågan om beslut kan fattas även om en fulltalig förhandlingsdelegationen inte har inrättats. Varken i vårt direktiv eller i SE-direktivet sägs något om en när en komplett förhandlingsdelegation kan anses inrättad.

Om inte några ledamöter alls utses till förhandlingsdelegationen blir följden rimligen att några platser i styrelsen inte kommer att kunna fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare i olika länder och att några arbetstagarrepresentanter till styrelsen inte heller kommer att kunna utses. Situationen kan emellertid vara den att det i ett land utses ledamöter till delegationen medan ledamöter från ett annat land inte utses. Vi anser det inte rimligt att arbetstagare kan komma att förlora sin möjlighet till medverkan, trots att de gjort vad som på dem ankommer, på grund av att arbetstagare i ett annat land inte har gjort vad som krävs för att en fulltalig delegation skall vara inrättad. I dessa fall bör alltså beslut kunna fattas även om delegationen inte är fulltalig.

7.9 Avtal om medverkan

Vårt förslag: Ett avtal om medverkan skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

- a) avtalets omfattning,
- b) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarerna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,
- c) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas,
- d) ledamöternas rättigheter och
- e) 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.

Enligt artikel 3.3 i SE-direktivet skall ett avtal vara skriftligt. I artikel 4.2 samma direktiv anges ett antal frågor som skall fastställas i ett avtal om arbetstagarinflytande. Inledningsvis sägs dock i 4.2 att parternas självbestämmande inte skall påverkas. Hänvisningen till SE-direktivet i vårt direktiv (artikel 16.3 a och 16.3 b) omfattar artikel 3.3 och delar av artikel 4 nämligen 4.1 samt 4.2 a, g, och h och 4.3 dvs. endast de punkter som har betydelse för frågan om fastställande av medverkan vid en fusion.

Artikel 4.2 a anger avtalets omfattning. I 4.2 g anges följande: huvudinnehållet i ordningen för medverkan inklusive (i förekommande fall) uppgifter om det antal ledamöter i förvaltnings- eller tillsynsorganet som arbetstagarna har rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa, vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utnämns, föreslås eller avvisas av arbetstagarna och deras rättigheter, om parterna under förhandlingarna beslutar att upprätta en ordning för medverkan. Punkten 4.2 h upptar avtalets ikraftträdandedag och löptid, fall i vilka avtalet bör omförhandlas samt omförhandlingsförfarande. I 4.3 anges att såvida inte annat bestäms i avtalet så skall avtalet inte omfattas av referensbestämmelserna i bilagan.

Vid genomförandet av SE-direktivet berördes frågan hur den i 4.2. angivna avtalsfriheten skall tolkas mot bakgrund av att det samtidigt anges ett antal punkter som skall fastställas i avtalet. Där gjordes bedömningen att ett avtal om arbetstagarinflytande måste innefatta parternas ställningstagande i var och en av de frågor som omnämns under de olika punkterna. Vidare ansågs att det inte generellt kunde anges huruvida ett avtal i vilket parterna lämnat någon av punkterna oreglerad 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 (se prop. 2003/04:122 s. 62). Det finns inte skäl att göra någon annan bedömning vid genomförandet av vårt direktiv.

I den lag vi föreslår bör införas en bestämmelse som slår fast att avtalet skall vara skriftligt och som därutöver överensstämmer med innehållet i artiklarna 4.2 a, 4.2 g och 4.2 h.

7.10 Vad som gäller om avtal inte träffas

7.10.1 När referensbestämmelserna skall tillämpas

Vårt förslag: Referensbestämmelserna om medverkan i del 3 led b i bilagan till SE-direktivet skall tillämpas om parterna är överens om det.

De skall också tillämpas om ett avtal som uppfyller lagens formella krav inte har träffats när förhandlingsperioden löpt ut och

- minst 33 1/3 procent av arbetstagarna i de deltagande företagen hade rätt till medverkan, eller
- arbetstagarna i något av de deltagande företagen, även om de utgjorde en mindre andel än 33 1/3 procent av arbetstagarna i dessa företag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i det övertagande företaget.

Vidare skall de tillämpas om de deltagande företagen väljer att utan föregående förhandlingar direkt tillämpas dessa

Bestämmelserna skall däremot inte tillämpas om förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från att inleda förhandling eller att avbryta pågående förhandling.

Om det i de deltagande företagen finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i det övertagande företaget. Om förhandlingsdelegationen inte fattar något sådant beslut, får de deltagande företagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i det övertagande företaget.

I artikel 16.3 e och 16.3 h i direktivet om gränsöverskridande fusioner görs en hänvisning till artikel 7.1, delar av artikel 7.2 och artikel 7.3 i SE-direktivet samt till del 3 led b i bilagan till det direktivet.

I artikel 7.1 och 7.2 sägs att staterna är skyldiga att införa referensbestämmelser för arbetstagarinflytande.

I en bilaga till SE-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 representationsorganet) skall sammansättas, del 2 bestämmelser om information

och samråd samt del 3 regler för medverkan. Direktivet om gränsöverskridande fusioner hänvisar endast till del 3 i bilagan, närmare bestämt del 3 b som innehåller regler om medverkan vid fusion.

Det följer också av SE-direktivet 7.1 och 7.2 i vilka fall dessa bestämmelser skall vara tillämpliga. Parterna kan enas om att referensbestämmelserna skall gälla. Referensbestämmelserna skall också bli tillämpliga när förhandlingsperioden gått ut utan att parterna enats om ett avtal om arbetstagarinflytande och förhandlingsdelegationen inte beslutat att avstå från dylikt inflytande. Enligt artikel 7.2 b i SE-direktivet skall referensbestämmelserna för medverkan endast vara tillämpliga om rätt till medverkan omfattade minst 25 procent av arbetstagarna i de deltagande företagen, eller om rätt till medverkan fanns i något deltagande företag men omfattade en mindre andel än 25 procent av arbetstagarna i de deltagande företagen och förhandlingsdelegationen beslutar att rätt till medverkan skall finnas. I direktivet om gränsöverskridande fusioner har procentsatsen höjts från 25 procent till 33 1/3 procent (artikel 16.3 e).

Härutöver innehåller direktivet om gränsöverskridande fusioner en bestämmelse som inte har någon motsvarighet i SE-direktivet. Enligt artikel 16.4 a skall de relevanta organen i de fusionerande bolagen ges befogenhet att utan föregående förhandlingar välja att direkt omfattas av referensbestämmelserna för medverkan i 3 b i bilagan enligt lagstiftningen i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall ha sitt säte.

Av artikel 16.3 och 16.4 följer således att referensbestämmelserna om medverkan bör införas i lagen och bli tillämpliga i tre fall.

Det första är när parterna enas om att bestämmelserna skall gälla.

Det andra är när förhandlingsperioden har gått till ända utan att parterna enats om ett avtal som uppfyller lagens formella krav och förhandlingsdelegationen inte beslutat avstå från dylikt inflytande. En förutsättning för referensbestämmelsernas tillämplighet i detta fall är att minst 33 1/3 procent av arbetstagarna i de deltagande företagen hade rätt till medverkan, eller att arbetstagarna i något av de deltagande företagen, även om de utgjorde en mindre andel än 33 1/3 procent av arbetstagarna i dessa företag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i det övertagande företaget (artikel 7.2. b i SE-direktivet och artikel 16.3 e i vårt direktiv).

Det tredje fallet är när de deltagande företagen i enlighet med artikel 16.4 a i direktivet om gränsöverskridande fusioner väljer att

utan förgående förhandlingar direkt omfattas av sätelandets referensbestämmelser från och med dagen för registrering.

En särskild fråga i detta hänseende är om de nyssnämnda förutsättningarna för tillämpning av referensbestämmelserna (artikel 7.2 b i SE-direktivet jämte justeringen av procentsatsen i artikel 16.3 e i vårt direktiv) gäller även när de deltagande företagen valt att gå direkt på referensbestämmelserna. Direktivet ger inte något svar på frågan.

En möjlig tolkning är att de förutsättningar som uppställs artikel 7.2 b alltså skall gälla då vårt direktiv inte gör något undantag från vad som sägs i den artikeln. Den bedömningen har man gjort i det förslag till lag som den tyska regeringen antagit för att genomföra direktivet om gränsöverskridande fusioner i Tyskland.

Vi anser emellertid att en mer rimlig tolkning är att om företagen väljer att direkt omfattas av referensbestämmelserna så skall man bortse från huruvida förutsättningarna i artikel 7.2 b i SE-direktivet är uppfyllda eller inte. De deltagande företagen har genom sitt val slutgiltigt accepterat referensbestämmelserna och därmed satt reglerna med krav på att vissa förutsättningar skall vara uppfyllda ur spel.

Vad som gäller om det i de deltagande företagen finns olika former för medverkan

Om det bland de deltagande bolagen förekommer mer än en form för medverkan, skall enligt artikel 7.2 andra stycket till vilken artikel 16.3. e hänvisar, förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget. Varje EES-stat får enligt direktivet, artikel 7.2 andra stycket, fastställa bestämmelser som skall tillämpas för europabolag registrerat inom dess territorium, om förhandlingsdelegationen inte fattar något beslut därom. Vid genomförandet av SE-direktivet var det regeringens uppfattning att denna möjlighet borde utnyttjas, eftersom det framstod som mindre lämpligt att inget beslut fattas. Regeringen menade att det är lämpligt att parterna i de pågående förhandlingarna om ett avtal får disponera över denna fråga och att, för det fall förhandlingsdelegationen inte fattar ett sådant beslut, bör de deltagande bolagen få besluta vilket system som skall tillämpas. Detta kunde enligt regeringen även vara ett påtryckningsmedel för att förmå förhandlingsdelegationen att fatta ett beslut i frågan (se prop. 2003/04:122

s. 66). Den bestämmelse som svarar mot denna direktivbestämmelse är 35 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. En liknande bestämmelse bör införas även i den nya lagen.

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 är ovanlig men förekommer i vart fall i Nederländerna.

7.10.2 Omfattning av medverkan

Vårt förslag: Arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i det övertagande företags styrelse skall enligt huvudregeln motsvara den högsta andel medverkan som gällde för något av de deltagande företagen före registreringen.

Om förhandlingar lett till tillämpning av referensbestämmelserna har arbetstagarna dock inte rätt att välja eller på annat sätt utse fler ledamöter i styrelsen än som motsvarar en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen. Om en tredjedel inte utgör ett helt tal skall arbetstagarna ha rätt till det antal ledamöter som motsvarar närmast högre tal. Detsamma gäller om referensbestämmelserna skall tillämpas därför att tidsfristen för förhandlingar löpt ut utan att några förhandlingar kommit till stånd på grund av omständigheter som arbetstagarna svarar för.

Av hänvisningen i artikel 16.3 h till del 3 led b i bilagan till SE-direktivet följer att huvudregeln är att arbetstagarna i det övertagande företaget, dess dotterföretag och filialer skall ha rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i det övertagande företags förvaltningsorgan som är lika stort som den högsta andel som tillämpades för de deltagande företagen före registreringen. En bestämmelse med detta innehåll bör införas i den nya lagen.

Artikel 16.4 c i direktivet om gränsöverskridande fusioner ger emellertid medlemsstaterna en möjlighet att göra ett undantag från den föreskrivna huvudregeln. Enligt direktivet får medlemsstaterna i de fall referensbestämmelserna för medverkan gäller efter föregående förhandlingar och utan hinder av dessa bestämmelser,

besluta att begränsa andelen ledamöter som representerar arbets- tagarna i förvaltningsorganet i det övertagande företaget. Om antalet ledamöter som representerar arbetstagarna i ett av de fusi- onerande företagen utgjorde minst en tredjedel av ledamöterna i förvaltnings- eller tillsynsorganet får begränsningen dock aldrig leda till en lägre andel ledamöter som företräder arbetstagarna i för- valtningsorganet än en tredjedel.

Syftet med bestämmelsen är att ge medlemsstaterna en möjlighet att utjämna den kvalitativa skillnad som kan anses föreligga mellan ett styrelseuppdrag och ett uppdrag som ledamot av ett tillsyns- organ. Enligt lagen om styrelserepresentation har de anställda rätt till två eller i vissa fall tre ledamöter i styrelsen jämte suppleanter för dessa (4 §).

Sverige bör utnyttja den möjlighet direktivet ger att begränsa antalet ledamöter i styrelsen till en tredjedel om förhandlingar föreg- gått tillämpningen av referensbestämmelserna. En regel med sådant innehåll bör därför införas i lagen. Av regeln bör dessutom framgå att om en tredjedel av det totala antalet ledamöter i styrelsen inte utgör ett helt tal skall en avrundning ske uppåt, dvs. arbetstagarna skall ha rätt till det antal ledamöter som motsvarar närmast högre tal.

Begränsningen av antalet ledamöter i styrelsen på sätt som nyss sagts föreslås gälla också i det fall referensbestämmelserna skall tillämpas därför att tidsfristen för förhandlingar löpt ut utan att några förhandlingar kommit till stånd på grund av omständigheter som arbetstagarna svarar för.

7.10.3 Förhandlingsdelegationens roll vid tillämpning av referensbestämmelserna

Vår bedömning: Vid tillämpning av referensbestämmelserna om medverkan bör förhandlingsdelegationen överta de upp- gifter som enligt SE-direktivet åvilar arbetstagarrådet.

I del 3 b i bilagan till SE-direktivet, vartill artikel 16.3 h i vårt direk- tiv hänvisar, åläggs ett representationsorgan (benämnt arbetstagar- råd i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag) ett antal uppgifter. Bestämmelserna om att ett arbetstagaråd skall utses och om dess sammansättning finns i del 1 i bilagan. Ett problem i detta sammanhang är som berörts tidigare att direktivet om gränsöver-

skridande fusioner inte hänvisar till del 1 i bilagan och att något arbetstagarråd enligt vårt direktiv inte skall utses.

Som framgått av tidigare avsnitt föreslår vi emellertid att en förhandlingsdelegation alltid skall inrättas även i sådana situationer då förhandlingar inte skall genomföras. Bestämmelserna i SE-direktivet om sammansättningen av arbetstagarrådet och hur ledamöter till detta skall utses överensstämmer i princip med motsvarande bestämmelser för förhandlingsdelegationen. Vi har därför bedömt att den lucka som finns i direktivet bör lösas på så sätt att arbetstagarrådets uppgifter när referensbestämmelserna om medverkan skall tillämpas skall axlas av förhandlingsdelegationen.

Med tanke på de utvidgade uppgifterna kan det ifrågasättas om förhandlingsdelegation alltjämt är en lämplig benämning på detta organ. Vi menar dock att det skapar mer förvirring än klarhet att föra in ytterligare ett begrepp i detta sammanhang. Eftersom det får förmodas att uppgiften att förhandla fortfarande kommer att vara den viktigaste för delegationen tycker vi inte att benämningen är missvisande.

7.10.4 Hur arbetstagarledamöter för medverkan fördelas mellan arbetstagare från olika stater

Vårt förslag: Förhandlingsdelegationen skall besluta hur platser i det övertagande företags styrelse skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till den andel arbetstagare i det övertagande företaget, dess dotterföretag 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.

Av SE-direktivet, bilagan del 3 b tredje stycket, framgår 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 SE-direktivet skall 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. Vid genomförandet av SE-direktivet har man dock utgått ifrån att anställda i filialer och dotterbolag, skall beaktas vid den proportionella fördelningen. Regeln i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag har utformats 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 arbetstagararna 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 arbetstagararna i den stat som har flest anställda av dem som vid den proportionella fördelningen inte får någon.

En motsvarande bestämmelse som reglerar förhandlingsdelegationens fördelning av platser i styrelsen mellan företrädare för arbetstagare från olika stater bör införas i den nya lagen.

7.10.5 Hur arbetstagarledamöter för medverkan utses

Vårt förslag: Förhandlingsdelegationen skall utse ledamöter till de platser i styrelsen som fördelats mellan arbetstagararna i olika stater. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltningsorgan, tillsynsorgan eller motsvarande organ skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter som tilldelats arbetstagararna från den staten.

Ledamöter till de platser i ett företagsorgan som tilldelas arbetstagare i Sverige utses av de lokala arbetstagarorganisationerna i Sverige på samma sätt som när de utser ledamöter till förhandlingsdelegationen. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till förhandlingsdelegationen.

Den som utser arbetstagarledamöterna skall också bestämma mandatperiodens längd.

Varje stat får fastställa hur platser som tilldelats dess arbetstagare skall fördelas, se bilagan del 3 b tredje stycket sista meningen i SE-direktivet. 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. Liksom vid genomförandet av SE-direktivet anses 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 förhandlingsdelegationen fördelat platserna mellan arbetstagarerna i de olika staterna skall ledamöter utses. SE-direktivet reglerar inte frågan om vem som skall välja dessa ledamöter eller vilka personer som är valbara till uppdraget. De allmänna reglerna för ledamöter i förvaltnings- respektive tillsynsorgan gäller dock även för de arbetstagarrepresentanter som utses till dessa uppdrag. När det gäller europabolag har enligt en bestämmelse i lagen om europabolag t.ex. aktiebolagslagens obehörighetsgrunder blivit tillämpliga genom hänvisning till dessa i den associationsrättsliga regleringen. I Kommissionens arbetsgrupp framkom vid genomförande av SE-direktivet att vissa länder avsåg att låta arbetstagarrådet utse ledamöter, medan andra avsåg att införa nationella regler för val av de ledamöter som tilldelats arbetstagare från enheter inom deras territorium. Mot bakgrund av dessa förhållanden som torde vara aktuella även vid genomförandet av vårt direktiv torde varje stat i vart fall behöva införa regler som gäller i de fall ledamöter skall utses från stater som inte har nationella regler för hur val skall ske.

På motsvarande sätt som stadgas i fråga om arbetstagarrådet när det gäller europabolag (58 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag) föreslås att förhandlingsdelegationen skall ges rätt att utse ledamöter från de stater som inte har infört nationella regler om att val skall företas i någon annan ordning. Förhandlingsdelegationen måste naturligtvis vid dessa val utgå från den nationella fördelning av tillgängliga platser som tidigare skett. Förslaget i denna del avser de fall då det övertagande företaget skall ha sitt säte i Sverige.

Vid genomförandet av SE-direktivet ansåg regeringen att när det gäller val av de ledamöter som skall representera arbetstagarerna i de svenska enheterna bör de svenska lokala arbetstagarorganisationerna få disponera över dessa platser om de anser att detta är

lämpligt. Det föreslogs 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, ansåg regeringen att samma fördelning mellan dem som föreslogs för val av ledamöter för arbetstagare från de svenska enheterna till arbetstagarrådet borde bli tillämplig.

En motsvarande ordning där förhandlingsdelegationen alltså ges arbetstagarrådets roll bör gälla även i den nya lagen.

Den föreslagna regeln är avsedd att vara tillämplig för arbetstagare i enheter i Sverige oberoende av var det övertagande företaget skall ha sitt säte.

7.10.6 Hur ledamöter för medverkan föreslås av arbetstagarerna

Vårt förslag: När arbetstagarernas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till styrelsen, bestämmer förhandlingsdelegationen vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

Av bilagan del 3 b tredje stycket i SE-direktivet följer att arbetstagarrådet även skall besluta om det sätt på vilket arbetstagarerna skall föreslå eller avvisa ledamöter i bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, i de fall denna form av medverkan skall gälla i europabolaget. Även detta bör enligt direktivet ske med hänsyn till hur många arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer som är anställda i varje EES-stat.

Vid genomförandet av SE-direktivet anfördes att 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.

Med förebild i 61 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag bör i den nya lagen stadgas att när arbetstagarernas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till styrelsen, bestämmer förhandlingsdelegationen vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

7.10.7 Ledamöternas rättigheter och skyldigheter vid medverkan

Vårt förslag: Arbetstagarrepresentanter i styrelsen skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna eller föreningsmedlemmarna. Arbetstagarrepresentanterna får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där förhandlingsdelegationen eller en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot det övertagande företags.

En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i det övertagande företags styrelse, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i styrelsen eller befattningshavare i företaget.

Arbetstagarrepresentanterna i styrelsen skall vara fullvärdiga ledamöter med samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna (jfr bilagan del 3 b sista stycket i SE-direktivet.) En bestämmelse med denna innebörd har införts i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och bör införas också i den nya lagen. Direktivet om gränsöverskridande fusioner gäller bolag med begränsat ansvar och hit hör också t.ex. ekonomiska föreningar vars ägare inte är aktieägare utan föreningsmedlemmar.

Jäv

I 8 kap. 23 § aktiebolagslagen finns allmänna regler om jäv för styrelseledamöter. Motsvarande regler finns i 6 kap. 10 § lagen om ekonomiska föreningar liksom i den lagstiftning som gäller de finansiella företagen.

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 företags intresse.

Arbetstagarrepresentanter måste anses ha ett väsentligt intresse som kan strida mot företags 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 lagstift-

ning eller andra rättsförhållanden med anknytning till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I 14 § lagen om styrelserepresentation finns särskild jävsreglering för arbetstagarrepresentanter enligt den lagen. Vid styrelserepresentationslagstiftningens tillkomst gjorde lagstiftaren den bedömningen att 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.

I lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ infördes en särskild jävsreglering efter detta mönster för arbetstagarledamöter i europabolagens respektive europakooperativens organ. En motsvarande regel bör införas även i den nya lagen.

Beredning av ett ärende

Enligt lagen om styrelserepresentation 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 lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (63 §) har införts en bestämmelse med denna innebörd. En sådan bestämmelse bör införas även i den lag vi föreslår.

7.11 Kostnader

Vårt förslag: Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt skall bäras av de deltagande företagen eller det övertagande företaget i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Regler om kostnader finns i artikel 3.7 i SE-direktivet till vilken en hänvisning görs i artikel 16.3 a i vårt direktiv. Enligt artikelns första stycke 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 ett lämpligt sätt. Enligt andra stycket är det möjligt att i den nationella lagstiftningen införa särskilda bestämmelser för finansieringen av förhandlingsdelegationens verksamhet.

Artikeln i SE-direktivet har genomförts genom 27 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag där det sägs att 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.

Vid genomförandet av vårt direktiv bör en bestämmelse med motsvarande innehåll införas i den nya lagen.

I SE-direktivet (bilagan 2 h) liksom i 54 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag finns motsvarande regler beträffande arbetstagarrådets kostnader. Vårt direktiv hänvisar inte till denna artikel men självfallet skall förhandlingsdelegationen även när den hanterar de frågor som enligt SE-direktivet ligger på arbetstagarrådet förses med ekonomiska resurser för att den skall kunna utföra sina uppgifter på ett lämpligt sätt. Eftersom förhandlingsdelegationens kostnader således även kan uppstå efter registreringen av den gränsöverskridande fusionen bör av den bestämmelse som införs framgå att även det övertagande företaget skall bära förhandlingsdelegationens kostnader.

7.12 Förhandlingsdelegationen – en juridisk person

Vårt förslag: Förhandlingsdelegationen kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

Förhandlingsdelegationen skall upphöra som juridisk person när den slutfört sina uppgifter.

När nya ledamöter skall väljas, utses, föreslås eller avvisas skall en förhandlingsdelegation inrättas på nytt enligt 8–19 §§ om det inte är obehövligt.

När en förhandlingsdelegation har inrättats skall denna hantera de frågor som regleringen ger upphov till. Förhandlingsdelegationen bör därför ha rättskapacitet. Att ge ett organ av detta slag rättskapacitet är också den lösning som har valts vid genomförandet av direktivet om europeiska företagsråd, SE-direktivet och direktivet om europakooperativ. I propositionen som låg till grund för lagen

om arbetstagarinflytande i europabolag framhöll regeringen bl.a. att en bestämmelse av detta slag var nödvändig och att syftet med bestämmelsen var att klargöra att förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet skall kunna ikläda sig rättigheter och skyldigheter samt föra talan inom ramen för de uppdrag som detta organ ges enligt lagen. Avsikten var inte att tillskapa någon självständig associationsform i mera vidsträckt bemärkelse (prop. 2003/04:122 s. 82).

I 64 § första stycket lagen om arbetstagarinflytande i europabolag anges att arbetstagarernas förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter. Vidare sägs i andra stycket att när ett arbetstagarråd inrättas övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

I den nya lagen föreslås som framgått att förhandlingsdelegationen skall fullgöra de uppgifter som enligt referensbestämmelserna i bilagan till SE-direktivet del 3 led b tredje stycket åvilar arbetstagarrådet.

Förhandlingsdelegationens primära uppgift är att förhandla med de deltagande företagen om ett avtal för medverkan. Om referensbestämmelserna blir tillämpliga har förhandlingsdelegationen vissa ytterligare uppgifter. När fusionsprocessen är genomförd har förhandlingsdelegationen normalt fullgjort sina åligganden och skall då upplösas.

Vid bildandet av ett europabolag upplöses förhandlingsdelegationen i regel genom att arbetstagarrådet inrättas. Några särskilda regler om detta finns inte i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag men i förarbetena till den lagen klargörs att förhandlingsdelegationen upphör att finnas till när arbetstagarrådet inrättas vid sitt första sammanträde (prop. 2003/04:122 s. 83).

Eftersom inte vårt direktiv och följaktligen inte heller den lag vi föreslår omfattar bestämmelser om arbetstagarråd finns heller inte någon naturlig slutpunkt för förhandlingsdelegationens existens. Vi anser därför att det av den nya lagen bör framgå att förhandlingsdelegationen upphör när den utfört sina uppgifter enligt lagen.

I ett europabolag är arbetstagarrådets huvudsakliga uppgift att vara ett organ för informations- och samrådsförfarande. Rådet är till skillnad från förhandlingsdelegationen inte avsett att ha en begränsad existens. Vid tillämpning av referensbestämmelserna om

medverkan i ett europabolag innebär detta att arbetstagarrådet vid behov kan utse nya ledamöter och bestämma ny mandatperiod.

Förhandlingsdelegationen däremot är vid gränsöverskridande fusioner på samma sätt som vid bildandet av ett europabolag ett organ som är avsett att upphöra när det fullgjort sina uppgifter i samband med genomförandet av fusionen respektive bildandet av europabolaget.

Emellertid kan det finnas behov att utse nya ledamöter i det övertagande företags organ då tidigare utsedda representanters mandattid gått till ända. Direktivet ger inte någon ledning i frågan om hur man skall förfara i denna situation. Vi anser att en rimlig lösning på denna fråga är att när nya ledamöter skall utses bör förhandlingsdelegationen inrättas på nytt enligt 8–19 §§ om det inte är obehövt. Exempel på när det kan anses obehövt är då det inte skett några strukturella förändringar eller några ändringar i fördelningen av antalet arbetstagare mellan olika stater som kan påverka fördelningen av platserna i det övertagande företags organ och då nationella system för att utse ledamöter finns.

7.13 Skydd för arbetstagarrepresentanter

Vårt 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.

Enligt artikel 16.3 f och dess hänvisning till artikel 10 i SE-direktivet skall de arbetstagarrepresentanter som är verksamma enligt lagen 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 det ett skydd mot uppsägning och avskedande på grund av verksam-

heten som arbetstagarrepresentant i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Vid genomförandet av SE-direktivet ansågs det att det utöver de ovan redovisade bestämmelserna fanns behov av skyddsregler efter samma mönster som reglerna i 37 § lagen om europeiska företagsråd. I lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (65 §) infördes därför en hänvisning till vissa delar av förtroendemannalagen. Hänvisning görs till 3 § första stycket i den lagen om att arbetsgivaren inte får hindra en förtroendemannan att fullgöra sitt uppdrag. Hänvisning görs vidare till rätten till bibehållna anställningsvillkor och det s.k. efterskyddet i 4 §, till reglerna om rätt till ledighet och betalning under ledigheten i 6 och 7 §§ och till 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. Regeln i 3 § första stycket förtroendemannalagen innebär en förpliktelse för arbetsgivaren att i skälig omfattning positivt söka underlätta utförandet av uppdraget.

En bestämmelse efter mönster i 65 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag bör införas i den nya lagen.

Regleringen i artikel 10 i SE-direktivet om att lagstiftningen i det land där arbetstagarrepresentanten är anställd skall tillämpas, bör med utgångspunkt i Romkonventionen tolkas så att det är det land där arbetstagarrepresentanten vanligtvis utför sitt arbete som avses.

7.14 Tystnadsplikt

Vårt förslag: Det införs regler om rätt för de deltagande företagen och det övertagande företaget att besluta om tystnadsplikt för ledamöter och experter, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets 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 eller expert har upphört.

I artikel 16.3 f hänvisas till artikel 8 i SE-direktivet. Av denna följer att varje medlemsstat 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 (artikel 8.1).

Den tystnadsplikt staterna till följd av direktivets bestämmelser är skyldiga att införa, kan inte vara avsedd att omfatta den information som arbetstagarledamöter i ett övertagande företags förvaltningsorgan får i denna sin egenskap. Av SE-direktivet, bilagan del 3 b sista stycket, följer nämligen att dessa ledamöter skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna/medlemmarna.

En reglering om tystnadsplikt bör införas. Den bör på samma sätt som i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och i lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ utformas restriktivt för att tillgodose arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet (se t.ex. 66 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, prop. 2003/04:122 s. 85 och 70 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ, prop. 2005/06:170 s. 90).

Tystnadsplikt bör få förekomma endast i fall då det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa. Information som erhållits med förbehåll för tystnadsplikt bör få föras vidare till andra ledamöter och experter inom samma förhandlingsdelegation under förutsättning att mottagaren underrättas om tystnadsplikten. En sådan regel föreslås därför. En motsvarande rätt att föra vidare information till en begränsad krets finns i nyssnämnda bestämmelser i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Enligt dessa bestämmelser gäller vidare att tystnadsplikt skall fortsätta att gälla efter det att uppdraget som ledamot eller expert upphört. Motsvarande bör gälla även enligt den nu föreslagna lagen.

Enligt SE-direktivet, artikel 8.2, skall medlemsstaterna se till att företagen i särskilda fall inte skall behöva lämna information då detta allvarligt skulle skada eller vara till förfång för verksamheten. Att låta företagen 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 företagens befrielse från informationsskyldighet vara beroende av ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd. Varken i lagen om

arbetstagarinflytande i europabolag eller i lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ infördes någon bestämmelse av motsvarande innebörd, trots att en artikel med samma innehåll finns i de bakomliggande direktiven. Som skäl till detta anfördes i de lagstiftningsärendena att det enligt svensk rätt redan finns en möjlighet att i särpräglade situationer underlåta att informera och förhandla. Det ansågs därför inte behövas någon särskild reglering i denna fråga.

Någon annan bedömning görs inte nu och det föreslås alltså inte någon reglering med anledning av innehållet i artikel 8.2.

7.15 Skadestånd

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

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

För att lagens bestämmelser skall bli effektiva, måste brott mot den kunna beivras. Det mest ändamålsenliga är 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 arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ, genom en hänvisning till motsvarande reglering i medbestämmandelagen.

I 68 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag anges följande.

Den som bryter den lagen, mot ett avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikt som avses i lagen 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, arbetstagarorganisationens förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd.

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

Bestämmelsen om skadestånd i t.ex. lagen om arbetstagarinflytande i europabolag innebär alltså rätt till både ekonomiskt och allmänt skadestånd. 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. Principen kommer till uttryck i lagen om medbestämmande i arbetslivet. Där anges i 1 § att lagen enbart gäller i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Den återfinns också i lagen om styrelserepresentation där det i 15 § andra stycket sägs att en arbetstagarorganisation inte med stöd av lagen kan kräva skadestånd av en annan arbetstagarorganisation.

Frågan om skadestånd bör i den nya lagen regleras på samma sätt som skett i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

7.16 Rättegången

Vårt 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.

De frågor som omfattas av lagförslaget bör, liksom de som omfattas av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ följa den processordning som anges i arbetstvistlagen. Ett deltagande företag eller ett övertagande företag bör jämföras med en arbetsgivare och en förhandlingsdelegation bör jämföras med en arbetstagarorganisa-

tion. Ett avtal enligt lagen bör jämföras med ett kollektivavtal. Den bestämmelse som föreslås är formulerad så att de flesta tvister enligt lagen kommer att uppfylla förutsättningarna i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen och således skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol. Det kan dock förekomma situationer då förutsättningarna i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen inte är uppfyllda. Det samma torde kunna vara fallet även för tvister om tillämpningen av de nyss nämnda lagarna på detta område. I de lagstiftningsärendena bedömdes det lämpligt att förordna att alla tvister enligt de respektive lagarna skulle handläggas av Arbetsdomstolen som första instans. Det framstår som lämpligt att samma instansordning gäller även för den nya lagen. Det föreslås därför att även tvister enligt den nu föreslagna lagen alltid 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. På samma sätt som i de andra lagarna bör en sådan förhandlingskyldighet 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 består av ledamöter från flera olika länder bör preskriptionsfristen här, liksom i de andra lagarna på detta område bestämmas till åtta månader. I tvister där det övertagande företaget eller de deltagande företagen ålagt arbetstagarföreträdare tystnadsplikt och arbetstagarna anser att det inte finns behov av tystnadsplikt bör handläggningen vara skyndsamt. Det föreslås därför en bestämmelse i den nya lagen om skyndsamt handläggning i mål om tillåtligheten av tystnadsplikt.

7.17 Förhållandet till andra bestämmelser

Direktivet om gränsöverskridande fusioner reglerar endast arbetstagarinflytande i form av medverkan. Direktivet påverkar därför endast tillämpligheten av lagen om styrelserepresentation medan tillämpligheten av övrig nationell lagstiftning inte påverkas. Den svenska arbetsrättsliga reglering som enligt allmänna principer för lagval skall tillämpas, skall alltså gälla oberoende av om företaget är

resultatet av en gränsöverskridande fusion i den nya lagens mening eller inte. Samma förhållande skall naturligtvis gälla även för andra svenska lagar.

7.17.1 Lagen om styrelserepresentation

Vårt förslag: Lagen om styrelserepresentation skall inte tillämpas på ett övertagande företag som omfattas av den föreslagna lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Om förhandlingsdelegationen beslutar att avstå från att inleda förhandlingar om medverkan i det övertagande företaget eller avbryta förhandlingar som redan inletts skall dock lagen tillämpas på företaget.

Enligt artikel 16.1 i direktivet om gränsöverskridande fusioner skall det övertagande företag omfattas av eventuella gällande bestämmelser i den nationella lagstiftningen i den medlemsstat där dess säte är beläget. Bestämmelserna skall enligt artikel 16.2 dock inte tillämpas om någon av de tre situationerna som anges i artikeln föreligger. För dessa fall föreskriver direktivet en särskild reglering i enlighet med vad som anges i artikel 16.3–4 och 16.6–7. Den särskilda regleringen som direktivet föreskriver föreslås bli genomförd genom bestämmelserna den nya lagen. Lagen om styrelserepresentation skall alltså inte vara tillämplig på övertagande företag på vilka den nya lagen förslås bli tillämplig.

Nationella regler kan emellertid bli tillämpliga om förhandlingsdelegationen beslutar att avstå från förhandling om avtal om medverkan. Enligt artikel 16.4 b kan delegationen besluta att avstå från att inleda förhandlingar eller avsluta förhandlingar som redan inletts och iaktta de gällande bestämmelser om medverkan i den medlemsstat där det företag som uppstår genom den överskridande fusionen har sitt säte. I dessa fall blir lagen om styrelserepresentation tillämplig på det övertagande företaget.

En bestämmelse som i enlighet med direktivets reglering undantar de fall då den nya lagen skall tillämpas från tillämpningsområdet för lagen om styrelserepresentation bör införas i lagen om styrelserepresentation.

8 Rätt till medverkan utöver vad direktivet kräver

Vårt förslag: Rätt till medverkan för arbetstagare som är anställda i svenska företag men verksamma i andra stater bör inte införas utöver vad direktivet kräver.

8.1 Vårt uppdrag

Utöver att föreslå de regler som direktivet kräver skall vi enligt kommittédirektiven undersöka om det är lämpligt att ha likartade regler om arbetstagares rätt till medverkan för företag med säte i Sverige och verksamhet i andra länder oavsett om företaget har kommit till genom en gränsöverskridande fusion i direktivets mening eller inte. I detta ingår att analysera om de svenska reglerna bör vara utformade i enlighet med bestämmelsen om s.k. efterverkansskydd i artikel 16.7 i direktivet. Där föreskrivs att arbetstagares rätt till medverkan skall finnas kvar även efter inhemska fusioner som sker inom tre år från det att den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft. Det innebär att arbetstagare vid det övertagande företagets utländska filialer redan efter tre år kan komma att gå miste om sin rätt till medverkan om företaget deltar i en ny fusion där enbart svenska företag är inblandade.

Till detta kommer att bestämmelserna i direktivet om gränsöverskridande fusioner öppnar för tillämpning av nationella regler under vissa förutsättningar och att även detta är en fråga som har diskuterats i utredningen. Inhemska bestämmelser om medverkan kan bli tillämpliga när ett företag har sitt säte i Sverige. Det förutsätter dock bl.a. att rätten till medverkan omfattar arbetstagare vid företagets filialer i andra EES-stater (jfr avsnitt 7.3). Vi bör alltså överväga om det skulle vara fördelaktigt att kunna tillämpa svenska bestämmelser om medverkan i stället för SE-modellen och om vi även av det skälet bör föreslå en utvidgning av vår lagstiftning om

medverkan så att den omfattar arbetstagare vid filialer i andra länder.

8.2 Våra utgångspunkter

Ett strikt genomförande av den lagreglering som direktivet föreskriver leder till att medverkansreglerna kan komma att se annorlunda ut för företag som har etablerats genom gränsöverskridande fusioner än de gör för företag som har tillkommit på annat sätt. I företag som har genomfört gränsöverskridande fusioner inom EES-området kommer medverkansmodellen enligt direktivet i regel att gälla. I andra företag kommer lagen om styrelserepresentation att gälla för företagets arbetstagare i Sverige, medan arbetstagarna i utländska filialer inte kommer att ha någon rätt till medverkan. Det kan te sig märkligt att arbetstagarna vid utländska filialer har rätt till medverkan inom ett företag men inte inom ett annat trots att de båda företagen har samma uppbyggnad och bedriver en likartad verksamhet.

En utvidgning av rätten till medverkan för arbetstagare i svenska företag som är verksamma i andra stater kan genomföras på flera olika sätt.

Ett sätt kan vara att ändra lagen om styrelserepresentation så att den omfattar arbetstagare i utlandet och härigenom också uppfyller direktivets krav på hur nationell rätt skall vara utformad för att kunna tillämpas vid en gränsöverskridande fusion. Ett argument som talar för en sådan lösning är att en tillämpning av SE-reglerna innefattar en tidskrävande procedur för att få fram ett system för medverkan i det övertagande företaget och att det därför skulle vara en fördel om vår nationella lagstiftning kunde tillämpas i det övertagande företaget.

Ett annat sätt kan vara att reglera rätten till medverkan enligt direktivets modell även för företag som inte har kommit till genom en gränsöverskridande fusion. En del av bestämmelserna i den nya lag som vi föreslår skulle då kunna få ett vidare tillämpningsområde.

Ett tredje sätt kan vara att skapa en helt ny lag, exempelvis enligt norsk modell, för att åstadkomma styrelserepresentation för alla arbetstagare i företag som bedriver verksamhet i utländska filialer.

8.3 En utvidgning av tillämpningsområdet för lagen om styrelserepresentation

8.3.1 Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda

De svenska bestämmelserna om medverkan finns i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda. En redogörelse för innehållet i den lagen har lämnats i avsnitt 3.

I 4 § i lagen finns bestämmelser om hur många arbetstagarledamöter som de anställda har rätt till i styrelsen. I ett företag som under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare har de anställda enligt första stycket i den paragrafen rätt till två ledamöter i styrelsen och en suppleant för varje sådan ledamot. Bedriver företaget verksamhet inom skilda branscher och har det under det senast förflutna räkenskapsåret här i landet sysselsatt i genomsnitt minst 1 000 arbetstagare, har de anställda rätt till tre ledamöter i styrelsen och en suppleant för varje sådan ledamot. För att garantera att arbetstagarrepresentanterna inte kommer att utgöra en majoritet i styrelsen finns en särskild bestämmelse i paragrafens andra stycke. Där står det att de anställdas rätt till styrelserepresentation enligt första stycket inte får leda till att antalet arbetstagarledamöter överstiger antalet övriga styrelseledamöter.

Enligt 6 § i lagen skall beslut att inrätta styrelserepresentation fattas av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget. Om beslutet rör ett moderföretag fattas det av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till ett företag inom koncernen.

I 7–10 §§ i lagen finns bestämmelser om hur arbetstagarrepresentanterna skall utses. Där finns också bestämmelser om valbarhet och mandatperiod. Även dessa regler bygger på att representationen sker genom arbetstagarorganisationerna. Enligt 7 § i lagen skall arbetstagarrepresentanterna utses av de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till företaget eller, i moderföretag, av de lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till ett företag inom koncernen.

Om det finns flera organisationer och om de inte enas om att det skall gå till på något annat sätt gäller reglerna i 8 § i lagen för rätten att utse representanter. Enligt dessa bestämmelser är det andelen arbetstagare som är anslutna till de olika organisationerna som är

avgörande för rätten att utse representanter. Om mer än fyra femtedelar av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna vid företaget eller koncernen tillhör samma lokala arbetstagarorganisation har den organisationen rätt att utse samtliga ledamöter och suppleanter. Om ingen organisation företräder en så hög andel kollektivavtalsbundna arbetstagare får de två lokala arbetstagarorganisationer som företräder det största antalet sådana arbetstagare utse vardera en ledamot och en suppleant. Om de anställda har rätt till tre ledamöter och tre suppleanter får den större av organisationerna utse två ledamöter och två suppleanter. Och om man på grund av bestämmelsen i 4 § andra stycket bara skall utse en ledamot och en suppleant görs det av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare vid företaget eller koncernen.

I 17 § första stycket i lagen anges möjligheter till undantag från lagens bestämmelser. Undantag kan göras om styrelserepresentation för de anställda skulle medföra väsentlig olägenhet för ett företag på grund av att

- styrelsens sammansättning beror på politiska styrkeförhållanden eller på förhållande mellan olika intressenter eller intressentgrupper, som framgår av bolagsordningen, stadgarna, avtal eller annan omständighet, eller
- bolagsordningen eller motsvarande föreskriver särskild röstmajoritet för styrelsens beslut.

Enligt 17 § andra stycket får undantag enligt första stycket endast medges, om olägenheten inte kan undanröjas på annat sätt. Där anges vidare att undantag skall förenas med villkor om åtgärder som på annat sätt tillgodoser arbetstagarnas intresse av insyn i och inflytande på företagets verksamhet.

Rättstvister om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Beslut i frågor om undantag enligt 17 § andra stycket i lagen fattas av en särskild nämnd, Nämnden för styrelserepresentationsfrågor, vars beslut inte får överklagas.

8.3.2 Bestämmelser om styrelsen i ett svenskt företag

I den associationsrättsliga lagstiftningen finns bestämmelser om hur stor en styrelse för ett företag som minst måste vara.

Enligt 8 kap. 1 § aktiebolagslagen (2005:551) skall ett aktiebolag ha en styrelse med en eller flera ledamöter. I ett publikt aktiebolag skall styrelsen enligt 46 § i samma kapitel ha minst tre ledamöter. Vanligtvis uppgår antalet ledamöter i styrelserna i de stora och medelstora aktiebolagen till mellan fyra och tio personer men det är inte ovanligt att antalet personer i styrelsen i ett aktiebolag med styrelserepresentation är mindre än så.

Enligt 6 kap. 1 § lagen om ekonomiska föreningar skall en ekonomisk förening ha en styrelse med minst tre ledamöter.

8.3.3 Hur skulle eventuella ändringar i lagen om styrelserepresentation kunna utformas?

Beslutet att inrätta styrelserepresentation fattas alltså enligt lagen om styrelserepresentation av lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget. En fråga som man måste ta ställning till är om och i så fall hur arbetstagare i länder som inte har motsvarande system skulle kunna ges möjlighet att besluta om att inrätta styrelserepresentation om den kollektivavtalsbärande organisationen i Sverige inte gör det. Rimligtvis borde arbetstagarna i dessa fall själva kunna fatta ett sådant beslut. Det skulle dock strida mot den svenska systematiken när det gäller att tillvarata arbetstagarnas kollektiva rättigheter.

En utvidgning av bestämmelserna om styrelserepresentation till arbetstagare vid filialer i andra länder måste innefatta en möjlighet för styrelseledamöter från flera nationer att ta plats i det övertagande företagets styrelse. Företagens styrelser är emellertid inte så stora och arbetstagarledamöterna får inte vara i majoritet. Normalt finns det bara två eller tre platser att fördela. Det kan också finnas företag där det inte finns utrymme för mer än en arbetstagarrepresentant i styrelsen.

De regler som direktivet tillhandahåller för det fall sätelandets regler om medverkan inte skall gälla innefattar ett inom EU framförhandlat system för hur fördelningen av platserna i styrelsen skall gå till. Det skall först bildas en förhandlingsdelegation som består av minst 10 personer som har utsetts på ett sådant sätt att alla

arbetstagare som berörs av fusionen är representerade. Förhandlingsdelegationen skall förhandla med företaget om ett avtal för medverkan. Om något avtal inte träffas anger de s.k. referensbestämmelserna vad som skall gälla istället. Utgångspunkten enligt dessa bestämmelser är att ett representationsorgan, som utsetts i huvudsak enligt samma principer som förhandlingsdelegationen, skall fördela alla platser i styrelsen utom en i proportion till antalet anställda i varje stat. Detta organ skall också utse ledamöterna i fråga om inte den stat som tilldelats platsen har en nationell ordning för val av ledamöter.

När nationella bestämmelser för medverkan skall gälla i alla de länder där det övertagande företaget bedriver verksamhet finns det inte något på förhand givet system för kontakter mellan arbetstagarna i de olika medlemsstaterna som kan leda fram till att arbetstagarledamöter utses.

Det första vi står inför är alltså att överväga hur beslutet om inrättande av styrelserepresentation skulle kunna fattas och hur det i praktiken skulle gå till vid fördelning av platserna i styrelsen mellan arbetstagare i olika länder och inom olika dotterföretag och filialer.

Sedan skulle det behövas vägledande bestämmelser för hur fördelningen skulle ske. Det är önskvärt med en sådan fördelning att arbetstagare från olika länder är representerade. Om det finns arbetstagare från mer än två EES-stater bör regelsystemet också vara utformat så att det involverar arbetstagare i samtliga stater. Samtliga arbetstagare bör täckas av systemet och ha rätt till medverkan genom de arbetstagarledamöter som tar plats i styrelsen.

I en fusionssituation kan det uppstå motsättningar mellan arbetstagare på olika orter. Fusionen i sig kan i förlängningen komma att medföra rationaliseringar och nedläggning av verksamheter. Eftersom arbetstillfällen kan komma att gå förlorade kan det vara angeläget för arbetstagarna att känna närhet till den som skall vara deras representant i styrelsen. De fackliga organisationerna kan därför förväntas verka för en arbetstagarledamot som hör hemma inom det egna landet.

Säteslandet är inte alltid det land där det övertagande företaget har flest arbetstagare. Vid en fusion mellan företag som har få arbetstagare i Sverige och ett stort antal arbetstagare i andra länder, skulle det kunna sättas i fråga om Sverige verkligen ger samma rätt till medverkan till arbetstagare i de utländska filialerna om en av platserna i styrelsen alltid skall gå till det egna landets arbetstagare.

Enligt SE-reglerna är det i och för sig möjligt att undanta en plats från de gängse fördelningsreglerna och ge den till arbetstagarna i den stat där det övertagande företaget skall ha sitt säte, för det fall dessa arbetstagare inte redan har fått en plats. Det talar möjligen för att det inte skulle strida mot direktivet att skapa en sådan möjlighet även då det är nationella bestämmelser som skall tillämpas. Vi befarar dock att en sådan regel kan komma att ifrågasättas när den aktualiseras i praktiken.

Nästa fråga som vi skulle behöva lösa är hur representanterna för arbetstagarna som är verksamma i andra länder än Sverige skulle utses.

Det svenska systemet för arbetstagarrepresentation, där rätten till medverkan alltid ligger hos en lokal kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation skulle fortfarande gå att tillämpa när det är fråga om representanter från Sverige. I länder där det finns ett system för arbetstagarrepresentation skulle det systemet kunna gälla. Vad vi skulle behöva föreslå är alltså regler för hur ledamöter skall utses i länder som inte har något sådant system.

Man kan undra om svensk lagstiftning verkligen kan reglera vad som skall ske på arbetsplatser som inte är belägna i Sverige. Med vilken rätt kommer en sådan reglering till stånd och hur skall arbetstagarna kunna utkräva att bestämmelserna efterlevs? Svaret på den frågan finns att hämta i sedvanliga bestämmelser inom den internationella privaträtten. Den svenska riksdagen kan inte stifta lag i andra länder. Utgångspunkten här är emellertid ett EG-direktiv där det föreslås bestämmelser till förmån för arbetstagare som skall kunna göras gällande mot det företag där de är anställda. En talan mot företaget för att det har försummat att följa lagen måste väckas där företaget har sitt säte. I det här fallet skulle bestämmelserna alltså endast kunna göras gällande gentemot det övertagande företaget i Sverige och tvister om bestämmelserna skulle handläggas i Sverige. Principiellt anser vi därför inte att det skulle möta något hinder att arbetstagare som är verksamma i utlandet skulle få en rättighet gentemot företaget i Sverige.

8.3.4 Bör vi föreslå ändringar i lagen om styrelserepresentation?

När arbetstagarledamöter skall utses i andra länder bör det ske på ett sätt som passar i det landet. Lagen om styrelserepresentation är uppbyggd efter det traditionella svenska systemet för arbetstagarrepresentation. Bärare av rättigheten är en eller flera lokala arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal med det aktuella företaget. Om bestämmelserna skall tillämpas utomlands måste en stor omarbetning av lagen ske på grund av att besluten om inrättande av styrelserepresentation och om hur arbetstagarledamöter skall utses måste fattas på ett annat sätt när arbetstagare i utlandet skall representeras. Eftersom lagen om styrelserepresentation förefaller att fungera väl och det sällan blir tvister om den vill vi inte gärna föreslå en helt ny beslutsordning för representation vid arbetsplatser i Sverige. De nya reglerna skulle därmed komma att utgöra ett parallellt regelsystem för medverkan inom ramen för den befintliga lagen. Inte heller det skulle vara någon lyckad lösning eftersom lagen därigenom skulle bli svåröverskådlig och besvärlig att tillämpa.

8.4 Bör den föreslagna lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner få ett vidare tillämpningsområde?

Den reglering som direktivet föreskriver rörande arbetstagares rätt till medverkan vid gränsöverskridande fusioner har kommit till för att skapa ett system för medverkan just för den situationen att företag fusionerar över gränserna. Att utvidga systemet till att omfatta arbetstagare vid andra företag med säte i Sverige som bedriver verksamhet utomlands skulle innebära en omvälvande förändring.

Om man tänker sig att den medverkansmodell som föreskrivs i direktivet om gränsöverskridande fusioner skulle bli generellt tillämplig för arbetstagarna inom de företagen skulle de inledningsvis ställas i samma situation som de företag som ingår en gränsöverskridande fusion inom EES-området. De skulle inom en viss tid vara skyldiga att iaktta de bestämmelser om medverkan som vi föreslår i den nya lagen. Först skulle företaget ha skyldighet att lämna information om förhållandena på det sätt som enligt direkti-

vet skall ske vid en fusion. Därefter skulle det inrättas en förhandlingsdelegation i enlighet med direktivets detaljerade föreskrifter. Förhandlingsdelegationen skulle ha till uppgift att förhandla med företaget om ett avtal om medverkan. Om något avtal inte skulle gå att åstadkomma skulle referensbestämmelser tillämpas. Företaget skulle också kunna välja att gå på dessa bestämmelser direkt utan föregående förhandling. Vid tillämpning av referensbestämmelserna skulle förhandlingsdelegationen kunna ha i uppgift att fördela tillgängliga platser i företagets styrelse i enlighet med bestämmelserna i lagen.

Det finns redan i dag associationsrättsliga bestämmelser i svensk lagstiftning om vad som skall ske vid en företagsfusion. Direktivet om gränsöverskridande fusioner innehåller ytterligare bestämmelser som måste föras in i den svenska lagstiftningen för att direktivet skall kunna anses genomfört. Bestämmelserna om hur företaget i olika avseenden skall förfara vid samgåendet har kommit att ge en inramning för den medverkansmodell som EES-staterna har enats om i direktivet.

När företag fusionerar finns gemensamma problem som måste få sin lösning till följd av att beslut om verksamheter som är belägna på olika håll i fortsättningen kommer att fattas i en och samma styrelse. Om de deltagande företagen hör hemma i olika länder kan vissa arbetstagare ha rätt till medverkan enligt ett nationellt regelsystem och vissa enligt ett annat. Det är rimligt att den situationen får sin lösning genom en gemensam modell som arbetstagarna i de olika länderna får arbeta fram tillsammans med företrädare för de företag som deltar i fusionen. När företag som bedriver verksamhet utomlands utan någon sådan yttre anledning förpliktas att skapa ett internationellt system för medverkan är situationen en helt annan.

Direktivet om gränsöverskridande fusioner har förhandlats fram under relativt lång tid i samarbete mellan de olika EES-staterna. Det pågår nu lagstiftningsarbete för att genomföra direktivet i samtliga stater. Den modell för medverkan som direktivet anvisar är alltså förankrad i alla dessa stater. Det förhållandet att det kommer att finnas lagstiftning om arbetstagares rätt till medverkan i den här situationen i alla EES-staterna är väsentligt för att lagarna skall kunna tillämpas.

Vi tror att det redan finns ett stort antal företag i Sverige som har anställda utanför landet. Eftersom bestämmelserna för deras del inte skulle aktualiseras på grund av en omstrukturering av företaget

utan skulle komma som en följd av en lagändring skulle det behöva slås fast när reglerna rent praktiskt skall börja gälla, hur man skulle förfara med ledamöter som redan har utsetts osv.

Det system som SE-regleringen innebär är både tidskrävande och omständligt. Det är motiverat för att skydda rätten till medverkan i europabolag, europakooperativ och vid gränsöverskridande fusioner. Antalet sådana europeiska företag torde emellertid komma att vara väsentligt lägre än antalet företag som skulle beröras av den reglering vi nu diskuterar. Om man skall tillämpa direktivets modell för medverkan i företag som inte genomgått någon sådan omstrukturering på europainivå kan det bli svårt att möta förståelse för vad som krävs både bland de svenska arbetstagarerna och bland arbetstagarerna i andra stater. Detta kan fördröja och komplicera det praktiska genomförandet. Det skulle också vara kostnadskrävande för de berörda företagen att upprätthålla ett sådant system. Vi anser därför att det skulle vara olämpligt att utvidga bestämmelserna i den föreslagna lagen till att avse situationer som inte täcks av direktivet.

8.5 Bör det införas en ny lag om styrelserepresentation i företag som bedriver verksamhet i utlandet?

Norge och Finland är de enda länder vi känner till där arbetstagarerna i utlandet kan utse arbetstagarrepresentanter i styrelsen. I jämförelse med den svenska lagen om styrelserepresentation är de norska bestämmelserna om medverkan mer flexibla. En skillnad är att man i Norge tillåter undantag i vidare utsträckning än i Sverige. Där kan man helt eller delvis göra undantag från bestämmelserna om de anställdas rätt till representation medför väsentliga olägenheter eller inte är ändamålsenlig. En annan viktig skillnad mellan det norska och det svenska systemet är att de norska arbetstagarledamöterna utses efter val bland alla arbetstagarerna på arbetsplatsen. Sådana förfaranderegler går att tillämpa även utanför det egna landet.

Om vi skulle välja att skriva bestämmelser om styrelserepresentation som omfattar arbetstagarerna i andra länder skulle vi kunna ta de norska bestämmelserna om valproceduren till förebild. Man kommer dock inte ifrån att det skulle vara nya bestämmelser som tidigare inte har prövats i svensk domstol och att de skulle tilläm-

pas i ett sammanhang som också skulle skilja sig från vad som gäller på arbetsplatser i Sverige.

8.6 Allmänna slutsatser om ett utvidgat tillämpningsområde för svensk lagstiftning om medverkan

Arbetet med en lagstiftning för att genomföra bestämmelserna i direktivet om gränsöverskridande fusioner pågår nu i alla EES-staterna. Vi har fått intrycket att inte något annat land än Norge och Finland kommer att ha nationella bestämmelser om arbetstagarrepresentation som omfattar arbetstagare utanför det egna landet. Tanken att EES-staterna skall tillämpa sina nationella medverkansregler över gränserna ser därmed inte ut att bli verklighet.

Ett argument som har förts fram som skäl för en utvidgning av våra nationella bestämmelser är att en tillämpning av SE-reglerna innefattar en tidskrävande procedur för att få fram ett system för medverkan i det övertagande företaget. De problem som vi har visat på kan emellertid leda till regler som ter sig lika komplicerade som de bestämmelser som måste införas för att gälla när sätelandets regler inte kan gälla enligt direktivet. Man kan då undra vad som skulle vara vunnet med att tillämpa nationella regler när det ändå inte skulle vara de gängse svenska bestämmelserna som skulle gälla utan nya bestämmelser som är oprövade både i Sverige och utomlands. Det står i vart fall inte klart att det skulle bli någon tidsbesparing.

De svårigheter vi har pekat på när det gäller en utvidgning av tillämpningsområdet beror åtminstone delvis på att bestämmelser om medverkan inte finns i alla länder och på att bestämmelsernas innehåll varierar mycket i de länder där lagstiftning finns. Det skulle vara en fördel om man inom EU kunde enas om en modell för arbetstagares rätt till medverkan på samma sätt som har skett när det gäller t.ex. arbetstagares rätt till information och samråd. Det är svårt att på nationell nivå skapa en internationellt tillämplig lag för arbetstagares rätt till medverkan och kanske ännu svårare att få den att fungera i praktiken.

Bestämmelser om när och hur ett system för medverkan skall inrättas och om hur arbetstagare skall utses i andra länder bör vara utformade så att de lätt går att förstå och att tillämpa. Både i den medverkansmodell som vi har i Sverige och i den som föreskrivs i

direktivet innebär begreppet medverkan att arbetstagarrepresentanter tar plats i företagets styrelse. Det säger sig självt att det är väsentligt med klara förfaranderegler i en sådan fråga, eftersom det kan skada både företaget och arbetstagarna om det blir tvister om vem som skall ha rätt att vara med och leda företaget. Det kan också bli svårt för en domstol att ta ställning till påstådda överträdelser av den nya lagen. Till detta kommer de rent lagtekniska problem som vi har pekat på vid vår genomgång av de olika alternativa möjligheterna till ny lagstiftning.

När det gäller enbart den utvidgning som motiveras av direktivet vill vi lägga vikt vid den omständigheten att inte någon av de andra EES-staterna ser ut att ha för avsikt att ändra sin nationella lagstiftning på området utöver vad som fordras för att infria direktivets krav. Vi vill också framhålla att SE-reglerna under alla förhållanden kommer att gälla i alla situationer då det finns mer än 500 anställda i något av de företag som deltar i fusionen och dessa omfattas av ett system för medverkan. Man kan alltså ändå inte få till stånd en konsekvent tillämpning av svensk lag i alla situationer då det övertagande företaget har sitt säte i Sverige. Vi vill slutligen också peka på vad det skulle få för konsekvenser från konkurrenssynpunkt om bestämmelser om medverkan för arbetstagare vid utländska filialer bara skulle komma att gälla för företag med säte i Sverige och inte för företag med säte i de övriga länderna.

När det gäller den betydligt större frågan om en utvidgning bör ske för att skapa ett mer rimligt och rättvist system för medverkan för utländska arbetstagare rör vi oss med ett spörsmål som kan beröra mycket fler arbetstagare än bara dem i EES-området, även om tillämpningsområdet för en sådan lag självfallet också skulle kunna begränsas till det området. Vi vill här ta fasta på vad som kommit fram vid vår genomgång av de olika alternativa lösningarna. Det är att lagen om styrelserepresentation har en uppbyggnad som är så förankrad i den svenska modellen för arbetstagarrepresentation att den svårligen låter sig anpassas till utländska förhållanden. Det är vidare att SE-modellen är komplicerad och svårbegriplig och inte på något naturligt sätt passar in i ett företag som inte genomgår en omstrukturering. Och det är slutligen att det skulle vara förvirrande för dem som skall tillämpa bestämmelserna om medverkan att utöver lagen om styrelserepresentation och SE-modellen ha ett tredje system med bestämmelser som saknar förankring både inom landet och vid de utländska filialer där de skulle komma att gälla.

Sammanfattningsvis har vi således kommit fram till att vi inte vill föreslå några nya bestämmelser om rätt till medverkan för anställda i svenska företag som är verksamma i andra stater utöver vad direktivet kräver.

8.7 En utvidgning av efterverkansskyddet

Den genomgång som vi hittills har gjort i detta avsnitt har tagit sikte på införandet av nya bestämmelser om medverkan. En fråga som återstår är att ta ställning till om det s.k. efterverkansskyddet som garanteras i artikel 16.7 i direktivet om gränsöverskridande fusioner bör införas i svensk lag på ett sådant sätt att det övertagande företaget tvingas att upprätthålla det medverkanssystem som skapas vid den gränsöverskridande fusionen under längre tid än den period på tre år som direktivet föreskriver.

Lagtekniskt kan en sådan lösning i förstone te sig enkel. Det skulle vara lätt att förlänga tidsfristen i den svenska lagstiftningen med ett visst antal år eller ta bort tidsfristen helt och därmed åstadkomma att medverkan enligt direktivets modell alltid skall gälla även om företaget blir föremål för nya inhemska fusioner.

En närmare analys av en sådan lösning inger dock betänkligheter. Direktivets bestämmelse har kommit till som ett skydd mot att SE-bestämmelserna kringgås genom att de deltagande företagen redan från början planerar att gå fram med två fusioner, först en gränsöverskridande som direktivets regler omfattar och därefter en inhemsk för vilken direktivet inte gäller. Tidsfristen har bestämts till en tid som är överblickbar. Ett efterverkansskydd som gäller under längre tid kan leda till situationer som inte är önskvärda.

När ett företag går igenom en fusion inom en relativt kort tid efter det att medverkanssystemet har inrättats är det lätt att få en allmän acceptans hos berörda personer för att systemet inte skall upphöra. I längden skulle det vara ohållbart att föreskriva att medverkan enligt direktivets modell skall gälla även när företaget har gått samman med andra företag i Sverige. Man bör också tänka på att lagen om styrelsrepresentation under sådana förhållanden åsidosätts i det aktuella företaget. Efter nya inhemska fusioner kan det te sig underligt att det skall vara SE-modellen som gäller, i synnerhet om företaget bara i liten utsträckning eller inte alls driver verksamhet vid utländska filialer.

Vi vill slutligen också peka på att man även med en förlängning av efterverkansskyddet skulle skapa en bristande jämvikt mellan EES-staterna eftersom svenska företag skulle vara låsta till direktivets medverkanssystem under längre tid än vad som skulle vara fallet för företag i andra länder. Man kan inte utesluta att en förlängning av efterverkansskyddet skulle kunna få till följd att de deltagande företagen vid en gränsöverskridande fusion skulle avstå från att välja Sverige som sätesland för det övertagande företaget.

Vår slutsats är alltså att vi inte vill föreslå en förlängning av det efterverkansskydd som skall gälla enligt direktivet.

9 Konsekvenser

Vårt förslag avser genomförandet av direktivet 2005/56/EG om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar och innebär att särskilda former för medverkan skall gälla i det företag som är resultatet av en gränsöverskridande fusion.

Kostnaderna för att inrätta och utöva medverkan skall finansieras av de berörda företagen och kan inte väntas påverka samhället i övrigt. De speciella informationsinsatser som kan komma att behövas torde tillhandahållas av bransch- eller arbetsgivarorganisationer. Kontrollen av efterlevnaden av reglerna kommer huvudsakligen att skötas av berörda arbetstigare och företagets ledningar.

Sanktionen för brott mot reglerna är skadestånd. Detta överensstämmer med principerna i svensk arbetsrätt. Eventuella tvister som kan uppkomma vid tillämpningen av den föreslagna lagen skall handläggas vid Arbetsdomstolen. Det kan dock inte förväntas få någon betydande inverkan på domstolens arbetsbelastning.

Det förslag vi lägger får också vissa konsekvenser för Bolagsverket som har att registrera arbetstigarens medverkan i det övertagande företaget. Vi bedömer emellertid att detta inte kommer att medföra någon ökad belastning eller några kostnadsökningar för Bolagsverket.

Enligt våra kommittédirektiv skall vi bedöma de ekonomiska konsekvenserna för företagen; särskilt skall konsekvenserna för småföretag beaktas. Direktivet om gränsöverskridande fusioner tar i högre grad än vad som gäller direktivet om europabolag eller direktivet om europakooperativ sikte på små eller medelstora företag. I vilken utsträckning småföretag kommer att använda sig av möjligheten att genomföra gränsöverskridande fusioner är emellertid svårt att förutsäga.

Om småföretag skall genomföra en gränsöverskridande fusion behöver företagen känna till den föreslagna regleringen och lämna föreskriven information till arbetstigarena. Detta kan medföra

behov av experthjälp. Vårt förslag ställer inte krav på någon omfattande uppgiftsskyldighet eller några kapitalkrävande investeringar. Inte heller påverkas småföretagens produktionsmöjligheter. Kostnaderna måste bedömas som mycket små och antas inte påverka småföretagens likviditet. Någon konkurrenssnedvridning kan inte heller väntas bli följderna av förslaget. Förslaget kan innebära viss påverkan på den administrativa hanteringen. Regleringen måste emellertid genomföras för att uppfylla ett EG-direktiv och något alternativ till lagstiftning har vi inte funnit.

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

10 Författningskommentar

10.1 Förslaget till lag om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 §

Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

I paragrafen anges lagens huvudsakliga innehåll. Vad som avses i lagen med begreppen *medverkan* och *gränsöverskridande fusion* framgår av definitionerna i 5 §.

2 §

Lagen gäller vid gränsöverskridande fusioner om arbetstagarna i något av de deltagande företagen omfattas av bestämmelser om medverkan.

Den gäller också om ett övertagande företag inom tre år efter det att den gränsöverskridande fusionen registrerats deltar i en fusion med ett svenskt företag.

Lagen skall inte tillämpas om den gränsöverskridande fusionen resulterar i att ett europabolag eller ett europakooperativ bildas.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.3.

I *första stycket* anges lagens tillämpningsområde som bygger på regleringen i artikel 16.1 och 2 i direktivet om gränsöverskridande fusioner. (Med artikel 16 avses i fortsättningen i samtliga fall artikel 16 i direktivet om gränsöverskridande fusioner.) I 16.1 anges huvudregeln att det övertagande företaget skall omfattas av gällande bestämmelser om medverkan i det land där det övertagande företags säte är beläget. I 16.2 anges tre undantag från huvudregeln. Konsekvensen för Sveriges del är att lagen skall gälla

om arbetstagarna i något av de deltagande företagen omfattas av bestämmelser om medverkan.

Bestämmelsen i *andra stycket* motsvarar artikel 16.7 i direktivet om gränsöverskridande fusioner. Bestämmelsen i direktivet har tillkommit för att garantera att inte arbetstagarnas förvärvade medverkan går förlorad vid en efterföljande nationell fusion inom en viss tidsperiod som har bestämts till tre år. Någon generell missbruksbestämmelse finns, till skillnad från vad som gäller SE-direktivet, inte i direktivet om gränsöverskridande fusioner.

I *tredje stycket* klargörs att om det är ett europabolag eller ett europakooperativ som bildas genom den gränsöverskridande fusionen så skall denna lag inte tillämpas. Tillämplig lagstiftning på dessa två europeiska associationsformer är istället, när det gäller europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och när det gäller europakooperativ, antingen lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ eller i vissa fall lagen om styrelserepresentation för de privatanställda (lagen om styrelserepresentation).

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 beslut om verksamhetens mål och inriktning.

Paragrafen bygger på artikel 8.3 i SE-direktivet till vilken artikel 16.3 f hänvisar. Den behandlas i avsnitt 7.3.2.

Paragrafen har bl.a. en motsvarighet i 3 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och i 2 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). Undantaget i de lagarna gäller verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig, eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål och det gäller endast för verksamhetens mål och inriktning.

Enligt artikel 8.3 i SE-direktivet är det en förutsättning för bestämmelser om undantag att sådana särskilda bestämmelser redan ingår i den nationella lagstiftningen. Till skillnad från lagen om arbetstagarinflytande i europabolag reglerar den föreslagna lagen inte information och samråd utan endast medverkan. De svenska nationella medverkansbestämmelserna finns i lagen om styrelserepresentation. I 14 § andra stycket den lagen anges att om ett företags verksamhet är av sådan natur eller har ett sådant ändamål som

avses i 2 § lagen om medbestämmande i arbetslivet, har arbetstagarrepresentanterna inte rätt att delta i ett beslut som gäller verksamhetens mål eller inriktning. I likhet med bestämmelsen i den lagen avser undantaget i paragrafen endast själva beslutet.

Liknande bestämmelser finns i 3 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 8 § lagen om europeiska företagsråd.

Av prop. 1975/76:105, bil. 1 s. 328 ff. framgår att de frågor som avser verksamhetens mål och inriktning är sådana som omedelbart hänger samman med verksamhetens särart. Det är främst frågor som rör fastställandet av riktlinjer för arbetsgivarens verksamhet och som i den meningen gäller verksamhetens mål och inriktning. Därjämte undantas sådana beslut rörande genomförandet av verksamheten som kan sägas vara omedelbart beroende av den fastställda målsättningen.

4 §

Bestämmelserna i 6–10 §§ om förhandlingsdelegationen, i 20–28 §§ om förhandlingsförfarandet, i 29–33 och 35–39 §§ om vad som gäller om avtal inte träffas samt i 40 § om kostnader gäller när det övertagande företaget skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Bestämmelserna i 11–19 §§ och 34 § om fördelning av platser och om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var det övertagande företaget skall ha eller har sitt säte.

Bestämmelsen motsvarar SE-direktivets artikel 3.2 b samt artikel 6 och 7 till vilka det hänvisas i artikel 16.3 a, d och e. Den behandlas i avsnitt 7.3.1.

Första stycket anger att lagens bestämmelser om förhandlingsdelegationen, förhandlingsförfarandet och vad som gäller om avtal inte ingås samt om kostnader, med undantag för de regler som avser hur arbetstagarna i Sverige utses, gäller när det övertagande företaget skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Av *andra stycket* framgår att regleringen hur ledamöter för arbetstagarna i Sverige utses, i förhandlingsdelegationen och i det övertagande företags förvaltnings- eller tillsynsorgan, gäller oavsett var det övertagande företaget 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 lagvalsregler.

En motsvarande bestämmelse finns i 4 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Definitioner

5 §

I denna lag avses med

- *gränsöverskridande fusion: sådan gränsöverskridande fusion som avses i 12 kap. X § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar och 23 kap. X § aktiebolagslagen (2005:551),*
- *EES-stater: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,*
- *övertagande företag: det företag som blir resultatet av en gränsöverskridande fusion,*
- *deltagande företag: de företag som direkt deltar i den gränsöverskridande fusionen,*
- *dotterföretag: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,*
- *berörda dotterföretag eller berörda filialer: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,*
- *medverkan: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
 - a) *välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags styrelse eller annat förvaltningsorgan, tillsynsorgan eller ledningsgrupper eller motsvarande organ som täcker företagets resultatenheter, eller*
 - b) *föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan.**

I paragrafen definieras gränsöverskridande fusion, EES-stater, övertagande företag, deltagande företag, dotterföretag, berörda dotterföretag eller berörda filialer samt medverkan. Den behandlas i avsnitt 7.4.

I paragrafens *första strecksats* definieras vad som avses med gränsöverskridande fusion i denna lag. I nya regler som till följd av direktivet om gränsöverskridande fusioner väntas bli föreslagna i den associationsrättsliga lagstiftningen anges vad som i respektive lagstiftning avses med gränsöverskridande fusioner.¹ Dessa defini-

¹ Enligt ett utkast till en departementspromemoria från Justitiedepartementet med förslag till genomförande av de associationsrättsliga delarna av direktivet om gränsöverskridande fusioner.

tioner bygger på artikel 1 i direktivet om gränsöverskridande fusioner.

I lagen om ekonomiska föreningar väntas bli föreslaget en bestämmelse där det sägs att en svensk ekonomisk förening får delta i en fusion med en motsvarande juridisk person med hemvist i en annan stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet än Sverige (gränsöverskridande fusion). Kravet på att det skall vara fråga om en motsvarande juridisk person innebär att en fusion i princip endast får ske med sådana utländska företag som har de grundläggande egenskaper som enligt svensk rätt avgränsar en förening i förhållande till andra associationsformer. Föreningen skall också ha sådana kooperativa inslag som kännetecknar en svensk ekonomisk förening.

I aktiebolagslagen väntas bli föreslaget en liknande bestämmelse där det anges att ett svenskt aktiebolag får delta i en fusion med en motsvarande juridisk person med hemvist i en annan stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet än Sverige (gränsöverskridande fusion). Med motsvarande juridiska personer avses sådana utländska företagsformer som har de för aktiebolag kännetecknande grundegenskaperna. Till dessa hör avsaknaden av personligt betalningsansvar för delägarna, förekomsten av ett aktiekapital och möjligheten att överlåta andelar (aktier).

Beträffande övriga kapitalassociationer som berörs av direktivet finns ännu inte något utkast till förslag men motsvarande bestämmelser väntas bli föreslagna även där.

I paragrafens *andra 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 Lichtenstein. En motsvarande definition finns i 5 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

I den *tredje strecksatsen* definieras övertagande företag. I den svenska språkversionen av artikel 16 används uttrycket ”det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen”. Eftersom direktivet omfattar såväl fusion genom kombination (två eller flera företag bildar ett nytt företag) som fusion genom absorption (ett eller flera företag går upp i ett befintligt bolag) har direktivets uttryckssätt ansetts vara för snävt. Istället har det bredare begrep-

pet ”övertagande företag” valts.² Med detta begrepp avses det företag som den gränsöverskridande fusionen resulterar i.

I paragrafens *fjärde strecksats* definieras deltagande företag. Ett deltagande företag är ett företag som direkt deltar i den gränsöverskridande fusionen. Vilka typer av företag som kan vara deltagande följer av den associationsrättsliga regleringen som det hänvisas till i definitionen av gränsöverskridande fusioner i paragrafens första strecksats.

I paragrafens *femte strecksats* definieras dotterföretag. Den motsvarar artikel 2 c i SE-direktivet.

Med dotterföretag 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). En motsvarighet till denna definition finns i 5 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

I paragrafens *sjätte strecksats* definieras berörda dotterföretag eller berörda filialer. Den motsvaras av direktivets artikel 2 d i SE-direktivet.

I den svenska versionen av SE-direktivet finns inte ordet berörda med i definitionen av begreppet. Paragrafens definition, som bygger på motsvarande definition i 5 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, har formulerats så att de berörda dotterföretagen eller filialerna kan skiljas från de dotterföretag och filialer som inte är berörda i direktivets mening. Berörda dotterföretag och berörda filialer är sådana dotterföretag och filialer som föreslås bli dotterföretag och eller filialer till det övertagande företaget. För vad som avses med filial i Sverige kan ledning hämtas i lagen (1992:160) om utländska filialer m.m.

I paragrafens *sjunde strecksats* definieras medverkan. Den motsvarar i huvudsak artikel 2 k i SE-direktivet till vilken det hänvisas i artikel 16.2. En definition av medverkan finns också i 5 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

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 företagets tillsyns- eller förvaltningsorgan. Den svenska lagen om styrelserepresentation är ett exempel på detta. Enligt den andra formen har arbetstagarna rätt att föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i företagets tillsyns- eller förvalt-

² Detta är också det begrepp som föreslås i Justitiedepartementets utkast.

ningsorgan. Den senare formen är ovanlig men förekommer för närvarande i vart fall i Nederländerna.

Begreppet medverkan i vårt direktiv har emellertid utvidgats i förhållande till definitionen av medverkan i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. I artikel 16.2 a har det tillägget gjorts att utöver förvaltnings- och tillsynsorgan omfattas dessas kommittéer eller ledningsgruppen som omfattar företagets resultatenheter. Syftet med tillägget i direktivet är att definitionen även skall innefatta den ordning enligt vilken arbetstagarnas rätt till medverkan är reglerad i Finland. Definitionen av medverkan i paragrafen har utformats efter modell i den finska regleringen.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 §

De deltagande företagen skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas. Skyldigheten uppkommer när planen för den gränsöverskridande fusionen registrerats.

Företagen skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterföretag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

Om företagen avser att utan föregående förhandlingar tillämpa bestämmelserna i 31–39 §§ skall den information som avses i andra stycket även innehålla en upplysning om denna avsikt.

Paragrafens första och andra stycke motsvaras av artikel 3.1 i SE-direktivet som genomförts i svensk rätt genom 6 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Hänvisningen till denna artikel i SE-direktivet finns i artikel 16.3 a. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.5.1.

Av första stycket framgår att de deltagande företagen är skyldiga att vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagare skall kunna bildas. Skyldigheten inträder så snart som möjligt efter det att planen för den gränsöverskridande fusionen registrerats. Att planen skall offentliggöras framgår av artikel 6 i

direktivet om gränsöverskridande fusioner. Där föreskrivs att den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen skall offentliggöras på det sätt som föreskrivs enligt varje medlemsstats lagstiftning för varje fusionerande företag minst en månad före den stämma som skall besluta om planen.

Av *andra stycket* följer att en sådan nödvändig åtgärd är att lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterföretag och filialer inom EES. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande företagen och de berörda dotterföretagen och 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.

Av *tredje stycket* följer att om de deltagande företagen avser att utnyttja möjligheten att gå direkt på referensbestämmelserna utan föregående förhandling med förhandlingsdelegationen skall företagen, vid fullgörande av sin informationsskyldighet enligt paragrafen, även upplysa om denna avsikt. Företagens möjlighet att tillämpa referensbestämmelserna utan föregående förhandling följer av artikel 16.4 a, se vidare 21 § tredje stycket och 29 §.

Bestämmelsen skall tillämpas när det övertagande företaget enligt planen för fusionen skall ha sitt säte i Sverige. Den skall då tillämpas på de deltagande företagen, deras dotterföretag och filialer oberoende av i vilka stater dessa är belägna.

7 §

En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas i enlighet med bestämmelserna i 8–19 §§. Ledamöter till förhandlingsdelegationen skall väljas eller utses inom tio veckor från det att de deltagande företagen fullgjort sina skyldigheter enligt 6 §. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande företagen om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget.

Om bestämmelserna i 31–39 §§ skall tillämpas har förhandlingsdelegationen de uppgifter som framgår av 32–36 §§.

Paragrafens *första stycke* motsvaras av inledningen i första stycket i SE-direktivets artikel 3.2 till vilken artikel 16.3 a hänvisar. Paragrafen motsvarar delvis 7 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Den behandlas i avsnitt 7.5.2.

Enligt bestämmelsen skall en förhandlingsdelegation inrättas genom att platserna i den fördelas och ledamöter utses. Platserna skall fördelas mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 8–10 §§ och ledamöterna skall sedan utses enligt nationella system. Ledamöterna skall väljas eller utses inom 10 veckor från det de deltagande företagen fullgjort sina skyldigheter att vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. Motsvarande tidsfrist finns också i 9 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Vad som gäller om inte alla arbetstagarledamöter väljs eller utses inom tidsfristen framgår av 20 §.

Andra stycket innehåller en erinran om att förhandlingsdelegationen även har uppgifter när referensbestämmelserna tillämpas. Bestämmelsen saknar motsvarighet i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Vid tillämpning av referensbestämmelserna enligt den lagen handhas dessa uppgifter av det arbetstagarråd som skall inrättas enligt bilagan del 1 i SE-direktivet (jfr 32 § och 57–61 §§ lagen om arbetstagarinflytande i europabolag). Eftersom något arbetstagarråd inte skall inrättas enligt direktivet om gränsöverskridande fusioner skall istället förhandlingsdelegationen fullgöra de uppgifter som regleras i 32–36 §§.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

8 §

Arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

Paragrafen motsvarar SE-direktivets artikel 3.2 första stycket a i, till vilken artikel 16.3 a hänvisar. Den motsvaras av 8 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.6.1.

Antalet platser i förhandlingsdelegationen och hur dessa skall fördelas mellan arbetstagarna i olika stater bestäms enligt regle-

ringen i denna paragraf. Beteckningen ordinarie platser används enbart för att skilja dessa platser från de extraplatser som kan komma att fördelas enligt 9 §.

Arbetstagarna i de EES-stater där de deltagande företagen och deras berörda dotterföretag 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 har rätt till två platser i förhandlingsdelegationen. Arbetstagarna i en stat som har 21 procent av arbetsstyrkan har rätt till tre platser i förhandlingsdelegationen osv. Detta leder till att det i förhandlingsdelegationen 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 föreskrifter 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 i personalstyrkan skall beaktas enligt 10 §. Varje arbetstagare skall ingå i beräkningsunderlaget oavsett anställningens form och omfattning.

9 §

Arbetstagarna i de olika EES-staterna skall tilldelas extraplatser i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall kunna utses för arbetstagarna i varje deltagande företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna enligt första stycket får dock inte överstiga 20 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 företag i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

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

Paragrafen motsvarar SE-direktivets artikel 3.2 första stycket a ii och andra stycket (jfr artikel 16.3 a). Den har sin motsvarighet i 9 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Se även avsnitt 7.6.2.

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

Extraplatser skall enbart tilldelas om arbetstagarna i alla de företag 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 bli representerade är konstruerat så, att platser i förhandlingsdelegationen skall fördelas mellan arbetstagare i olika företag 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 företag 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 arbetstagare i företag 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 företagen och filialerna utan att platserna först har fördelats mellan arbetstagare i de olika enheterna. Direktivets utgångspunkt, att arbetstagarna i de deltagande företagen 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 extraplatsen 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 extraplatsen, 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 företag som skall upphöra i och med fusionen. De företag, 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 företag finns. Den andra extraplatsen tilldelas arbetstagarna i den stat där det näst största företaget finns osv. till dess att alla disponibla extraplatsen är fördelade. Om två extraplatsen skall fördelas och de två största företagen finns i en och samma stat, tillfaller båda extraplatserna arbetstagarna i den staten.

Enligt *tredje stycket* får fördelningen av extraplatsen 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 företag, 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 §

Om antalet arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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.

Bestämmelsen saknar motsvarighet i såväl direktivet om gränsöverskridande fusioner som i SE-direktivet. En motsvarande bestämmelse finns dock i 10 § lagen om arbetstagarinflytande i europa-bolag. Paragrafen behandlas i 7.6.6.

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 skall den geografiska fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen göras om. I sådana fall skall en ny fördelning göras enligt 8 § och i förekommande fall även enligt 9 §.

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

11 §

De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande företagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i företagen. Arbetstagarna i varje företag tilldelas högst en plats per företag.

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

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

11–19 §§ bygger på artikel 3.2 b i SE-direktivet till vilken det hänvisas i artikel 16.3 a. En motsvarighet till paragrafen finns i 11 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Bestämmelserna 11–13 §§ behandlas i avsnitt 7.6.3.

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

Om det finns platser kvar att fördela sedan arbetstagarna tilldelats en plats per deltagande företag, tilldelas arbetstagarna i de berörda dotterföretagen och berörda filialerna en plats per företag eller filial enligt *andra stycket*. Om inte platserna räcker till arbets-

tagarna 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 företag, berörda dotterföretag 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 fördelade.

Det är arbetstagarna som kollektivt i respektive företag och filial som tilldelas platserna.

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

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 företag tilldelas en plats.

Paragrafen har sin motsvarighet i 12 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

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 företag blir direkt representerade av minst en ledamot.

13 §

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

Paragrafen har sin motsvarighet i 13 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

De extraplatsen i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare i svenska deltagande företag skall tilldelas arbetstagarna i de företag som vid den geografiska fördelningen föranlett att svenska arbetstagare tilldelats platsen i fråga.

14 §

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

Paragrafen har sin motsvarighet i 14 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Den behandlas i avsnitt 7.6.6.

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

15 §

Om arbetstagarna i ett deltagande företag, berört dotterföretag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och företaget 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 företag 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 företag som redan fått en extraplats enligt bestämmelserna i 13 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarna i det företag 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 företag som enligt 13 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Om det inte finns något sådant företag skall ingen tilldelas platsen.

Paragrafen har sin motsvarighet i 15 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Den behandlas i avsnitt 7.6.6.

I paragrafen regleras att omfördelning av en plats i förhandlingsdelegationen skall ske om en svensk enhet, vars arbetstagare till-

delats platsen, upphör att vara deltagande eller berörd under fusionsprocessen även om den geografiska fördelningen mellan arbetstagare i olika EES-stater inte skall göras om. Sedan platserna omfördelats mellan arbetstagare i företag och filialer i Sverige måste samtliga svenska ledamöters representativitet fastställas på nytt i enlighet med regleringen i 19 §.

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 företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen 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 styrelsrepresentation för de privatanställda.

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

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.6.4. Den har sin motsvarighet i 16 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, som i sin tur utformats med lagen om styrelsrepresentation och 16 § lagen om europeiska företagsråd som förebild.

I paragrafen anges hur ledamöterna från Sverige i förhandlingsdelegationen skall utses. Om det vid något eller några av företagen eller filialerna i Sverige finns kollektivavtal, utser de kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationerna ledamöter för arbetstagarna i samtliga företag 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 lagen om styrelserepresentation 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 utser organisationerna två vardera och om det skall utses fem ledamöter, så utser den största organisationen tre ledamöter och den andra två osv. Vid beräkning av hur många arbetstagare som tillhör de olika organisationerna skall arbetstagarna i alla de svenska företagen och filialerna räknas.

Bestämmelsen i *tredje stycket* motsvarar 8 § sista stycket lagen om styrelserepresentation. Där 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 företagsgruppen skall alltså en sammanläggning göras av LO- respektive PTK-anslutna arbetstagare. Den fördelning som skall göras mellan förbund inom en och samma huvudorganisation är oreglerad i lagen. Fördelningen mellan förbunden är oreglerad även i lagen om styrelserepresentation (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 företag vars arbetstagare tilldelats platsen om organisationen så önskar.

17 §

Om inget av de deltagande företagen, berörda dotterföretagen 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 företagen, berörda dotterföretagen 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.

Paragrafen har sin motsvarighet i 17 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Den behandlas i avsnitt 7.6.4.

Om inget kollektivavtal finns i något av företagen eller någon av 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 företag och filialer i Sverige.

18 §

Finns inte en sådan organisation som avses i 17 §, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarna i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna i Sverige.

Motsvarande bestämmelse finns i 18 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.6.4.

Om varken kollektivavtal eller organiserade arbetstagare finns i något av företagen eller någon av 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 §

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

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett företag 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 företag och filialer vars arbetstagare inte till-

delats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de företag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämnt 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 företag som föreslås upphöra i och med fusionen.

En motsvarande bestämmelse finns i 19 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.6.5.

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.

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 företags och filialers arbetstagare som kommer att representeras direkt och vilka som skall representeras indirekt av en ledamot som även företräder arbetstagare i andra företag eller filialer. Med direkt representation avses i detta sammanhang att arbetstagarna i företaget 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 företag 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 företag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

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

Enligt *tredje stycket* skall om det finns svenska företag eller filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen, arbetstagarna i dessa enheter företräddas av ledamöter

som företräder arbetstagare i andra företag eller filialer i Sverige. Denna indirekta representation skall enbart fördelas mellan de ledamöter som utsetts till en ordinarie plats. Antalet arbetstagare skall fördelas så jämnt 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 företag som tilldelats platsen. Mer än en extraledamot kan inte tilldelas arbetstagarna i något företag. Representativiteten för ledamöterna på extraplatserna skall alltså fastställas separat. Eftersom extraplatsen enbart får tilldelas om inte arbetstagarna i de företag som föreslås upphöra vid en fusion blir representerade på annat sätt, kan inte representativiteten för de olika ledamöterna fastställas förrän samtliga såväl ordinarie som extraplatsen har fördelats mellan arbetstagarna i de olika företagen och filialerna.

Förhandlingar m.m.

Förhandlingsperiod

20 §

Förhandlingarna mellan de deltagande företagen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget skall inledas så snart som förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet. Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

Förhandlingar behöver dock inte inledas i fall som avses i 21 § första och tredje styckena.

Om fristen i 7 § överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för skall den förhandlingsperiod som avses i första stycket anses börja löpa när tidsfristen enligt 7 § överskrids.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.5.2 och 7.7.1. Paragrafens *första stycke* motsvaras av SE-direktivets artikel 5 och av en del av artikel 3.3 första stycket till vilka det hänvisas i artikel 16.3 a och c.

Parter i förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget är de deltagande företagen och förhandlingsdelegationen.

Förhandlingarna skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats. Förhandlingsperioden är sex månader och tiden 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.

Andra stycket innehåller en erinran om att förhandlingar inte behöver äga rum när förhandlingsdelegationen avstår från förhandlingar (se 21 § första stycket) eller när de deltagande företagen väljer att direkt tillämpa referensbestämmelserna i 31–39 §§ (se 21 § tredje stycket).

Förhandlingsdelegationen skall enligt 7 § inrättas inom 10 veckor från det att de deltagande företagen vidtagit nödvändiga åtgärder. I *tredje stycket* anges att om tidsfristen i 7 § överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för skall förhandlingsperioden börja löpa när tidsfristen för att bilda en förhandlingsdelegation löpt ut, dvs. 10 veckor efter det att företagen fullgjort sina skyldigheter enligt 6 §. För att tidsfristen skall börja löpa innan några förhandlingar påbörjats måste dock bristen på ledamöter var orsakad av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för.

Om ledamöter utses senare skall förhandlingar inledas så snart en förhandlingsdelegation har inrättats. Eftersom förhandlingsperioden i sådant fall började löpa när tidsfristen för att välja eller utse ledamöter överskreds, blir tidsperioden för förhandlingar kortare än vad den blir om ledamöterna utses inom den tidsfrist som gäller enligt 7 §.

En motsvarighet till paragrafens första och tredje stycke finns i 20 och 20 a §§ lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

21 §

Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om förhandlingsdelegationen fattar ett sådant beslut som avses i första stycket skall lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda tillämpas i det övertagande företaget.

De deltagande företagen kan besluta att utan föregående förhandlingar med förhandlingsdelegationen tillämpa bestämmelserna i 31–39 §§.

Paragrafen motsvarar artikel 16.4 a och b. Den behandlas i avsnitt 7.7.2.

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 medverkan i det övertagande företaget och att inte heller regleringen i 31–39 §§ skall tillämpas. Det senare framgår av 29 § andra stycket.

Av andra stycket följer att man i sådant fall skall iaktta bestämmelserna i lagen om styrelserepresentation.

Av 26 § framgår att ett beslut att avstå från att inleda eller avbryta förhandlingen kräver kvalificerad majoritet.

En viss motsvarighet till första stycket finns i 21 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Följden av att förhandlingsdelegationen avstår från en förhandling enligt den lagen blir att någon medverkan inte införs i bolaget. Däremot blir regler för information och samråd i den medlemsstat där bolaget har anställda gällande.

I tredje stycket ges de deltagande företagen möjlighet att hoppa över förhandlingsförfarandet och istället gå på referensbestämmelserna direkt. Även om inte några förhandlingar skall föras mellan företagen och delegationen måste en förhandlingsdelegation ändå inrättas bl.a. för att fördela platser i det aktuella företags organ mellan ledamöter som företräder arbetstagare i olika länder (se 7§)

Information

22 §

De deltagande företagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av medverkan i de deltagande företagen samt om planerna för den gränsöverskridande fusionen och om hur

genomförandet av fusionen fortskrider till dess att fusionen registrerats.

Bestämmelsen har en motsvarighet i SE-direktivets artikel 3.3 andra stycket till vilken det hänvisas i artikel 16.3 a. Den behandlas i avsnitt 7.7.3. En motsvarighet till bestämmelsen finns i 22 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

De deltagande företagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av medverkan i de deltagande företagen, om planerna för fusionen och om hur processen med att genomföra den gränsöverskridande fusionen fortskrider.

Uppgifter om fusionsplan, förekomsten av och 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 medverkan särskilt med beaktande av omröstningsreglerna. I skyldigheten att informera om hur fusionen fortskrider ligger bland annat en skyldighet att informera om förändringar inom företagsgruppen som kan påverka sammansättningen av förhandlingsdelegationen.

Informationsskyldigheten gäller oavsett om förhandlingar skall genomföras eller inte.

Experter

23 §

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

Bestämmelsen motsvaras av SE-direktivets artikel 3.5 till vilken artikel 16.3 a hänvisar. Den behandlas i avsnitt 7.7.4.

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 40 §.

En motsvarighet till bestämmelsen finns i 23 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Omröstningsregler

24 §

Som förhandlingsdelegationens beslut gäller, om inte annat följer av 25, 26 eller 27 §, den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna.

Paragrafen motsvarar SE-direktivets artikel 3.4 (jfr artikel 16.3. a). Omröstningsreglerna i 24–27 §§ behandlas i avsnitt 7.8.

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 företagen, berörda dotterföretagen och berörda filialerna för att ett beslut skall kunna fattas. Det är alltså fråga om hälften av delegationens utsedda ledamöter, inte hälften av de närvarande. Majoritetskravet enligt denna bestämmelse innebär således att mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter måste delta vid omröstningar för att delegationen över huvud taget skall vara beslutför.

25 §

Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i det övertagande företaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande företagen 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 endast när medverkan omfattar minst 25 procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande företagen.

Paragrafen motsvaras av SE-direktivets artikel 3.4 första stycket första strecksatsen (jfr artikel 16.3 a). Den behandlas i avsnitt 7.8.1. En liknande bestämmelse finns i 25 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter för medverkan i det övertagande företaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande företagen med högst andel medverkan 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 25 procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande företagen. 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 företagets organ. Dessa observatörer saknar rösträtt i företagets 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 företag eller att bedöma graden av medverkan.

När man undersöker om arbetstagarna i ett deltagande företag 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.

26 §

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

Paragrafen motsvaras av del av artikel 16.4 b. Den behandlas i avsnitt 7.8.1.

Av paragrafen följer att samma kvalificerade majoritet som krävs enligt 25 §, krävs för att förhandlingsdelegationen skall få besluta att avstå från att inleda eller avbryta förhandlingar enligt 21 § första stycket.

En bestämmelse finns i 26 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag med krav på samma majoritet för bifall till ett beslut

av förhandlingsdelegationen att avstå från förhandlingar vid bildande av europabolag.

27 §

När förhandlingsdelegationen beslutar om hur platser skall fördelas och ledamöter utses enligt 32 och 33 §§, mandatperiodens längd enligt 35 § och vilka ledamöter till styrelsen som skall föreslås eller avvisas enligt 36 § gäller, i stället för vad som sägs i 24 §, den ordning som delegationen själv bestämmer.

Paragrafen har inte någon direkt motsvarighet i direktivet eller i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Den behandlas i avsnitt 7.8.2.

När förhandlingsdelegationen beslutar i de frågor som avses i paragrafen har den övertagit den roll arbetstagarrådet har enligt referensbestämmelserna i SE-direktivet och 57–61 §§ lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. I likhet med vad som gäller för arbetstagarrådet enligt SE-direktivet slår bestämmelsen fast att förhandlingsdelegationen själv skall besluta om den ordning som skall gälla när den fattar beslut i de frågor som anges i paragrafen.

Avtal om medverkan

28 §

Ett avtal om medverkan skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

- a) avtalets omfattning,*
- b) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,*
- c) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas,*
- d) ledamöternas rättigheter, och*
- e) 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.*

Paragrafen motsvarar delar av 28 och 30 §§ lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och artikel 3.3 och artikel 4.2 i SE-direk-

tivet till vilka artiklar det hänvisas i artikel 16.3 a och b i direktivet om gränsöverskridande fusioner. Den behandlas i avsnitt 7.9.

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

I *andra stycket* anges vilka frågor som skall behandlas i ett avtal om medverkan. Ordet behandla har valts för att markera parternas avtalsfrihet. Parterna måste inte i avtalet fastställa de uppräknade punkterna, men de måste aktivt ta ställning till de uppräknade frågorna. Parterna har således avtalsfrihet. Därutöver måste enligt omröstningsreglerna majoritetskraven för förhandlingsdelegationen vara uppfyllda för att denna skall kunna ingå avtal. Bestämmelserna i 31–39 §§ skall inte vara tillämpliga såvida parterna inte särskilt avtalar om att så skall vara fallet.

Avtalets löptid och i vilka fall det skall omförhandlas skall bestämmas, enligt *punkt e*. Parterna skall också behandla frågan om i vilka fall avtalet bör omförhandlas, t.ex. hur strukturella förändringar inom det övertagande företaget 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 företag 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.

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

29 §

Bestämmelserna i 31–39 §§ skall tillämpas

- a) *om parterna är överens om det,*
- b) *om ett avtal som uppfyller kraven i denna lag inte träffats när tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 20 § löpt ut och*
 - *minst 33 1/3 procent av arbetstagarna i de deltagande företagen hade rätt till medverkan eller*
 - *arbetstagarna i något av de deltagande företagen, även om de utgjorde en mindre andel än 33 1/3 procent av arbetstagarna i dessa företag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i det övertagande företaget, eller*
- c) *om de deltagande företagen väljer att tillämpa bestämmelserna utan föregående förhandling.*

Bestämmelserna i 31–39 § 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 medverkan.

Paragrafens första stycke punkterna a och b motsvarar delar av SE-direktivets direktivets artikel 7.1 och 7.2 till vilka det hänvisas i artikel 16.3 e. I sistnämnda artikel görs den justeringen att procentandelen skall vara 33 1/3. Paragrafen har delvis en motsvarighet i 33 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Första stycket punkten c motsvarar artikel 16.4 a och har inte någon motsvarighet i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.

Av *punkten a* framgår att referensbestämmelserna kan bli tillämpliga genom att parterna särskilt avtalar om att så skall vara fallet. När parterna avtalar om att referensbestämmelserna skall gälla för medverkan i det övertagande företaget, bör av avtalet framgå om referensbestämmelserna om medverkan skall gälla endast om förutsättningarna i första stycket b är uppfyllda eller om de skall gälla oberoende av om dessa är uppfyllda.

Om förhandlingsdelegationen inte beslutat att avstå från eller avbryta förhandlingar om ett avtal om medverkan i enlighet med 21 § första stycket, 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 företagen registrerar fusionen, skall enligt *punkten b* referensbestämmelserna bli tillämpliga i de fall det övertagande företaget 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 medverkan i det övertagande företaget. Avtalet kan t.ex. vara ingånget i strid mot omröstningsreglerna i 24–25 §§ eller reglerna i 28 §.

Om medverkan omfattar mer än 33 1/3 procent av arbetstagarna i de deltagande företagen skall referensbestämmelserna för medverkan gälla. Om däremot en mindre andel av arbetstagarna omfattas av medverkan disponerar förhandlingsdelegationen över huruvida medverkan skall införas i det övertagande företaget. Beräkningen av andelen skall göras genom att det fastställs hur många av arbetstagarna i de deltagande företagen som omfattas av regler för medverkan reglerad i avtal eller lag (jfr. kommentaren till 25 §).

Referensbestämmelserna blir enligt *punkten c* också tillämpliga om de deltagande företagen utan föregående förhandlingar väljer att direkt omfattas av dessa och iaktta dessa från och med dagen för registreringen, se 21 § tredje stycket.

Bestämmelsen i paragrafens *andra stycke* är en följd av artikel 16.4 b där det anges att den särskilda förhandlingsdelegationen kan besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Den klargör att i sådana fall skall referensbestämmelserna inte tillämpas. Att det i stället är lagen om styrelsrepresentation som skall gälla i fråga om medverkan framgår av 21 § andra stycket.

30 §

Om bestämmelserna i 31–39 §§ skall tillämpas och det i de deltagande företagen finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i det övertagande företaget.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande företagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i det övertagande företaget.

Artikeln har en motsvarighet i artikel 7. 2 andra stycket till vilken artikel 16. e hänvisar. Den har en motsvarighet i 35 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.1.

Enligt *första stycket* får förhandlingsdelegationen besluta vilken form för medverkan som skall införas i det övertagande företaget i de fall som referensbestämmelserna för medverkan skall tillämpas och det inom de deltagande företagen 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 företagen 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 företaget. 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 för närvarande, i vart fall i Nederländerna men inte i landets alla företag. Det kan alltså bli aktuellt att välja form för medverkan om något av de deltagande företagen är ett företag i Nederländerna av den kategori i vilken det finns rätt till medverkan. Rätt till medverkan finns inte i alla EES-stater. I de stater där det förekommer innebär detta i de flesta fall en rätt att välja eller utse ledamöter.

Rätten till medverkan

31 §

Arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i det övertagande företagens styrelse skall motsvara den högsta andel medverkan som gällde i något av de deltagande företagen före registreringen.

Om förhandlingar lett till tillämpning av bestämmelserna i 31–39 §§ har arbetstagarna, trots vad som sägs i första stycket, inte rätt att välja eller på annat sätt utse fler ledamöter i styrelsen än som motsvarar en

tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen. Om en tredjedel inte utgör ett helt tal skall arbetstagarna ha rätt till det antal ledamöter som motsvarar närmast högre tal.

Vad som sägs i andra stycket gäller även om bestämmelserna i 31–39 §§ skall tillämpas därför att tidsfristen i 20 § löpt ut utan att några förhandlingar kommit till stånd på grund av omständigheter som arbetstagarna svarar för.

Paragrafens första stycke motsvarar direktivets referensbestämelse del 3 b första stycket. Den har också en motsvarighet i 56 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.2.

Enligt bestämmelsen i paragrafens *första stycke* har arbetstagarna i det övertagande företaget rätt till samma andel arbetstagarrepresentanter i styrelsen för det övertagande företaget som arbetstagarna hade i det av de deltagande företagen som hade den högsta andelen medverkan när 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 styrelsen. Vid bedömningen av vad som är samma andel är det i båda fallen en rent matematisk beräkning av andelen ledamöter som skall överföras till det övertagande företaget. Se dock den begränsning som stadgas i andra stycket. När det förekommer olika former för medverkan i de deltagande företagen skall formen för medverkan beslutas i enlighet med 30 §.

Paragrafens *andra stycke* bygger på artikel 16.4 c. För att ta hänsyn till den kvalitativa skillnad som finns mellan deltagande i ett förvaltningsorgan i jämförelse med deltagande i ett tillsynsorgan har en begränsningsregel införts i direktivet om gränsöverskridande fusioner. Enligt denna ges medlemsstaten möjlighet att begränsa andelen medverkan i förvaltningsorganet. Om antalet ledamöter som representerade arbetstagarna i ett av de deltagande företagen utgjorde minst en tredjedel av ledamöterna i förvaltnings- eller tillsynsorganet får begränsningen dock aldrig leda till en lägre andel ledamöter som företräder arbetstagarna i förvaltningsorganet än en tredjedel. Om en tredjedel inte utgör ett helt tal skall en avrundning ske uppåt.

Av *tredje stycket* framgår att begränsningsreglen gäller också i det fall då förhandlingar inte kommit till stånd på grund av omständigheter som arbetstagarna svarar för.

32 §

Förhandlingsdelegationen skall besluta hur platser i det övertagande företags styrelse skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till andelen arbetstagare i det övertagande företaget, dess dotterföretag 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 det övertagande företaget 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.

Paragrafen är en följd av föreskrifterna i SE-direktivets referensbestämmelse del 3 b tredje stycket till vilken det hänvisas i artikel 16.3 h. Paragrafen motsvarar delvis 57 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.4.

Del 3 i bilagan till SE-direktivet förutsätter emellertid att det finns ett sådant representationsorgan (arbetstagarråd) som enligt del 1 i samma direktiv skall inrättas för information och samråd efter i huvudsak samma principer som en förhandlingsdelegation. Eftersom direktivet om gränsöverskridande fusioner inte hänvisar till del 1 och del 2 i referensbestämmelserna har de uppgifter som åligger arbetstagarrådet enligt del 3 b i stället lagts på förhandlingsdelegationen.

I *första stycket* anges att om arbetstagarledamöter skall utses till det övertagande företags styrelse, skall den särskilda förhandlingsdelegationen fördela tillgängliga arbetstagarplatser mellan arbetstagarna i de olika EES-staterna. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till hur många arbetstagare det övertagande företaget, dess dotterföretag 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 det övertagande företaget 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 dotterföretag och 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 det övertagande företaget, dess dotterföretag och filialer har anställda beräknas för varje stat för sig, divideras med antalet anställda i alla EES-stater och multipliceras med antalet tillgängliga platser. En avrundning får sedan ske på lämpligt sätt beroende på det antal platser som är tillgängliga.

33 §

Förhandlingsdelegationen skall utse ledamöter till de platser i styrelsen som fördelats mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 32 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till något företagsorgan, skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter till platser som tilldelats arbetstagare från den staten.

Paragrafen har en motsvarighet i 58 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Förhandlingsdelegationen har dock övertagit den roll arbetstagarrådet har enligt den bestämmelsen. Paragrafen har inte någon direkt motsvarighet i SE-direktivet. Den behandlas i avsnitt 7.10.5.

När det övertagande företaget skall ha sitt säte i Sverige, skall den särskilda förhandlingsdelegationen utse ledamöter från de stater som inte har nationella system för hur dessa ledamöter skall utses.

34 §

Ledamöter till de platser i styrelsen eller motsvarande företagsorgan i annan EES-stat som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 16 eller 17 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till förhandlingsdelegationen.

Paragrafen motsvarar 59 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag men har inte någon motsvarighet i SE-direktivet. Se även avsnitt 7.10.5.

Ledamöter till de platser i det övertagande företags organ som tilldelats arbetstagare i svenska enheter, skall utses av de arbetstagarorganisationer som utser ledamöter i övrigt enligt 16 eller 17 §.

Paragrafen gäller både när det övertagande företaget har sitt säte i Sverige och när det har sitt säte i någon annan EES-stat (jfr 4 §). 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 den särskilda förhandlingsdelegationen.

35 §

Den som utser arbetstagarledamöter enligt 33 eller 34 § skall bestämma mandatperiodens längd.

Paragrafen har inte någon motsvarighet i SE-direktivet.

Den som utser ledamöter skall även bestämma mandattidens längd. En motsvarande bestämmelse finns i 60 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 10 § lagen om styrelserepresentation.

36 §

När arbetstagarnas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till styrelsen, bestämmer förhandlingsdelegationen vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.6. Den motsvaras av direktivets referensbestämmelse del 3 b tredje stycket och 61 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag med den modifieringen att uppgiften hanteras av förhandlingsdelegationen istället för av arbetstagarrådet.

När rätten till medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter är det den särskilda förhandlingsdelegationen som skall göra detta.

37 §

När nya ledamöter skall väljas, utses, föreslås eller avvisas skall en förhandlingsdelegation inrättas på nytt enligt 8–19 §§ om det inte är obehövt.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.12.

Förhandlingsdelegationen skall upphöra när den fullgjort sina uppgifter. Detta regleras i 41 §. Förhandlingsdelegationen skall dock inrättas på nytt om nya ledamöter skall utses om detta inte är obehövligt. Exempel på när det kan anses obehövligt är då det inte skett några strukturella förändringar eller några ändringar i fördelningen av antalet arbetstagare mellan olika stater som kan påverka fördelningen av platserna i det övertagande företagens organ och då nationella system för utseende av ledamöter finns.

38 §

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna eller föreningsmedlemmarna.

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

Paragrafens första stycke motsvarar SE-direktivets referensbestämelse del 3 b sista stycket. Den har sin motsvarighet i 62 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.7.

Enligt första stycket skall arbetstagarledamöter ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna eller föreningsmedlemmarna. Vilka regler som gäller i detta avseende regleras genom associationsrätten.

I andra stycket finns en särskild jävsregel för arbetstagarrepresentanter i det övertagande företagets styrelse. Sådana ledamöter får inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller andra frågor där den särskilda förhandlingsdelegationen eller en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot det övertagande företagets.

Bestämmelsen har sin motsvarighet i 11 och 14 §§ lagen om styrelserepresentation. 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).

Arbetsstagarledamöter 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.

39 §

En av arbetsstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i det övertagande företagets styrelse, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i styrelsen eller befattningshavare i företaget.

Paragrafen motsvarar 63 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag men har inte någon motsvarighet i direktivet. Den behandlas i avsnitt 7.10.7.

Av bestämmelsen framgår att en av arbetsstagarledamöterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras av styrelsen, bereds av särskilda ledamöter eller befattningshavare i företaget. Bestämmelsen har sin motsvarighet i 13 § lagen om styrelserepresentation (se prop. 1987/88:10 s. 200–201).

Kostnader

40 §

Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt skall bäras av de deltagande företagen eller det övertagande företaget i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Paragrafen motsvarar till viss del artikel 3.7 i SE-direktivet till vilken det hänvisas i artikel 16.3 a. En motsvarighet till bestämmelsen finns i 27 och 54 §§ lagen om arbetstagarinflytande. Den behandlas i avsnitt 7.11.

I paragrafen anges att alla kostnader för förhandlingsdelegationens verksamhet skall bäras av de deltagande företagen så att förhandlingsdelegationen kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Företagen skall alltså stå såväl för kostnader som avser 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, sam-

manträffanden med ledningen, ledamöternas resor och logi, traktementen samt tolkning och översättning.

När förhandlingsdelegationen utför sådana uppgifter som enligt SE-direktivet ligger på arbetstagarrådet är det efter det att den gränsöverskridande fusionen registrerats istället det övertagande företaget som skall stå för kostnaderna i fråga. I 54 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och i SE-direktivets referensbestämmelser, 2 h, finns en motsvarande kostnadsregel för arbetstagarrådets verksamhet.

Enligt SE-direktivet får staterna förordna att företagens kostnadsansvar, i de fall arbetstagersidan vill anlita experter, får begränsas till att enbart gälla en expert. Någon sådan begränsning infördes inte i motsvarande bestämmelser i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag (27 § och 54 §) och införs heller inte här. 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 utföra 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.

Övriga bestämmelser

41 §

Arbetstagarernas förhandlingsdelegation kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

Förhandlingsdelegationen skall upphöra när den utfört sina uppgifter enligt denna lag.

Paragrafen har ingen direkt motsvarighet i SE-direktivet eller direktivet om gränsöverskridande fusioner. Paragrafens första stycke motsvarar 64 § första stycket lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Av bestämmelsens *första stycke* följer att arbetstagarernas förhandlingsdelegation är en juridisk person. Se även avsnitt 7.12.

Av ett protokoll eller en annan handling kan framgå när förhandlingsdelegationen blivit inrättad, vilka som är ledamöter och hur många arbetstagare dessa företräder. Att förhandlingsde-

legationen inom sig utser behöriga firmatecknare kan vara viktigt, bl.a. med hänsyn till de korta preskriptionsfrister som gäller.

Bestämmelsen i *andra stycket* har införts för att klargöra att förhandlingsdelegationen endast skall finnas så länge som den har uppgifter enligt lagen som den skall utföra.

När uppgifterna har fullgjorts skall delegationen upplösas. När fråga är om europabolag upplöses förhandlingsdelegationen i regel av ett arbetstagarråd av permanent natur inrättas. Något sådant organ skall inte inrättas enligt denna lag.

Efter det att förhandlingsdelegationen fullgjort sina uppgifter vid fusionen kan det emellertid uppkomma behov av en förhandlingsdelegation på nytt. I sådant fall kan en ny delegation inrättas på nytt. Detta regleras i 37 §.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

42 §

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.

Paragrafen motsvarar SE-direktivets artikel 10 till vilken artikel 16.3 f hänvisar och 65 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Se även avsnitt 7.13.

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 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 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 70 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Tystnadsplikt

43 §

De deltagande företagen eller det övertagande företaget får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen samt för de experter som biträder detta organ, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter i samma förhandlingsdelegation och till dess 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 eller expert upphört.

Paragrafen motsvarar SE-direktivets artikel 8.1, till vilken det hänvisas i artikel 16.3 f. Den har en motsvarighet i 66 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Se även avsnitt 7.14.

Första stycket gör det möjligt för det övertagande företaget eller de deltagande företagen 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 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 eller expert upphört. Mot-

svarande regel finns i 71 § lagen om arbetstagarinflytande i europa-kooperativ.

Skadestånd

44 §

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 övertagande företag och deltagande företag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation.

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

Paragrafen motsvarar 68 § lagen om arbetstagarinflytande i europa-bolag. Den behandlas i avsnitt 7.15.

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 bli aktuellt.

Vid tillämpning av reglerna jämföras enligt *andra stycket* övertagande företag och deltagande företag med arbetsgivare samt förhandlingsdelegation 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 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 arbetstagarernas fortlöpande rätt till inflytande inskränks betydligt i förhållande till vad de annars haft rätt till, bör det allmänna skadeståndet bestämmas till belopp som är väsentligt högre än vad som för närvarande är brukligt i svensk arbetsrätt.

Motsvarande bestämmelser finns i 73 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Rättegång

45 §

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 övertagande företag och deltagande företag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation. 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.

Paragrafen har sin motsvarighet i 69 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Den behandlas i avsnitt 7.16.

Enligt *första stycket* skall tvister enligt lagen följa processordningen i arbetstvistlagen.

Enligt *andra stycket* jämföras 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 *fyjärde stycket* skall mål om tillåtligheten av tystnadsplikt handläggas skyndsamt. Att tystnadsplikt kan åläggas följer av 43 §.

En motsvarande bestämmelse finns i 74 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

46 §

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 övertagande företag, deltagande företag och arbetstagarnas förhandlingsdelegation 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.

Paragrafen har sin motsvarighet i 70 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Se även avsnitt 7.16.

Paragrafen hänvisar till reglerna om tvisteförhandling och rättegång i 64, 65 och 68 §§ medbestämmandelagen.

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.

En motsvarande bestämmelse finns i 75 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

10.2 Förslaget till ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

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.

Denna lag skall heller inte tillämpas på ett övertagande företag som omfattas av lagen (2007:00) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Lagen skall dock tillämpas om förhandlingsdelegationen enligt 21 § första stycket lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner beslutat av avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Genom ändringen i paragrafen regleras förhållandet mellan lagen om styrelserepresentation och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner, se även avsnitt 7.17.

Av första meningen i andra stycket framgår att lagen inte skall vara tillämplig på ett övertagande företag som omfattas av lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Andra meningen innehåller ett undantag från den regeln. Där anges att lagen dock skall tillämpas på ett sådant företag om förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från att inleda eller avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om medverkan i det övertagande företaget.

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.

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

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

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 arbets-

tagarna 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 säteslandet föreskriver en lägre nivå för medverkan än den högsta nivån i något av de berörda bolagen. Säteslandets 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 säteslandets 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

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

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

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 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 sätelandets 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

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

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.

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 aktiebolag, 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 arbetstagarna 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 personalförordningen (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 uppköpserbudanden (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 uppköpserbudanden (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 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

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

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 styrelsrepresentation 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 företagens 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 uppköpserbudanden. 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)

I

(Rättsakter vilkas publicering är obligatorisk)

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2005/56/EG

av den 26 oktober 2005

om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTETS OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD
HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 44,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) Det finns bland bolag med begränsat ansvar från olika medlemsstater ett behov av samarbete och omstrukturering. Vid genomförandet av gränsöverskridande fusioner möter bolag med begränsat ansvar emellertid många juridiska och administrativa problem i gemenskapen. Därför krävs, för att säkerställa den inre marknadens fullbordande och funktion, gemenskapsbestämmelser som underlättar genomförandet av gränsöverskridande fusioner av de olika slags bolag med begränsat ansvar som omfattas av lagstiftningen i de olika medlemsstaterna.
- (2) Genom detta direktiv underlättas gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar enligt definitionen i detta direktiv. Medlemsstaternas lagar bör tillåta gränsöverskridande fusioner av ett nationellt bolag med begränsat ansvar med ett bolag med begränsat ansvar från en annan medlemsstat om de berörda medlemsstaternas nationella lagstiftning tillåter fusioner mellan sådana bolag.

- (3) För att underlätta förfarandet vid gränsöverskridande fusioner bör det slås fast att, om inget annat föreskrivs i detta direktiv, varje bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion, samt varje berörd tredje man, fortsätter att omfattas av bestämmelserna och formaliteterna i den nationella lagstiftning som skulle vara tillämplig vid en nationell fusion. De bestämmelser och formaliteter i nationell lag som det hänvisas till i detta direktiv bör inte införa några restriktioner av etableringsfriheten eller av den fria rörligheten för kapital utom när sådana restriktioner är berättigade i enlighet med EG-domstolens rättspraxis och i synnerhet genom krav som ligger i det allmännas intresse samt är såväl nödvändiga för som proportionerliga till uppnåendet av sådana övergripande krav.

- (4) Den gemensamma planen för en gränsöverskridande fusion bör sammanställas på samma sätt för varje berört bolag i de olika medlemsstaterna. Det bör därför anges vad den gemensamma planen minst måste innehålla, samtidigt som de berörda bolagen kan komma överens om att planen skall innehålla fler uppgifter.

- (5) För att skydda både bolagsmännens och tredje mans intressen, bör för varje fusionerande bolag såväl den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen som genomförandet av den gränsöverskridande fusionen offentliggöras i lämpliga offentliga register.

- (6) I alla medlemsstaters lagstiftningar bör det föreskrivas att en eller flera sakkunniga på nationell nivå skall utarbeta en rapport om den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen i fråga om varje bolag som deltar i fusioner. För att begränsa kostnaderna för sakkunniga vid en gränsöverskridande fusion bör det finnas möjlighet att utarbeta en gemensam rapport riktad till samtliga bolagsmän i de bolag som deltar i den gränsöverskridande fusionen. Den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen bör godkännas av varje bolags bolagsstämma.

⁽¹⁾ EUT C 117, 30.4.2004, s. 43.

⁽²⁾ Europaparlamentets yttrande av den 10 maj 2005 (ännu ej offentliggjort i EUT) och rådets beslut av den 19 september 2005.

- (7) För att underlätta förfarandet vid gränsöverskridande fusioner bör det fastställas att kontrollen av beslutsprocessens genomförande och lagenlighet i varje fusionerande bolag bör utföras av den nationella myndigheten för respektive bolag, medan kontrollen av den gränsöverskridande fusionens genomförande och lagenlighet bör utföras av den nationella myndigheten för det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen. Den berörda nationella myndigheten kan vara en domstol, en notarius publicus eller annan behörig myndighet som utses av den berörda medlemsstaten. Det är dessutom nödvändigt att fastställa enligt vilken nationell lagstiftning det avgörs när den gränsöverskridande fusionen får verkan, och detta är den lagstiftning som det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen omfattas av.
- (8) För att skydda bolagsmännens och tredje mans intressen bör gränsöverskridande fusioners rättsverkningar fastställas, och skillnad bör då göras mellan de situationer då det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen är ett övertagande bolag och då det är ett helt nytt bolag. Av rättssäkerhetsskäl bör det inte längre vara möjligt att ogiltigförklara gränsöverskridande fusioner efter den tidpunkt då den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft.
- (9) Detta direktiv påverkar inte tillämpningen av lagstiftningen om kontroll av företagskoncentrationer, varken på gemenskapsnivå, genom förordning (EG) nr 139/2004⁽¹⁾ eller på medlemsstatsnivå.
- (10) Detta direktiv påverkar inte gemenskapslagstiftningen om kreditförmedlare eller andra finansföretag och inte heller nationella bestämmelser som införts på grundval av sådan gemenskapslagstiftning.
- (11) Detta direktiv påverkar inte en medlemsstats lagstiftning där information begärs om var huvudkontoret eller den huvudsakliga verksamheten för det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen föreslås bli beläget.
- (12) Arbetstagarnas rättigheter förutom rätt till medverkan bör även fortsättningsvis omfattas av de nationella bestämmelser som avses i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om kollektiva uppsägningar⁽²⁾, rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om skydd av arbetstagarnas rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter⁽³⁾, Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen⁽⁴⁾ samt rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare⁽⁵⁾.
- (13) Om arbetstagarna har rätt till medverkan i ett av de fusionerande bolagen bör under de omständigheter som anges i detta direktiv och om den nationella lagstiftningen i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen har sitt säte inte föreskriver samma omfattning av medverkan som den som gäller för de berörda fusionerande företagen, inbegripet i kommittéer inom det tillsynsorgan som har beslutsfattande befogenheter, eller inte föreskriver samma rätt till medverkan för arbetstagarna i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen, regler fastställas för arbetstagarnas medverkan i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen. Principerna och förfarandena i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag⁽⁶⁾ och av rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande⁽⁷⁾ bör tas som grund, dock med förbehåll för sådana ändringar som anses nödvändiga därför att det bolag som uppstår genom fusionen kommer att omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där det har sitt säte. För att inte i onödan försena fusioner kan medlemsstaterna i enlighet med artikel 3.2 b i direktiv 2001/86/EG se till att de förhandlingar som avses i artikel 16 i detta direktiv inleds skyndsamt.
- (14) När man skall fastställa omfattningen av arbetstagarnas medverkan i de berörda fusionerande bolagen bör hänsyn även tas till andelen representanter för arbets-

(2) EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

(3) EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

(4) EGT L 80, 23.3.2002, s. 29.

(5) EGT L 254, 30.9.1994, s. 64. Direktivet ändrat genom direktiv 97/74/EG (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22).

(6) EGT L 294, 10.11.2001, s. 1. Förordningen ändrad genom förordning (EG) nr 885/2004 (EGT L 168, 1.5.2004, s. 1).

(7) EGT L 294, 10.11.2001, s. 22.

(1) Rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer (EG: s koncentrationsförordning) (EUT L 24, 29.1.2004, s. 1).

tagarna bland ledamöterna i ledningsgruppen, som är ansvarig för bolagets resultatenheter, som företräder arbetstagarna.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv avses med

- (15) Eftersom målet för den föreslagna åtgärden, nämligen att fastställa regler som innehåller gemensamma inslag som skall tillämpas över gränserna, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel, går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (16) I enlighet med punkt 34 i det interinstitutionella avtalet om bättre lagstiftning⁽¹⁾ bör medlemsstaterna uppmanas att för egen del och i gemenskapens intresse upprätta egna tabeller som så vitt det är möjligt visar överensstämmelsen mellan direktivet och införlivandeåtgärderna samt att offentliggöra dessa tabeller.

- 1) *bolag med begränsat ansvar* (nedan kallat "bolag")
- a) bolag enligt artikel 1 i direktiv 68/151/EEG⁽²⁾, eller
- b) aktiebolag som är en juridisk person och har separata tillgångar som uteslutande svarar för bolagets skulder och som enligt den nationella lagstiftning det omfattas av är underställt sådana skyddsåtgärder som fastställs i direktiv 68/151/EEG för att skydda bolagsmännens och tredje mans intressen.
- 2) *fusion*: en transaktion varigenom
- a) ett eller flera bolag upplöses utan likvidation och överför alla sina tillgångar och skulder till ett annat befintligt bolag – det övertagande bolaget – i utbyte mot att deras bolagsmän får ersättning i form av värdepapper eller andelar som representerar kapitalet i det andra bolaget samt, när så är tillämpligt, en kontant betalning som inte överstiger 10 % av det nominella värdet eller, om det inte finns något nominellt värde, av det bokföringsmässiga parivärdet av dessa värdepapper eller andelar, eller
- b) två eller flera bolag upplöses utan likvidation och överför alla sina tillgångar och skulder till ett bolag som de bildar – det nybildade bolaget – i utbyte mot att deras bolagsmän får ersättning i form av värdepapper eller andelar som representerar kapitalet i det nybildade bolaget samt, när så är tillämpligt, en kontant betalning som inte överstiger 10 % av det nominella värdet eller, om det inte finns något nominellt värde, av det bokföringsmässiga parivärdet av dessa värdepapper eller andelar, eller
- c) ett bolag upplöses utan likvidation och överför alla sina tillgångar och skulder till det bolag som innehar samtliga värdepapper eller andelar som representerar dess kapital.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Tillämpningsområde

Detta direktiv skall tillämpas på fusioner av bolag med begränsat ansvar som har bildats i enlighet med en medlemsstats lagstiftning och som har sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom gemenskapen, under förutsättning att minst två av bolagen omfattas av lagstiftningen i olika medlemsstater (nedan kallade "gränsöverskridande fusioner").

⁽¹⁾ EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

⁽²⁾ Rådets första direktiv 68/151/EEG av den 9 mars 1968 om samordning av de skyddsåtgärder som krävs i medlemsstaterna av de i artikel 58 andra stycket i fördraget avsedda bolagen i bolagsmännens och tredje mans intressen, i syfte att göra skyddsåtgärderna likvärdiga inom gemenskapen (EGT L 65, 14.3.1968, s. 8). Direktivet senast ändrat genom 2003 års anslutningsakt.

*Artikel 3***Ytterligare bestämmelser angående tillämpningsområdet**

1. Trots det som sägs i artikel 2.2 skall detta direktiv tillämpas även på gränsöverskridande fusioner om åtminstone en av de berörda medlemsstaternas lagstiftning tillåter att den kontanta betalning som avses i artikel 2.2 a och 2.2 b överstiger 10 % av det nominella värdet eller, om det inte finns något nominellt värde, av det bokföringsmässiga parivärdet av de värdepapper eller andelar som utgör kapitalet i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen.

2. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa detta direktiv på gränsöverskridande fusioner med ett kooperativt företag även i de fall där det kooperativa företaget motsvarar definitionen av "bolag med begränsat ansvar" enligt artikel 2.1.

3. Detta direktiv skall inte tillämpas på gränsöverskridande fusioner med ett bolag vars syfte är kollektiva investeringar av kapital som erhålls av allmänheten, som bedriver verksamhet på grundval av principen om riskspridning och vars andelar, på innehavarnas begäran, återköps eller inlöses, direkt eller indirekt, ur det bolagets tillgångar. Åtgärder som vidtas av ett sådant bolag för att säkerställa att börsvärdet på dess andelar inte skiljer sig avsevärt från värdet på dess nettotillgångar skall anses motsvara sådant återköp eller sådan inlösen.

*Artikel 4***Villkor för gränsöverskridande fusioner**

1. Om inte annat anges i detta direktiv,

- a) är gränsöverskridande fusioner endast möjliga mellan bolagsformer som får fusionera enligt den nationella lagstiftningen i de berörda medlemsstaterna,
- b) skall ett bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion uppfylla villkoren i de bestämmelser och formaliteter i den nationella lagstiftning som bolaget omfattas av. Lagar som ger en medlemsstats nationella myndigheter möjlighet att motsätta sig en bestämd inhemsk fusion med hänvisning till allmänintresset skall vara tillämpliga även på gränsöverskridande fusioner, om denna medlemsstats lagstiftning är tillämplig på åtminstone ett av de fusionerande bolagen. Denna bestämmelse skall inte gälla i den mån artikel 21 i förordning (EG) nr 139/2004 är tillämplig.

2. De bestämmelser och formaliteter som avses i punkt 1 b skall särskilt omfatta bestämmelser om beslutsfattandet i samband med fusionen och, med beaktande av fusionens gränsöverskridande art, skyddet av de fusionerande bolagens borgenärer, obligationsinnehavare och innehavare av värdepapper eller andelar, samt arbetstagarna avseende andra rättigheter än de som regleras i artikel 16. En medlemsstat får, när det gäller bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion och som omfattas av dess lagstiftning, utfärda

bestämmelser som är avsedda att säkerställa ett lämpligt skydd för minoritetsdelägare som har motsatt sig den gränsöverskridande fusionen.

*Artikel 5***Gemensam plan för den gränsöverskridande fusionen**

De fusionerande bolagens lednings- och/eller förvaltningsorgan skall utarbeta en gemensam plan för den gränsöverskridande fusionen. Den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen skall åtminstone innehålla uppgifter om

- a) de fusionerande bolagens form, namn och säte samt om den planerade formen, det planerade namnet och sätet för det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen,
- b) utbytesförhållandet för värdepapperen eller de andelar som representerar kapitalet och om eventuell kontant betalning,
- c) villkoren för tilldelning av värdepapper eller andelar som representerar kapitalet i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen,
- d) den gränsöverskridande fusionens sannolika följder för sysselsättningen,
- e) från vilken tidpunkt innehav av värdepapper eller andelar som representerar kapitalet ger rätt till del i vinsten samt om eventuella särskilda villkor rörande denna rätt,
- f) från vilken tidpunkt de fusionerande bolagens transaktioner bokföringsmässigt skall behandlas som hörande till det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen,
- g) vilka rättigheter som det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen tilldelar bolagsmän med speciella rättigheter och innehavare av andra värdepapper än andelar som representerar kapitalet eller om vilka åtgärder som föreslås beträffande dem,
- h) eventuella särskilda förmåner som beviljas de sakkunniga som granskar planen för den gränsöverskridande fusionen eller ledamöterna av förvaltnings-, lednings-, tillsyns- eller kontrollorganen i de fusionerande bolagen,
- i) bolagsordningen för det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen,
- j) i förekommande fall, enligt vilka förfaranden det i enlighet med artikel 16 sluts överenskommelser angående arbetstagarnas inflytande på fastställandet av deras rätt till medverkan i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen,

- k) bedömningen av de tillgångar och skulder som överförs på det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen,
- l) datum för de fusionerande bolagens räkenskaper som skall användas för att fastställa villkoren för den gränsöverskridande fusionen.

Artikel 6

Offentliggörande

1. Den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen skall offentliggöras på det sätt som föreskrivs enligt varje medlemsstats lagstiftning, i enlighet med artikel 3 i direktiv 68/151/EEG, för varje fusionerande bolag minst en månad före den bolagsstämma som skall besluta om planen.
2. För vart och ett av de fusionerande bolagen, och med förbehåll för ytterligare krav som ställs av den medlemsstat som bolaget lyder under, skall följande uppgifter offentliggöras i denna medlemsstats officiella tidning:
 - a) Form, namn och säte för vart och ett av de fusionerande bolagen.
 - b) Det register dit handlingarna enligt artikel 3.2 i direktiv 68/151/EEG har lämnats för vart och ett av de fusionerande bolagen samt deras löpnummer i detta register.
 - c) En uppgift om hur vart och ett av de fusionerande bolagens borgenärer och i förekommande fall minoritetsdelägare skall förfara för att utöva sina rättigheter samt den adress där fullständig information om detta förfarande kostnadsfritt kan erhållas.

Artikel 7

Lednings- eller förvaltningsorganets rapport

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.

Om lednings- eller förvaltningsorganet i något av de fusionerande bolagen inom skälig tid erhåller ett yttrande från arbetstagarnas företrädare, i enlighet med nationell lagstiftning, skall detta yttrande bifogas rapporten.

Artikel 8

Oberoende rapport av sakkunnig

1. För varje fusionerande bolag skall oberoende sakkunniga utarbeta en rapport riktad till bolagsmännen som skall vara tillgänglig senast en månad före den bolagsstämma som avses i artikel 9. Dessa sakkunniga kan, i enlighet med lagstiftningen i varje medlemsstat, vara fysiska eller juridiska personer.

2. Som ett alternativ till de sakkunniga som granskar planen för varje fusionerande bolags räkning får en eller flera oberoende sakkunniga, utsedda för detta ändamål på de fusionerande bolagens gemensamma begäran av en rättslig eller administrativ myndighet, eller godkända av en sådan myndighet, i den medlemsstat av vars lagstiftning något av de fusionerande bolagen eller det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen omfattas, granska den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen och upprätta en gemensam skriftlig rapport avsedd för samtliga delägare.

3. Rapporten från de sakkunniga skall innehålla åtminstone de uppgifter som föreskrivs i artikel 10.2 i rådets direktiv 78/855/EEG av den 9 oktober 1978 om fusioner av aktiebolag⁽¹⁾. De sakkunniga skall ha rätt att av vart och ett av de fusionerande bolagen begära de upplysningar som de anser vara nödvändiga för att de skall kunna fullgöra sin uppgift.

4. Det skall inte krävas vare sig någon granskning av den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen av oberoende sakkunniga eller någon rapport från de sakkunniga om alla delägare i vart och ett av de bolag som ingår i den gränsöverskridande fusionen är eniga om detta.

Artikel 9

Godkännande av bolagsstämman

1. Efter att ha tagit del av de rapporter som avses i artiklarna 7 och 8, skall bolagsstämman i vart och ett av de fusionerande bolagen besluta om godkännande av den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen.

⁽¹⁾ EGT L 295, 20.10.1978, s. 36. Direktivet senast ändrat genom 2003 års anslutningsakt.

2. Bolagsstämman i varje fusionerande bolag får förbehålla sig rätten att ställa som villkor för den gränsöverskridande fusionens genomförande att den uttryckligen bekräftar de närmare bestämmelser som beslutats för arbetstagarnas medverkan i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen.

3. Om villkoren i artikel 8 i direktiv 78/855/EEG uppfylls, behöver medlemsstaternas lagstiftning inte innehålla krav på att det övertagande bolagets bolagsstämma skall godkänna fusionen.

Artikel 10

Fusionsintyg

1. Varje medlemsstat skall utse den domstol, notarius publicus eller annan behörig myndighet som skall kontrollera den gränsöverskridande fusionens lagenlighet för den del av förfarandet som gäller varje fusionerande bolag som omfattas av den statens lagstiftning.

2. I de berörda medlemsstaterna skall den myndighet som avses i punkt 1 för varje fusionerande bolag som omfattas av den statens lagstiftning utan dröjsmål utfärda ett intyg som slutgiltigt styrker att vad som krävs i fråga om handlingar och formaliteter före fusionen har fullgjorts.

3. Om lagstiftningen i den medlemsstat som ett fusionerande bolag omfattas av föreskriver ett förfarande för att granska och ändra värdepapperens eller andelarnas utbytesförhållande, eller ett förfarande för att kompensera minoritetsdelägare, utan att förhindra registreringen av den gränsöverskridande fusionen, skall sådana förfaranden endast vara tillämpliga om andra fusionerande bolag som befinner sig i medlemsstater som inte föreskriver sådana förfaranden, när de godkänner planen för den gränsöverskridande fusionen enligt artikel 9.1, uttryckligen accepterar att bolagsmännen i det fusionerande bolaget har möjlighet att tillgripa dessa förfaranden, som skall inledas vid den domstol som har behörighet i fråga om detta fusionerande bolag. I sådana fall får den myndighet som avses i punkt 1 utfärda det intyg som avses i punkt 2 även om ett sådant förfarande inletts. Intyget skall emellertid ange att förfarandet har inletts. Beslutet enligt förfarandet skall vara bindande för det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen och alla dess bolagsmän.

Artikel 11

Kontroll av den gränsöverskridande fusionens lagenlighet

1. Varje medlemsstat skall utse den domstol, notarius publicus eller annan behörig myndighet som skall kontrollera

den gränsöverskridande fusionens lagenlighet för den del av förfarandet som gäller genomförandet av den gränsöverskridande fusionen och i förekommande fall bildandet av ett nytt bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen när detta bolag omfattas av den statens lagstiftning. Myndigheten skall i synnerhet kontrollera att de fusionerande bolagen har godkänt den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen med samma lydelse och, när så är lämpligt, att de närmare bestämmelserna för arbetstagarnas medverkan har fastställts i enlighet med artikel 16.

2. Varje fusionerande bolag skall därför överlämna det intyg som avses i artikel 10.2 till den myndighet som avses i punkt 1 inom sex månader från intygets utfärdande samt en kopia av den gemensamma plan för den gränsöverskridande fusionen som godkänts av den bolagsstämma som avses i artikel 9.

Artikel 12

Den gränsöverskridande fusionens verkan

Den tidpunkt då den gränsöverskridande fusionen får verkan skall bestämmas i enlighet med den medlemsstats lagstiftning som det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen omfattas av. Denna tidpunkt skall infalla efter det att de kontroller som avses i artikel 11 har genomförts.

Artikel 13

Registrering

Lagstiftningen i varje medlemsstat som de fusionerande bolagen omfattades av skall avgöra för respektive stats territorium hur den gränsöverskridande fusionens genomförande, i enlighet med artikel 3 i direktiv 68/151/EEG, skall offentliggöras i de offentliga register till vilka varje bolag var skyldigt att lämna in sina handlingar.

Registreringsenheten för registrering av det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall utan dröjsmål meddela den registreringsenhet hos vilken vart och ett av bolagen var skyldigt att lämna in sina handlingar att den gränsöverskridande fusionen har ägt rum. Den föregående registreringen skall raderas, i tillämpliga fall, vid mottagandet av det meddelandet, men inte tidigare.

Artikel 14

Den gränsöverskridande fusionens rättsverkningar

1. När en gränsöverskridande fusion genomförs enligt artikel 2.2 a och 2.2 c skall följande rättsverkningar inträda vid den tidpunkt som avses i artikel 12:

a) Det överlåtande bolagets samtliga tillgångar och skulder skall överföras till det övertagande bolaget.

b) Bolagsmännen i det överlåtande bolaget skall bli bolagsmän i det övertagande bolaget.

c) Det överlåtande bolaget skall upphöra att existera.

2. När en gränsöverskridande fusion genomförs enligt artikel 2.2 b skall följande rättsverkningar inträda vid den tidpunkt som avses i artikel 12:

a) De fusionerande bolagens samtliga tillgångar och skulder skall överföras till det nya bolaget.

b) Bolagsmännen i de fusionerande bolagen skall bli bolagsmän i det nybildade bolaget.

c) De fusionerande bolagen skall upphöra att existera.

3. Om lagstiftningen i medlemsstaterna vid gränsöverskridande fusion mellan bolag som omfattas av detta direktiv kräver att särskilda formaliteter uppfylls för att de fusionerande bolagens överföring av vissa tillgångar, rättigheter och skyldigheter skall få rättsverkan gentemot tredje man, skall dessa formaliteter fullgöras av det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen.

4. De fusionerande bolagens rättigheter och skyldigheter som härrör ur anställningsavtal eller anställningsförhållanden och som gäller vid den tidpunkt då den gränsöverskridande fusionen får verkan skall, på grund av att denna gränsöverskridande fusion får verkan, överföras till det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen vid den tidpunkt då den gränsöverskridande fusionen får verkan.

5. Inga andelar i det övertagande bolaget skall utbytas mot andelar i det överlåtande bolaget vilka innehas antingen

a) av det övertagande bolaget eller genom en person som handlar i eget namn men på dess vägnar,

b) eller av det överlåtande bolaget eller genom en person som handlar i eget namn men på dess vägnar.

Artikel 15

Förenklade formaliteter

1. När en gränsöverskridande fusion genom absorption genomförs av ett bolag som innehar samtliga andelar och alla andra värdepapper som berättigar till rösträtt vid bolagsstämma i det eller de överlåtande bolagen,

— skall bestämmelserna i artikel 5 b, 5 c och 5 e, artikel 8 och artikel 14.1 b inte tillämpas,

— skall bestämmelserna i artikel 9.1 inte tillämpas på det eller de överlåtande bolagen.

2. När en gränsöverskridande fusion genom absorption genomförs av ett bolag som inte innehar samtliga men 90 % eller mer av de andelar och de andra värdepapper som berättigar till rösträtt vid bolagsstämma i det eller de överlåtande bolagen, skall rapporter från en eller flera oberoende sakkunniga samt de handlingar som behövs för kontrollen endast krävas i den mån detta föreskrivs i den nationella lagstiftning som det övertagande eller det överlåtande bolaget omfattas av.

Artikel 16

Arbetstagarnas medverkan

1. Utan att det påverkar bestämmelserna i punkt 2 skall det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen omfattas av eventuella gällande bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i den medlemsstat där dess säte är beläget.

2. Eventuella gällande bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i den medlemsstat där sätet för det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen är beläget skall emellertid inte tillämpas, om minst ett av de fusionerande bolagen under de sex månader som föregår offentliggörandet av den gemensamma planen för den gränsöverskridande fusionen enligt artikel 6 har ett genomsnittligt antal arbetstagare som överstiger 500 och omfattas av bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i den mening som avses i artikel 2 k i direktiv 2001/86/EG eller om det i den nationella lagstiftning som tillämpas på det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen

a) inte föreskrivs åtminstone samma nivå för arbetstagarnas medverkan som den som gäller för de berörda fusionerande bolagen, mätt genom andelen representanter för arbetstagarna bland ledamöterna i förvaltningsorganet eller tillsynsorganet eller dessas kommittéer eller i ledningsgruppen, som omfattar bolagets resultatenheter, och som omfattas av arbetstagarnas medverkan, eller

b) inte föreskrivs samma rätt till medverkan för arbetstagare i driftsenheter i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen och som är belägna i andra medlemsstater som för arbetstagarna i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen har sitt säte.

3. I de fall som avses i punkt 2 skall arbetstagarnas medverkan i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen samt deras inflytande över besluten om dessa rättigheter, i tillämpliga delar och om inte annat följer av punkterna 4-7 nedan, regleras av medlemsstaterna enligt de principer och förfaranden som anges i artikel 12.2, 12.3 och 12.4 i förordning (EG) nr 2157/2001 och följande bestämmelser i direktiv 2001/86/EG:

- a) Artikel 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 första stycket första strecksatsen och andra stycket, 3.5 samt 3.7.
- b) Artikel 4.1, 4.2 a, 4.2 g, 4.2 h samt 4.3.
- c) Artikel 5.
- d) Artikel 6.
- e) Artikel 7.1, 7.2 första stycket led b och andra stycket samt 7.3. I detta direktiv skall dock den procentandel som krävs enligt artikel 7.2 första stycket led b i direktiv 2001/86/EG för tillämpningen av de referensbestämmelser som återges i del 3 i bilagan till det direktivet ökas från 25 % till 33 1/3 %.
- f) Artiklarna 8, 10 och 12.
- g) Artikel 13.4.
- h) Del 3 led b i bilagan.

4. När medlemsstaterna reglerar de principer och förfaranden som avses i 3

- a) skall de ge de relevanta organen i de fusionerande bolagen befogenhet att utan föregående förhandlingar välja att direkt omfattas av de referensbestämmelser för medverkan som avses i punkt 3 h ovan, enligt lagstiftningen i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall ha sitt säte och iaktta dessa bestämmelser från och med dagen för registrering,

- b) skall de ge det särskilda förhandlingsorganet rätt att med två tredjedels majoritet som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater, besluta att inte inleda förhandlingar eller avsluta förhandlingar som redan inletts och att iaktta de gällande bestämmelserna om medverkan i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall ha sitt säte,

- c) får de, i de fall referensbestämmelserna för medverkan gäller efter föregående förhandlingar och utan hinder av dessa bestämmelser, besluta att begränsa andelen ledamöter som representerar arbetstagarna i förvaltningsorganet i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen. Om antalet ledamöter som representerar arbetstagarna i ett av de fusionerande bolagen utgjorde minst en tredjedel av förvaltnings- eller tillsynsorganet får begränsningen dock aldrig leda till en lägre andel ledamöter som företräder arbetstagarna i förvaltningsorganet än en tredjedel.

5. Utvidgningen av rätten till medverkan till att omfatta de arbetstagare i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen vilka är anställda i en annan medlemsstat, enligt punkt 2 b, medför inte någon skyldighet för de medlemsstater som väljer att göra detta att beakta dessa arbetstagare när de beräknar den tröskel för arbetsstyrkans storlek som ger rätt till medverkan enligt den nationella lagstiftningen.

6. Om minst ett av de fusionerande bolagen omfattas av ett system för arbetstagares medverkan och det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen skall omfattas av ett sådant system i enlighet med bestämmelserna i punkt 2, skall bolaget ha en rättslig form som medger rätt till medverkan.

7. När det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen omfattas av ett system för arbetstagares medverkan skall bolaget vidta åtgärder för att säkerställa att arbetstagarnas rätt till medverkan skyddas vid eventuella därpå följande inhemska fusioner inom tre år efter det att den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft, genom att i tillämpliga delar tillämpa bestämmelserna i denna artikel.

Artikel 17

Giltighet

En gränsöverskridande fusion som trätt i kraft i enlighet med artikel 12 får inte ogiltigförklaras.

*Artikel 18***Översyn**

Fem år efter den tidpunkt som fastställs i artikel 19 första stycket skall kommissionen se över detta direktiv mot bakgrund av erfarenheterna av dess tillämpning och vid behov föreslå att det ändras.

*Artikel 19***Genomförande**

Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 15 december 2007.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

*Artikel 20***Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

*Artikel 21***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 26 oktober 2005.

På Europaparlamentets vägnar

J. BORRELL FONTELLES

Ordförande

På rådets vägnar

D. ALEXANDER

Ordförande

RÅDETS DIREKTIV 2001/86/EG**av den 8 oktober 2001****om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 308 i detta,

med beaktande av kommissionens ändrade förslag ⁽¹⁾,med beaktande av Europaparlamentets yttrande ⁽²⁾,med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽³⁾, och

av följande skäl:

- (1) För att uppnå målen i fördraget inrättas genom rådets förordning (EG) 2157/2001 ⁽⁴⁾ en stadga för europabolag (SE-bolag).
- (2) Den förordningen syftar till att skapa en enhetlig rättslig ram så att bolag från olika medlemsstater kan planera och utföra en omorganisering av sin verksamhet på gemenskapsnivå.
- (3) För att främja gemenskapens sociala mål är det nödvändigt att fastställa särskilda bestämmelser, särskilt när det gäller arbetstagarinflytande, med syftet att säkerställa att bildandet av ett SE-bolag inte medför att arbetstagarinflytandet försvinner eller minskar i de bolag som deltar i bildandet av ett SE-bolag. Detta mål bör eftersträvas genom att det fastställs ett regelverk på detta område som komplement till förordningens bestämmelser.
- (4) Eftersom målen för de föreslagna åtgärderna som de uttrycks ovan inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, eftersom det gäller att fastställa ett regelverk om arbetstagarinflytande som är tillämpligt på SE-bolag, och de därför på grund av åtgärdernas omfattning och effekter bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet

med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta beslut inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

- (5) Vad gäller arbetstagarinflytande vid beslutsfattandet inom bolagen har medlemsstaterna mycket varierande regler och praxis, vilket gör att det inte är tillrådligt att fastställa en enda europeisk modell för arbetstagarinflytande i SE-bolag.
- (6) Trots detta bör förfaranden för information och samråd över gränserna alltid säkerställas när ett SE-bolag bildas.
- (7) Om det finns en rätt till medverkan inom ett eller flera bolag som bildar ett SE-bolag, bör denna rätt bevaras och överföras till SE-bolaget när detta bildats, om inte parterna beslutar något annat.
- (8) De konkreta förfaranden för information till och samråd med arbetstagare över gränserna, såväl som för eventuell medverkan, som skall gälla för varje SE-bolag, bör i första hand fastställas genom avtal mellan de berörda parterna, eller om ett sådant saknas, genom tillämpning av en uppsättning tilläggsföreskrifter.
- (9) Medlemsstaterna bör ges möjlighet att inte tillämpa referensbestämmelserna för medverkan vid fusion av bolag med hänsyn till att de nationella systemen för arbetstagarinflytande är mycket varierande. I detta fall bör det säkerställas att de eventuella system för medverkan som redan finns i de deltagande bolagen bevaras genom att bestämmelserna om registrering anpassas.
- (10) Röstningsreglerna inom det särskilda organ som företräder arbetstagarna vid förhandlingar, särskilt när avtal ingås om medverkan på en lägre nivå än den som finns inom ett eller flera av de deltagande bolagen, bör stå i rimlig proportion till risken för att den medverkan som

⁽¹⁾ EGT C 138, 29.5.1991, s. 8.

⁽²⁾ EGT C 342, 20.12.1993, s. 15.

⁽³⁾ EGT C 124, 21.5.1990, s. 34.

⁽⁴⁾ Se sid. 1 i detta nummer av EGT.

finns skall försvinna eller minska. Den risken är större när ett SE-bolag bildas genom ombildning eller sammanlagning än när ett holdingbolag eller ett gemensamt dotterbolag bildas.

- (11) Om förhandlingar mellan arbetstagarrepresentanterna och de behöriga organen i de deltagande bolagen inte har lett fram till något avtal bör vissa standardkrav fastställas som skall gälla för SE-bolaget, när det har bildats. Genom dessa standardkrav bör det säkerställas att information till och samråd med arbetstagarna sker på ett effektivt sätt över gränserna samt att arbetstagarna får medverka i SE-bolagets relevanta organ, om sådant deltagande förekom inom de deltagande bolagen innan SE-bolaget bildades.
- (12) Det bör föreskrivas att de arbetstagarrepresentanter som agerar inom ramen för direktivet i utövandet av sina funktioner skall åtnjuta liknande skydd och garantier som dem som ges arbetstagarrepresentanter i anställningslandets lagstiftning och/eller praxis. De bör inte diskrimineras på grund av att de lagligen utövar sin verksamhet och bör åtnjuta betryggande skydd mot skiljande från anställningen och andra sanktioner.
- (13) Känslig information bör hållas förtrolig även efter det att en arbetstagarrepresentants mandat har löpt ut. Det bör föreskrivas att SE-bolagets behöriga organ får hålla inne information som, om den röjdes för allmänheten, allvarligt skulle skada SE-bolagets funktion.
- (14) Om ett SE-bolag och dess dotterbolag och driftsenheter omfattas av rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare ⁽¹⁾, bör bestämmelserna i det direktivet samt de bestämmelser som genom vilka direktivet överförs till den nationella lagstiftningen inte tillämpas på detta SE-bolag och inte heller på dess dotterbolag eller driftsenheter, om inte det särskilda förhandlingsorganet beslutar att det inte skall inleda förhandlingar eller att förhandlingar som redan inletts skall avslutas.

- (15) Detta direktiv bör inte inverka på andra befintliga rättigheter till inflytande och inverkar inte nödvändigtvis

på andra befintliga strukturer för representation enligt gemenskapslagstiftning och nationell lagstiftning och praxis.

- (16) Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder om de skyldigheter som fastställs i detta direktiv inte uppfylls.
- (17) Genom fördraget ges inte gemenskapen några andra befogenheter för att anta det föreslagna direktivet än de som föreskrivs i artikel 308.
- (18) Att säkerställa arbetstagarnas förvärvade rättigheter till medverkan i företagets beslutsfattande är en grundläggande princip och ett uttalat syfte med detta direktiv. Arbetstagarnas rättigheter före bildandet av ett SE-bolag är utgångspunkt för utformningen av deras rättigheter till medverkan i SE-bolaget (principen om att tidigare förvärvade rättigheter skall behållas). Detta synsätt gäller därför inte bara vid nybildning av SE-bolag utan även vid strukturella förändringar i ett redan existerande SE-bolag samt för de bolag som berörs av de strukturella ändringsprocesserna.
- (19) Det bör vara möjligt för medlemsstaterna att föreskriva att fackföreningsrepresentanter får vara ledamöter i ett särskilt förhandlingsorgan oberoende av om de är anställda eller inte i ett bolag som deltar vid bildandet av ett SE-bolag. I detta sammanhang bör det särskilt vara möjligt för medlemsstaterna att införa denna rättighet i de fall då fackföreningsrepresentanterna enligt nationell lagstiftning har rätt att vara ledamöter av och att rösta i tillsyns- eller förvaltningsorganet i ett SE-bolag.
- (20) I flera medlemsstater grundas arbetstagarinflytandet och andra förhållanden på arbetsmarknaden både på nationell lagstiftning och på praxis som i detta sammanhang underförstått också omfattar kollektivavtal på olika nationella och sektoriella nivåer och/eller bolagsnivåer.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVDELNING I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

1. Genom detta direktiv regleras arbetstagarnas inflytande på verksamheten i de europeiska publika aktiebolag (Societas Europaea, nedan kallade "SE-bolag") som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001.

⁽¹⁾ EGT L 254, 30.8.1994, s. 64. Direktivet senast ändrat genom direktiv 97/74/EG (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22).

2. En ordning för arbetstagarinflytande skall därför fastställas i varje SE-bolag i enlighet med det förhandlingsförfarande som avses i artiklarna 3–6 eller, under de förhållanden som anges i artikel 7, i enlighet med bilagan.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

- a) *SE-bolag*: ett bolag som bildats i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001.
- b) *deltagande bolag*: de bolag som direkt deltar i bildandet av ett SE-bolag.
- c) *dotterbolag till ett bolag*: ett företag över vilket bolaget utövar ett bestämmande inflytande enligt artikel 3.2–3.7 i rådets direktiv 94/45/EG.
- d) *dotterbolag eller driftsenheter*: dotterbolag eller driftsenheter knutna till ett deltagande bolag som eventuellt skall bli dotterbolag eller driftsenheter till SE-bolag när detta bildas.
- e) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas representanter enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.
- f) *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 befinner sig inom Europeiska unionens territorium samt i förekommande fall utöva rätten till medverkan i SE-bolag.
- g) *särskilt förhandlingsorgan*: det organ som inrättas enligt artikel 3 för att förhandla med det behöriga organet i de deltagande bolagen om fastställande av en ordning för arbetstagarinflytande i ett SE-bolag.
- h) *arbetstagarinflytande*: samtliga mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom bolaget.
- i) *information*: information till det organ som representerar arbetstagarna och/eller arbetstagarrepresentanterna från SE-bolagets behöriga organ om frågor som rör själva SE-bolaget 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 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 SE-bolagets behöriga organ.

- j) *samråd*: upprättande av en dialog innefattande utbyte av åsikter mellan det organ som representerar arbetstagarna och/eller arbetstagarrepresentanterna och SE-bolagets behöriga organ 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 SE-bolagets beslutsprocess.
- k) *medverkan*: det inflytande som det organ som representerar arbetstagarna och/eller arbetstagarrepresentanterna utövar på ett bolags verksamhet i form av rätten att
 - välja eller utnämna några av ledamöterna i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller
 - föreslå och/eller avvisa utnämningen av några eller alla ledamöter i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan.

AVDELNING II

FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE

Artikel 3

Inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan

1. När de deltagande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan utarbetar en plan för bildandet av ett SE-bolag skall de så snart som möjligt efter det att utkastet till villkor för en fusion eller bildandet av ett holdingbolag eller efter enighet om en plan för att bilda ett dotterbolag eller att ombilda det till ett SE-bolag vidta nödvändiga åtgärder, bl.a. ge information om namnen på de deltagande bolagen, dotterbolagen och driftsenheterna samt om antalet anställda, för att inleda förhandlingar med arbetstagarrepresentanterna om en ordning för arbetstagarinflytandet i SE-bolaget.

2. Ett särskilt förhandlingsorgan skall därför inrättas, som företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen och i dotterbolag och i berörda driftsenheter, enligt följande bestämmelser:

a) Vid val eller utnämningar av ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet skall det säkerställas

i) att dessa ledamöter väljs eller utnämns i proportion till antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen, dotterbolagen och berörda driftsenheterna i varje medlemsstat genom att för varje medlemsstat tilldelas en plats för varje andel eller del av andel arbetstagare som är anställda i denna medlemsstat som motsvarar 10 % av antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen, dotterbolagen och berörda driftsenheterna i alla medlemsstaterna tillsammans,

ii) att i det fall ett SE-bolag har bildats genom fusion det finns ytterligare så många ledamöter från varje medlemsstat som kan behövas för att säkerställa att det i det särskilda förhandlingsorganet ingår minst en representant för varje deltagande bolag som är registrerat och har anställda i den medlemsstaten och som föreslås upphöra som separat juridisk person efter registreringen av SE-bolaget såvida,

- inte antalet sådana ytterligare ledamöter överstiger 20 % av det antal ledamöter som utsetts enligt punkt i, och
- sammansättningen av det särskilda förhandlingsorganet inte innebär att de berörda arbetstagarna erhåller dubbel representation.

Om det finns fler sådana bolag än det finns ytterligare tillgängliga platser enligt första stycket skall dessa ytterligare platser tilldelas bolag i olika medlemsstater i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i bolaget.

b) Medlemsstaterna skall fastställa den metod som skall tillämpas för val eller utnämning av de ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet som skall väljas eller utnämns inom deras territorier. De skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att se till att det i så stor utsträckning som möjligt bland dessa ledamöter ingår minst en ledamot som representerar varje deltagande bolag som har anställda i den berörda medlemsstaten. Sådana åtgärder får inte öka det totala antalet ledamöter.

Medlemsstaterna får föreskriva att det bland dessa ledamöter får ingå fackföreningsrepresentanter som inte behöver vara anställda i ett deltagande bolag, berörd dotterbolag eller berörd driftsenhet.

Utan att det påverkar nationell lagstiftning och/eller praxis genom vilken trösklar fastställs för inrättandet av

organ för arbetstagarrepresentation, skall medlemsstaterna föreskriva att arbetstagare i företag eller driftsenheter där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter har rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet.

3. Det särskilda förhandlingsorganet och de deltagande bolagens behöriga organ skall genom ett skriftligt avtal fastställa en ordning för arbetstagarinflytandet i SE-bolaget.

De deltagande bolagens behöriga organ skall därför informera det särskilda förhandlingsorganet om planerna för bildandet av SE-bolaget och om själva genomförandet fram till dess att bolaget registrerats.

4. Om inte annat följer av punkt 6 skall det särskilda förhandlingsorganet fatta beslut med absolut majoritet bland sina ledamöter, förutsatt att denna majoritet också representerar en absolut majoritet av arbetstagarna. Varje ledamot har en röst. Om förhandlingsresultatet emellertid leder till en minskning av rätten till medverkan skall den majoritet som krävs för ett beslut att godkänna ett sådant avtal vara rösterna från två tredjedelar av de ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare som är anställda i minst två medlemsstater

— i det fall ett SE-bolag bildas genom fusion, om medverkan omfattar minst 25 % av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, eller

— i det fall ett SE-bolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas, om medverkan omfattar minst 50 % av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

En minskning av rätten till medverkan innebär en mindre andel ledamöter i SE-bolagets organ enligt artikel 2 k första eller andra strecksatsen än den största andel som gäller för de deltagande bolagen.

5. I förhandlingarna får det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det själv utser, t.ex. representanter för arbetstagarorganisationer på lämplig gemenskapsnivå för att biträda dem i arbetet. Experterna får på det särskilda förhandlingsorganets begäran i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå. Det särskilda förhandlingsorganet får besluta att meddela representanterna för lämpliga externa organisationer, däribland arbetstagarorganisationer, när förhandlingarna börjar.

6. Det särskilda förhandlingsorganet får med den majoritet som anges nedan besluta att inte inleda sådana förhandlingar som avses i punkt 3 eller att avbryta pågående förhandlingar, samt att tillämpa de bestämmelser om information till och samråd med arbetstagarna som gäller i den medlemsstat där SE-bolaget har anställda. Ett sådant beslut skall innebära att förfarandet för att uppnå ett avtal enligt artikel 4 avbryts. Skulle ett sådant beslut fattas, skall ingen bestämmelse i bilagan gälla.

Den majoritet som krävs för ett beslut om att inte inleda eller att avbryta förhandlingar skall vara rösterna från två tredjedelar av de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare som är anställda i minst två medlemsstater.

Om ett SE-bolag bildas genom ombildning skall punkt 6 inte tillämpas om det förekommer medverkan i det bolag som skall ombildas.

Det särskilda förhandlingsorganet skall sammankallas på nytt efter en skriftlig begäran från minst 10 % av arbetstagarna i SE-bolaget, dess dotterbolag och driftsenheter eller deras företrädare, dock tidigast två år efter ovan nämnda beslut såvida inte parterna enas om att återuppta förhandlingarna tidigare. Om det särskilda förhandlingsorganet beslutar att återuppta förhandlingarna med ledningen men inget avtal träffas, skall ingen av bestämmelserna i bilagan gälla.

7. Alla kostnader i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet och allmänt i samband med förhandlingar skall bäras av de deltagande bolagen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

I överensstämmelse med denna princip får medlemsstaterna fastställa bestämmelser för finansieringen av det särskilda förhandlingsorganets verksamhet. De får särskilt begränsa finansieringen till att endast gälla en expert.

Artikel 4

Avtalets innehåll

1. De deltagande bolagens behöriga organ och det särskilda förhandlingsorganet skall förhandla i en samarbetsvillig anda i syfte att nå fram till ett avtal om en ordning för hur arbetstagarinflytandet i SE-bolaget skall utformas.

2. Utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt och om inte annat följer av punkt 4 skall det i det avtal som avses i punkt 1 mellan de deltagande bolagens behöriga organ och det särskilda förhandlingsorganet fastställas följande:

- a) Avtalets omfattning.
- b) Sammansättning, antal ledamöter och fördelning av platser i det representationsorgan som skall vara förhandlingspart till SE-bolagets behöriga organ i samband med en ordning för information till och samråd med arbetstagare i SE-bolaget, dess dotterbolag och driftsenheter.
- c) Representationsorganets uppgifter samt hur information till och samråd med detta skall skötas.
- d) Hur ofta representationsorganet skall sammanträda.
- e) De ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till representationsorganets förfogande.
- f) En ordning för hur dessa förfaranden skall genomföras, om parterna medan förhandlingar pågår beslutar att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden i stället för ett representationsorgan.
- g) Huvudinnehållet i ordningen för medverkan, inklusive (i förekommande fall) uppgifter om det antal ledamöter i SE-bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan som arbetstagarna har rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa, vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utnämns, föreslås eller avvisas av arbetstagarna och deras rättigheter, om parterna under förhandlingarna beslutar att upprätta en ordning för medverkan.
- h) Avtalets ikraftträdandedag och löptid, fall i vilka avtalet bör omförhandlas samt omförhandlingsförfarande.

3. Såvida inte annat bestäms i det avtal som avses i punkt 2 skall avtalet inte omfattas av referensbestämmelserna i bilagan.

4. Om inte annat följer av artikel 13.3 a skall, om ett SE-bolag bildas genom ombildning i det avtal som avses i punkt 2 föreskrivas åtminstone samma nivå när det gäller alla aspekter av arbetstagarinflytande som den som finns inom det bolag som skall ombildas till ett SE-bolag.

*Artikel 5***Förhandlingarnas varaktighet**

1. Förhandlingarna skall inledas så snart som det särskilda förhandlingsorganet har inrättats och får fortgå under sex månader därefter.

2. Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingarna utöver den tidsperiod som avses i punkt 1 upp till en period av totalt ett år efter det att det särskilda förhandlingsorganet har inrättats.

*Artikel 6***Lagstiftning som gäller förhandlingsförfarandet**

Den lagstiftning som skall gälla för förhandlingsförfarandet enligt artiklarna 3–5 skall vara lagstiftningen i den medlemsstat där SE-bolaget skall ha sitt säte, om inte annat föreskrivs i detta direktiv.

*Artikel 7***Referensbestämmelser**

1. För att nå syftet i artikel 1 skall medlemsstaterna, om inte annat följer av punkt 3, fastställa referensbestämmelser för arbetstagarinflytande som skall uppfylla de bestämmelser som anges i bilagan.

Referensbestämmelserna i lagstiftningen i den medlemsstat där SE-bolaget skall ha sitt säte skall gälla från dagen för SE-bolagets registrering om antingen

- a) parterna är eniga om detta, eller
- b) inget avtal har ingåtts inom den tidsfrist som fastställs i artikel 5, och
 - det behöriga organet i vart och ett av de deltagande bolagen beslutar att godta att referensbestämmelserna skall tillämpas i SE-bolaget och alltså fortsätter med registreringen av SE-bolaget, och
 - det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat det beslut som föreskrivs i artikel 3.6.

2. Vidare skall de referensbestämmelser som föreskrivs i lagstiftningen i den medlemsstat där registreringen sker i enlighet med del 3 i bilagan endast vara tillämpliga

- a) i det fall ett SE-bolag bildas genom ombildning, om en medlemsstats bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i förvaltnings- eller tillsynsorgan är tillämpliga på bolag som har ombildats till SE-bolag,

- b) i det fall ett SE-bolag bildas genom fusion

- om det, innan SE-bolaget registrerades, inom något eller några av de deltagande bolagen fanns en eller flera former för medverkan som omfattade minst 25 % av det totala antalet arbetstagare i alla de deltagande bolagen, eller
- om det, innan SE-bolaget registrerades, inom något eller några av de deltagande bolagen fanns en eller flera former för medverkan som omfattade mindre än 25 % av det totala antalet arbetstagare i alla de deltagande bolagen och det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta,

- c) i det fall ett SE-bolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas,

- om det, innan SE-bolaget registrerades, inom något eller några av de deltagande bolagen fanns en eller flera former för medverkan som omfattade minst 50 % av det totala antalet arbetstagare i alla de deltagande bolagen, eller
- om det, innan SE-bolaget registrerades, inom något eller några av de deltagande bolagen fanns en eller flera former för medverkan som omfattade mindre än 50 % av det totala antalet arbetstagare i alla de deltagande bolagen och det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta.

Om det inom de olika deltagande bolagen fanns mer än en form för medverkan skall det särskilda förhandlingsorganet besluta vilken form som skall införas i SE-bolaget. Medlemsstaterna får fastställa bestämmelser som skall tillämpas om inget sådant beslut har fattats för ett SE-bolag som är registrerat inom deras territorium. Det särskilda förhandlingsorganet skall meddela det behöriga organet i de deltagande bolagen om sitt beslut enligt denna punkt.

3. Medlemsstaterna får föreskriva att referensbestämmelserna i del 3 i bilagan inte skall tillämpas i det fall som anges i punkt 2 b).

AVDELNING III

DIVERSE BESTÄMMELSER*Artikel 8***Sekretess**

1. Medlemsstaterna skall 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.

Artikel 10

Denna förpliktelse skall fortsätta att gälla även efter utgången av mandatperioden för de personer som avses, oavsett var dessa befinner sig.

2. I särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning skall varje medlemsstat se till att tillsyns- eller förvaltningsorganet i ett SE-bolag eller ett deltagande bolag som är etablerat på medlemsstatens territorium inte är förpliktigt att lämna information när detta utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för verksamheten i SE-bolaget (eller i det deltagande bolaget), dess dotterbolag eller driftsenheter.

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

3. Varje medlemsstat får fastställa särskilda bestämmelser för SE-bolag inom sitt territorium som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt opinionsbildande verksamhet med avseende på information och meningsyttringar, förutsatt att sådana bestämmelser redan ingår i den nationella lagstiftningen vid dagen för detta direktivs antagande.

4. När medlemsstaterna tillämpar bestämmelserna i punkterna 1–3, skall de införa administrativa eller rättsliga förfaranden för överklagande som arbetstagarrepresentanterna kan inleda om tillsyns- eller förvaltningsorganet i ett SE-bolag eller ett deltagande bolag kräver sekretess eller inte lämnar information.

Sådana förfaranden får omfatta en ordning för sekretesskydd av den berörda informationen.

Artikel 9

Representationsorganets verksamhet och förfarandet för information till och samråd med arbetstagare

SE-bolagets behöriga organ och representationsorganet skall arbeta tillsammans i en anda av samarbete med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter.

Detta skall även gälla för samarbetet mellan SE-bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan och arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett förfarande för information till och samråd med arbetstagarna.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

Ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet, ledamöter i representationsorganet, alla arbetstagarrepresentanter som utför uppgifter inom ramen för informations- och samrådsförfarandet och alla arbetstagarrepresentanter i ett SE-bolags tillsyns- eller förvaltningsorgan som är arbetstagare i SE-bolaget, dess dotterbolag eller driftsenheter eller i ett deltagande bolag skall, när de utför dessa uppgifter, ha rätt till samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har enligt nationell lagstiftning och/eller praxis som är i kraft i det land där de är anställda.

Detta skall särskilt gälla vid deltagande i de särskilda förhandlings- eller representationsorganens möten eller i varje annan form av möten enligt det avtal som avses i artikel 4.2 f eller i varje möte i förvaltnings- eller tillsynsorganet och för utbetalning av löner till de ledamöter som är anställda i ett deltagande bolag eller SE-bolaget eller dess dotterbolag eller driftsenheter under den tid de måste vara borta från arbetet för att utföra sina uppgifter.

Artikel 11

Missbruk av förfaranden

Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder i överensstämmelse med gemenskapslagstiftningen för att förhindra att SE-bolag missbrukas i avsikt att frånta arbetstagarna deras rättigheter till arbetstagarinflytande eller vägra att ge sådana rättigheter.

Artikel 12

Iakttagande av detta direktiv

1. Varje medlemsstat skall se till att ledningen för SE-bolagets verksamhet och tillsyns- eller förvaltningsorganen i dotterbolag och i deltagande bolag som är belägna inom dess territorium samt deras arbetstagarrepresentanter eller, i tillämpliga fall, arbetstagarna själva uppfyller de skyldigheter som fastställs genom detta direktiv, oavsett om SE-bolaget har sitt säte inom dess territorium eller inte.

2. Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder som skall vidtas om direktivet inte följs; de skall särskilt säkerställa att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att de skyldigheter som följer av direktivet uppfylls.

Artikel 13

Sambandet mellan detta direktiv och andra bestämmelser

1. Om ett SE-bolag är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag i enlighet med rådets direktiv 94/45/EG eller rådets direktiv 97/74/EG om att utvidga det direktivet till att avse Förenade kungariket ⁽¹⁾, skall bestämmelserna i de direktiven och bestämmelserna för överföring av dem till nationell lagstiftning inte tillämpas vare sig på SE-bolaget eller på dess dotterbolag.

Om det särskilda förhandlingsorganet i enlighet med artikel 3.6 beslutar att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingar som redan har inletts skall emellertid direktiv 94/45/EG eller direktiv 97/74/EG och de bestämmelser varigenom de överförs till nationell lagstiftning tillämpas.

2. Bestämmelserna om arbetstagarnas medverkan i partsammansatta organ enligt nationell lagstiftning och/eller praxis, bortsett från dem genom vilka detta direktiv genomförs, skall inte gälla bolag som bildats enligt förordning (EG) nr 2157/2001 och som omfattas av detta direktiv.

3. Det här direktivet skall inte påverka

- a) den rätt till annat arbetstagarinflytande än medverkan i SE-bolagets organ som arbetstagarna i SE-bolaget och dess dotterbolag och driftsenheter har enligt nationell lagstiftning och/eller praxis i medlemsstaterna,
- b) de bestämmelser om deltagande i organ som enligt nationell lagstiftning och/eller praxis är tillämpliga på SE-bolagets dotterbolag.

4. För att bevara den rätt som anges i punkt 3 får medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att garantera att strukturen på arbetstagarrepresentationen i deltagande bolag, som upphör att vara separata juridiska personer, bibehålls efter registreringen av ett SE-bolag.

Artikel 14

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 8 oktober 2004, eller senast den dagen se till att ledning och arbetstagare inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal, varvid medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 15

Kommissionens översyn

Senast den 8 oktober 2007, skall kommissionen, i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå, se över förfarandena för att tillämpa detta direktiv i syfte att föreslå rådet lämpliga ändringar när det är nödvändigt.

Artikel 16

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Artikel 17

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg, den 8 oktober 2001.

På rådets vägnar

L. ONKELINX

Ordförande

⁽¹⁾ EGT L 10, 16.1.1998, s. 22.

BILAGA

REFERENSBESTÄMMELSER

(enligt artikel 7 i direktivet)

Del 1: Sammansättningen av arbetstagarnas representationsorgan

För att uppnå syftet i artikel 1 i direktivet och i de fall som avses i artikel 7 i direktivet skall ett representationsorgan inrättas enligt följande regler:

- a) Representationsorganet skall bestå av de arbetstagare i SE-bolaget och dess dotterbolag och driftsenheter som väljs eller utnämns av arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare.
- b) Ledamöterna i representationsorganet skall väljas eller utnämnas i överensstämmelse med nationell lagstiftning och/eller praxis.

Medlemsstaterna skall fastställa regler för att säkerställa att antalet ledamöter och tilldelade platser i representationsorganet anpassas med hänsyn till förändringar inom SE-bolaget och dess dotterbolag och driftsenheter.

- c) När representationsorganets storlek medger detta, skall det bland ledamöterna utses ett särskilt utskott bestående av högst tre ledamöter.
- d) Utskottet skall själv fastställa sin arbetsordning.
- e) Ledamöterna i representationsorganet skall väljas eller utnämnas i proportion till antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen och berörda dotterbolagen och driftsenheterna i varje medlemsstat genom tilldelning för varje medlemsstat av en plats för varje andel eller del av andel arbetstagare som är anställda i denna medlemsstat som motsvarar 10 % av antalet arbetstagare som är anställda av de deltagande bolagen och berörda dotterbolagen och driftsenheterna i alla medlemsstaterna tillsammans.
- f) SE-bolagets behöriga organ skall underrättas om representationsorganets sammansättning.
- g) Fyra år efter det att representationsorganet har inrättats skall det pröva om förhandlingar skall inledas för slutande av det avtal som avses i artiklarna 4 och 7 eller om de referensbestämmelser som antagits enligt denna bilaga skall gälla även i fortsättningen.

På samma sätt skall artikel 3.4–3.7 och artiklarna 4–6 tillämpas om ett beslut har fattats om att förhandlingar skall äga rum om ett avtal enligt artikel 4 i direktivet, varvid uttrycket "särskilt förhandlingsorgan" skall ersättas med "representationsorgan". Om inget avtal har ingåtts när tidsfristen för förhandlingarna löper ut skall den ordning som ursprungligen antogs i enlighet med referensbestämmelserna fortsätta att gälla.

Del 2: Referensbestämmelser för information och samråd

Behörighet och befogenheter för ett representationsorgan som inrättats i ett SE-bolag skall omfattas av följande regler:

- a) Representationsorganets behörighet skall begränsas till att omfatta frågor som rör själva SE-bolaget eller något av de dotterbolag eller driftsenheter som är belägna i en annan medlemsstat eller frågor som faller utanför befogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild medlemsstat.
- b) Utan att det påverkar de möten som avses i punkt c skall representationsorganet ha rätt till information och samråd och till att sammanträffa med SE-bolagets behöriga organ minst en gång om året för att, på grundval av rapporter som det behöriga organet regelbundet utarbetar, få information och samråda om SE-bolagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner. De lokala ledningarna skall informeras om detta.

SE-bolagets behöriga organ skall förse representationsorganet med dagordningar för mötena i förvaltnings- eller, i förekommande fall, lednings- och tillsynsorganet, samt med kopior av samtliga handlingar som har förelagts bolagsstämman.

Mötet skall särskilt handla om bolagsstrukturen, den ekonomiska och finansiella situationen, den förmodade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen, den rådande situationen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättning, investeringar och betydande förändringar när det gäller organisation, införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggningar av företag, driftsenheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

- c) Om det finns särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, särskilt i samband med omflyttningar, överföringar, nedläggning av driftsenheter eller företag eller kollektiva uppsägningar, skall representationsorganet ha rätt till information. Representationsorganet, eller i brådskande fall det särskilda utskottet efter beslut av representationsorganet, skall ha rätt att på egen begäran sammanträffa med SE-bolagets behöriga organ eller någon annan lämpligare nivå i ledningen för SE-bolaget som har egna beslutsbefogenheter, för information och samråd om åtgärder som i betydande utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen.

Då det behöriga organet beslutar att inte handla i enlighet med den åsikt som framförts av representationsorganet, skall detta organ ha rätt till ytterligare ett möte med SE-bolagets behöriga organ för att söka nå enighet.

I de fall ett möte anordnas med det särskilda utskottet, skall de ledamöter i representationsorganet som representerar arbetstagare som direkt berörs av åtgärderna i fråga också ha rätt att delta.

De möten som avses ovan skall inte påverka det behöriga organets rättigheter.

- d) Medlemsstaterna får fastställa regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmöten.

Inför ett möte med SE-bolagets behöriga organ skall representationsorganet eller det särskilda utskottet, i tillämpliga fall utökat i enlighet med punkt c andra stycket, ha rätt att sammanträda utan att representanter för det behöriga organet är närvarande.

- e) Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 8 i direktivet skall ledamöterna i representationsorganet underrätta representanterna för arbetstagarna i SE-bolaget och dess dotterbolag och driftsenheter om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

- f) Representationsorganet eller det särskilda utskottet får biträdas av experter som de själva väljer.

- g) Ledamöterna i representationsorganet skall, i den mån det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning utan löneavdrag.

- h) Kostnaderna för representationsorganet skall bäras av SE-bolaget, som skall förse ledamöterna i detta organ med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Såvida inte något annat har avtalats skall SE-bolaget särskilt bära kostnaderna för anordnande av möten och tolkning samt för logi och resor för ledamöterna i representationsorganet och dess särskilda utskott.

I enlighet med dessa principer får medlemsstaterna fastställa bestämmelser för finansieringen för representationsorganets verksamhet. De får i synnerhet begränsa finansieringen till att omfatta en enda expert.

Del 3: Referensbestämmelser för medverkan

Följande bestämmelser skall gälla för arbetstagarnas medverkan i ett SE-bolag:

- a) I det fall ett SE-bolag bildas genom ombildning och om en medlemsstats bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i förvaltnings- eller tillsynsorgan var tillämpliga före registreringen skall alla aspekter av arbetstagarnas medverkan fortsätta att vara tillämpliga på SE-bolaget. Punkt b skall också tillämpas i detta syfte.
- b) I det fall ett SE-bolag bildas på annat sätt har arbetstagarna i SE-bolaget, dess dotterbolag och driftsenheter och/eller deras representationsorgan rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i SE-bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan som är lika stort som den högsta andel som tillämpades för de deltagande bolagen före registreringen av SE-bolaget.

Om det inte fanns regler för medverkan i något av dessa bolag före registreringen av SE-bolaget skall detta inte vara förpliktat att införa bestämmelser om arbetstagarmedverkan.

Representationsorganet skall besluta om hur platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika länder, eller om det sätt på vilket arbetstagarna i ett SE-bolag får föreslå eller avvisa ledamöter i dessa organ, i enlighet med andelen arbetstagare i SE-bolaget som är anställda i varje medlemsstat. Om arbetstagarna från en eller flera medlemsstater inte omfattas av proportionalitetskriteriet skall representationsorganet utnämna en av ledamöterna från en sådan medlemsstat, och särskilt från den medlemsstat där SE-bolaget har sitt säte, om så är lämpligt. Varje medlemsstat får fastställa hur de platser som tilldelats den i förvaltnings- eller tillsynsorgan skall fördelas.

Alla ledamöter som väljs, utnämns eller föreslås av representationsorganet eller, i förekommande fall, av arbetstagarna till SE-bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall vara fullvärdiga ledamöter av dessa organ med samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna, inklusive rösträtt.

Lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag

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,
- *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,
- *arbetstagaråd*: 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 §§. Ledamöter till förhandlingsdelegationen skall väljas eller utses inom tio veckor från det att de deltagande bolagen fullgjort sina skyldigheter enligt 6 §. 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 extraplatsen 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.

20 a § Om tidsfristen i 7 § överskrids på grund av omständigheter som arbetstagarna ansvarar för skall den förhandlingsperiod som avses i 20 § anses börja löpa när tidsfristen enligt 7 § överskrids.

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.

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 rätt till medverkan skall finnas eller inte,
- d) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas, hur en omförhandlingskall genomförs 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.

Arbetslagarrådets sammansättning m.m.

36 § Arbetslagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i varje EES-stat skall tilldelas en plats i arbetslagarrådet 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 arbetslagarrådet som tilldelats arbetstagare i Sverige skall fördelas mellan arbetslagarna 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 arbetslagarrådet skall utses bland arbetslagarna i Sverige i europabolaget, dess dotterbolag och filialer.

39 § Ledamöter från Sverige i arbetslagarrådet 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 tredjestyckena lagen (1987:1245) om styrelsrepresentation 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, ledningsoch 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.

Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

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 informationsoch 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 § Arbetstagarrådet 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 arbetstagarorga-

nisationer 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 arbetstagarernas 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 § Arbetstagarernas 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 § 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 arbetstagaråd, arbetstagarernas 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 arbetstagarernas förhandlingsdelegation, arbetstagaråd och andra organ för information och samråd. Vad som därsägs 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, arbetstagarernas förhandlingsdelegation samt arbetstagarådet 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.

Statens offentliga utredningar 2006

Kronologisk förteckning

1. Skola & Samhälle. U.
2. Omprövning av medborgarskap. Ju.
3. Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning i hela landet. N.
4. Svenska partnerskap – en översikt. Rapport 1 till Organisationsutredningen för regional tillväxt. N.
5. Organisering av regional utvecklingspolitik – balansera utveckling och förvaltning. Rapport 2 till Organisationsutredningen för regional tillväxt. N.
6. Skyddsgrundsdirektivet och svensk rätt. En anpassning av svensk lagstiftning till EG-direktiv 2004/83/EG angående flyktingar och andra skyddsbehövande. UD.
7. Studieavgifter i högskolan. U.
8. Mångfald och räckvidd. U.
9. Kontroll av varor vid inre gräns. Fi.
10. Ett förnyat programkontor. U.
11. Spel i en föränderlig värld. Fi.
12. Rattfylleri och sjöfylleri. Ju.
13. Djurskydd vid hästavel. Jo.
14. Samernas sedvanemarker. Jo.
15. Detaljhandel med nikotinläkemedel. S.
16. Ny reglering om brandfarliga och explosiva varor. Fö.
17. Ny häkteslag. Ju.
18. Kustbevakningens personuppgiftsbehandling. Integritet – Effektivitet. Fö.
19. Att återta mitt språk. Åtgärder för att stärka det samiska språket. Ju.
20. Tonnageskatt. Fi.
21. Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen. Ju.
22. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Del 1+2, särtryck av sammanfattningen, lättläst sammanfattning och daisy. Ju.
23. Nya skatteregler för idrotten. Fi.
24. Avgift för matservice inom äldre- och handikappomsorgen. S.
25. Arbetslivsresurs. Ett statligt ägt bolag efter sammanslagning av Samhall Resurs AB (publ) och Arbetslivstjänster. N.
26. Sverige som värdland för internationella organisationer. UD.
27. Stöd till hälsobefrämjande tandvård. S.
28. Nya upphandlingsregler 2. Fi.
29. Teckenspråk och teckenspråkiga. Kunskaps- och forskningsöversikt. S.
30. Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet. Ju.
31. Anställ unga! U.
32. God sed vid lönebildning – Utvärdering av Medlingsinstitutet. N.
33. Andra vägar att finansiera nya vägar. N.
34. Den professionella orkestermusiken i Sverige. U.
35. Värdepapper och kontrolluppgifter. Fi.
36. För studenterna ...
– om studentkårer, nationer och särskilda studentföreningar. U.
37. Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet. Ju.
38. Vuxnas lärande. En ny myndighet. U.
39. Ett utvidgat miljöansvar. M.
40. Utbildningens dilemma. Demokratiska ideal och andrafierande praxis. Ju.
41. Internationella sanktioner. UD.
42. Plats på scen. U.
43. Översyn av atomansvaret. M.
44. Bättre arbetsmiljöregler I. Samverkan, utbildning, avtal m.m. N.
45. Tänka framåt, men göra nu. Så stärker vi barnkulturen. + Bilaga/rapport: ”Det ser lite olika ut ...” En kartläggning av den offentligt finansierade kulturen för barn. U.

46. Jakten på makten. Ju.
47. Ökade möjligheter till trafiknykterhetskontroller vid gränserna. Ju.
48. Bidragsbrott. Fi.
49. Asylsökande barn med uppgivenhets-symtom – trauma, kultur, asylprocess. UD.
50. En ny lag om värdepappersmarknaden. + Författningsbilaga. Fi.
51. Tillgänglighet, mobil TV samt vissa andra radio- och TV-rättsliga frågor. + Daisy. U.
52. Diskrimineringens retorik. En studie av svenska valrörelser 1988–2002. Ju.
53. Partierna nominerar. Exkluderingens mekanismer – etnicitet och representation. Ju.
54. Teckenspråk och teckenspråkiga. Översyn av teckenspråkets ställning. S.
55. Ny associationsrätt för försäkringsföretag. + Författningsförslag. Fi.
56. Ansvarfull servering – fri från diskriminering. S.
57. En bättre tillsyn av missbrukarvården. S.
58. Sanktionsavgift i stället för straff – områdena livsmedel, foder och djurskydd. Jo.
59. Arbetslivets (o)synliga murar. Ju.
60. På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund. Ju.
61. Asylförfarandet – genomförandet av asylprocedurdirektivet i svensk rätt. UD
62. Testa och öva i norra Sverige. Center i Arvidsjaur. N.
63. Forensiska institutet. Ny myndighet för kriminalteknik, rättsmedicin och rättspsykiatri. Ju.
64. Internationella kasinon i Sverige. En utvärdering. Fi.
65. Att ta ansvar för sina insatser. Socialtjänstens stöd till våldsutsatta kvinnor. S.
66. Hästtävlingar – på lika villkor. Jo.
67. Fritid till sjöss och i hamn. Förslag till finansiering av service till sjöfolk. N.
68. Klenoder i tiden. En utredning om samlingar kring scen och musik. U.
69. Uppföljning av kostnadsutjämningen för kommunernas LSS-verksamhet. Fi.
70. Oinskränkt produktskydd för patent på genteknikområdet. Ju.
71. Stöd till hälsobefrämjande tandvård del 2. S.
72. Öppna möjligheter med alkohol. N.
73. Den segregeringande integrationen. Om social sammanhållning och dess hinder. Ju.
74. En ny lag om värdepappersmarknaden. Supplement. Fi.
75. Jämställdhet i förskolan – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete. U.
76. Otillbörliga affärsmetoder. Jo.
77. Ungdomar, stress och psykisk ohälsa. Analyser och förslag till åtgärder. U.
78. Hälsa, vård och strukturell diskriminering. Ju.
79. Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning. Ju.
80. Patent och innovationer för tillväxt och välfärd. N.
81. Mervärdesskatt. Del 1. Förslag och ställningstaganden. Del 2. Utredningens underlag A. Del 3. Utredningens underlag B, bilagor. N.
82. Patientdatalag. S.
83. Radio och TV i allmänhetens tjänst. Överlåtelse av rättigheter till offentligt framförande. U.
84. Deluppföljning av den kommunal-ekonomiska utjämningen – med förslag om organisation samt löne- och byggkostnadsutjämning. Fi.
85. Drogtestning av totalförsvarspålig. Fö.
86. Mera försäkring och mera arbete. S
87. Arbetskraftsinvandring till Sverige – förslag och konsekvenser. N.
88. Effektivare LEK. N.
89. Tyst godkännande – ett nytt sätt att deklarerar. Fi.
90. På väg mot en enhetlig mervärdesskatt. Fi.
91. Vård och stöd till psykiskt störda lagöverträdare. S.
92. Skadeståndsansvar vid sjötransport av farligt gods. Ju.

93. Gästforskare – nya regler för inresa, vistelse och arbete. U.
94. Översvämningshot. Risker och åtgärder för Mälaren, Hjälmaren och Vänern. M.
95. Detaljhandel med växtbaserade läkemedel. S.
96. Ett nytt grundlagsskydd för tryck- och yttrandefriheten?
Tryck- och yttrandefrihetsberedningen inbjuder till debatt. Del 1+2. Ju.
97. Arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. N.

Statens offentliga utredningar 2006

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Omprövning av medborgarskap. [2]
Rattfylleri och sjöfylleri. [12]
Ny häkteslag. [17]
Att återta mitt språk. Åtgärder för att stärka det samiska språket. [19]
Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen. [21]
En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.
Del 1+2, särtryck av sammanfattningen, lättläst sammanfattning och daisy. [22]
Är rättvisan rättvis?
Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet. [30]
Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet. [37]
Utbildningens dilemma
Demokratiska ideal och andrafierande praxis. [40]
Jakten på makten. [46]
Ökade möjligheter till trafiknykterhetskontroller vid gränserna. [47]
Diskriminerings retorik. En studie av svenska valrörelser 1988–2002. [52]
Partierna nominerar.
Exkluderingens mekanismer – etnicitet och representation. [53]
Arbetslivets (o)synliga murar. [59]
På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund. [60]
Forensiska institutet. Ny myndighet för kriminalteknik, rättsmedicin och rättspsykiatri. [63]
Oinskränkt produktskydd för patent på genteknikområdet. [70].
Den segregerande integrationen.
Om social sammanhållning och dess hinder. [73]

- Hälsa, vård och strukturell diskriminering. [78]
Integrationens svarta bok. Agenda för jämlikhet och social sammanhållning. [79]
Skadeståndsansvar vid sjötransport av farligt gods. [92]
Ett nytt grundlagsskydd för tryck- och yttrandefriheten?
Tryck- och yttrandefrihetsberedningen inbjuder till debatt. Del 1+2. [96]

Utrikesdepartementet

- Skyddsgrundsdirektivet och svensk rätt.
En anpassning av svensk lagstiftning till EG-direktiv 2004/83/EG angående flyktingar och andra skyddsbehövande. [6]
Sverige som värdland för internationella organisationer. [26]
Internationella sanktioner. [41]
Asylsökande barn med uppgivenhetssymtom – trauma, kultur, asylprocess. [49]
Asylförfarandet – genomförandet av asylprocedurdirektivet i svensk rätt. [61]

Försvarsdepartementet

- Ny reglering om brandfarliga och explosiva varor. [16]
Kustbevakningens personuppgiftsbehandling. Integritet – Effektivitet. [18]
Drogtestning av totalförsvarspiktiga. [85]

Socialdepartementet

- Detaljhandel med nikotinläkemedel. [15]
Avgift för matservice inom äldre- och handikappomsorgen. [24]
Stöd till hälsobefrämjande tandvård. [27]
Teckenspråk och teckenspråkiga.
Kunskaps- och forskningsöversikt. [29]
Teckenspråk och teckenspråkiga.
Översyn av teckenspråkets ställning. [54]
Ansvarsfull servering – fri från diskriminering. [56]

En bättre tillsyn av missbrukarvården. [57]
Att ta ansvar för sina insatser. Socialtjänstens
stöd till våldsutsatta kvinnor. [65]
Stöd till hälsobefrämjande tandvård
del 2. [71]
Patientdatalag. [82]
Mera försäkring och mera arbete. [86]
Vård och stöd till psykiskt störda lagöver-
trädare. [91]
Detaljhandel med växtbaserade läkemedel.
[95]

Finansdepartementet

Kontroll av varor vid inre gräns. [9]
Spel i en föränderlig värld. [11]
Tonnageskatt. [20]
Nya skatteregler för idrotten. [23]
Nya upphandlingsregler 2. [28]
Värdepapper och kontrolluppgifter. [35]
Bidragsbrott. [48]
En ny lag om värdepappersmarknaden.
+ Författningsbilaga. [50]
Ny associationsrätt för försäkrings-
företag. + Författningsförslag. [55]
Internationella kasinon i Sveige. En ut-
värdering. [64]
Uppföljning av kostnadsutjämningen för
kommunernas LSS-verksamhet. [69]
En ny lag om värdepappersmarknaden.
Supplement. [74]
Deluppföljning av den kommunalekonomiska
utjämningen – med förslag om organisation
samt löne- och byggkostnadsutjämning.
[84]
Tyst godkännande – ett nytt sätt att deklarerat.
[89]
På väg mot en enhetlig mervärdesskatt. [90]

Utbildnings- och kulturdepartementet

Skola & Samhälle. [1]
Studieavgifter i högskolan. [7]
Mångfald och räckvidd. [8]
Ett förnyat programkontor. [10]
Anställ unga! [31]
Den professionella orkestermusiken
i Sverige. [34]
För studenterna...
– om studentkårer, nationer och
särskilda studentföreningar. [36]

Vuxnas lärande. En ny myndighet. [38]
Plats på scen. [42]
Tänka framåt, men göra nu. Så stärker vi
barnkulturen. + Bilaga/rapport:
”Det ser lite olika ut...” En kartläggning
av den offentligt finansierade kulturen
för barn. [45]
Tillgänglighet, mobil TV samt vissa andra
radio- och TV-rättsliga frågor.
+ Daisy. [51]
Klenoder i tiden. En utredning om samlingar
kring scen och musik. [68]
Jämställdhet i förskolan – om betydelsen
av jämställdhet och genus i förskolans
pedagogiska arbete. [75]
Ungdomar, stress och psykisk ohälsa.
Analyser och förslag till åtgärder. [77]
Radio och TV i allmänhetens tjänst.
Överlåtelse av rättigheter till offentligt
framförande. [83]
Gästforskare – nya regler för inresa, vistelse
och arbete. [93]

Jordbruksdepartementet

Djurskydd vid hästavel. [13]
Samernas sedvanemarker. [14]
Sanktionsavgift i stället för straff
– områdena livsmedel, foder och
djurskydd. [58]
Hästtävlingar – på lika villkor. [66]
Otillbörliga affärsmetoder. [76]

Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet

Ett utvidgat miljöansvar. [39]
Översyn av atomansvaret. [43]
Översvämningshot. Risker och åtgärder
för Mälaren, Hjälmaran och Vänern. [94]

Näringsdepartementet

Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning
i hela landet. [3]
Svenska partnerskap – en översikt.
Rapport 1 till Organisations-
utredningen för regional tillväxt. [4]
Organisering av regional utvecklingspolitik
– balansera utveckling och förvaltning.
Rapport 2 till Organisationsutredning-
en för regional tillväxt. [5]

Arbetslivsresurs.

Ett statligt ägt bolag efter sammanslagning av Samhall Resurs AB (publ) och Arbetslivstjänster. [25]

God sed vid lönebildning – Utvärdering av Medlingsinstitutet. [32]

Andra vägar att finansiera nya vägar. [33]

Bättre arbetsmiljöregler I. Samverkan, utbildning, avtal m.m. [44]

Testa och öva i norra Sverige. Center i Arvidsjaur. [62]

Fritid till sjöss och i hamn. Förslag till finansiering av service till sjöfolk. [67]

Öppna möjligheter med alkohol. [72]

Patent och innovationer för tillväxt och välfärd. [80]

Mervärdesskatt.

Del 1. Förslag och ställningstaganden.

Del 2. Utredningens underlag A.

Del 3. Utredningens underlag B, bilagor. [81]

Arbetskraftsinvandring till Sverige – förslag och konsekvenser. [87]

Effektivare LEK. [88]

Tyst godkännande – ett nytt sätt att deklarerat [89]

Arbetsstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. [97]