

Till statsrådet Hans Karlsson

Den 6 juni 2002 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att föreslå åtgärder för genomförandet i Sverige av EG:s direktiv om arbetstagarinflytande i europabolag. I juni 2002 förordnades undertecknad, chefsjurist på Sif, att vara särskild utredare med början från den 15 augusti 2002.

Som experter i utredningen har medverkat professor Niklas Bruun, Svenska handelshögskolan i Helsingfors, rättssakkunnige Johan Danelius, Justitiedepartementet, hovrättsrådet Lars Dirke, Svea hovrätt, departementssekreteraren Helle Ellehøj, Näringsdepartementet, rättssakkunniga Anna Middelman, Näringsdepartementet och ombudsmannen Tore Sellgren, Sif.

En referensgrupp har inbjudits med företrädare för arbetsgivareorganisationerna inom Svenskt Näringsliv och de fackliga organisationerna inom Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO). Organisationerna har själva utsett sina representanter. Dessa har varit chefsjuristen Kent Brorsson, Svenskt Näringsliv, chefsjuristen Claes Ennerberg, ALMEGA, chefsjuristen Anders Weihe, Teknikföretagen (f.d. Sveriges Verkstadsindustrier), chefsjuristen Ingemar Hamskär, TCO, systemutvecklaren Elisabeth Eriksson, SACO och förbundsjuristen Elise-Marie Donovan, LO/TCO Rättsskydd, senare ersatt av chefsjuristen Dan Holke, LO/TCO Rättsskydd.

Som sekreterare anställdes den 12 augusti 2002 hovrättsassessorn Anette Bergene.

Arbetet har bedrivits i nära samråd med expert- och referensgrupp, varför jag valt att avfatta betänkandet i vi-form. Det skall

emellertid inte förstås så att samtliga har utarbetat eller ställer sig bakom betänkandet i alla delar. Särskilda yttranden har avgivits av dels arbetsgivarrepresentanterna och dels Dan Holke och Ingemar Hamskär.

Utredningsuppdraget är nu slutfört och jag överlämnar härmed betänkandet Arbetstagarinflytande i europabolag (SOU 2003:64).

Stockholm i juni 2003

Eva-Helena Kling

/Anette Bergene

Innehåll

Förkortningar	9
Sammanfattning	11
Summary	21
Författningsförslag	31
1. Förslag till lag (2004:xx) om arbetstagarinflytande i europabolag	31
2. Förslag till lag om ändring i lag (1996:359) om europeiska företagsråd.....	50
3. Förslag till lag om ändring i lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.....	51
1 Uppdraget	53
1.1 Kommittédirektiv	53
1.2 Utgångspunkter för arbetet	54
1.3 Arbetets bedrivande.....	54
1.4 Betänkandets disposition.....	55
2 Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag	57
2.1 Förhandlingar i 31 år.....	57
2.2 Europabolag	58
2.3 Syftet med direktivet	59
2.4 Direktivets huvudsakliga innehåll.....	60
2.4.1 Avdelning I – allmänna bestämmelser.....	60
2.4.2 Avdelning II – förhandlingsförfarande	62

2.4.3	Avdelning III – diverse bestämmelser	66
2.4.4	Bilagan – referensbestämmelser	68
3	Gällande rätt	73
3.1	Svensk nationell rätt	73
3.1.1	Medbestämmandelagen	73
3.1.2	Styrelserepresentationslagen	77
3.1.3	Förtroendemannalagen	80
3.1.4	Lagen om europeiska företagsråd	84
3.2	Former för medverkan i andra EES-stater	86
3.2.1	Medverkan i Tyskland	88
3.2.2	Medverkan i Österrike	89
3.2.3	Medverkan i Holland	89
3.2.4	Medverkan i Finland	90
3.2.5	Medverkan i Norge	90
3.3	EG-rätt	91
3.3.1	Direktivet om europeiskt företagsråd	91
3.3.2	Direktivet om information och samråd	94
4	Genomförandet av direktivet i Sverige	97
4.1	Behov av en lag	97
4.2	Lagens tillämpningsområde	97
4.2.1	Begreppet deltagande bolag	99
4.2.2	Begreppet dotterbolag	100
4.2.3	Begreppen filial och driftsenhet	102
4.2.4	Berörda dotterbolag och filialer	104
4.2.5	Europeiskt arbetstagaråd	105
4.3	Begreppet arbetstagarinflytande	105
4.3.1	Begreppet information	106
4.3.2	Begreppet samråd	106
4.3.3	Begreppet medverkan	107
4.4	Inrättande av en förhandlingsdelegation	110
4.4.1	Förutsättningar för att konstituera en förhandlingsdelegation.	110
4.4.2	Skyldighet att tillhandahålla viss primär information	112

4.4.3	Skyldigheten att inrätta en förhandlingsdelegation.....	114
4.5	Sammansättningen av förhandlingsdelegationen.....	116
4.5.1	Geografisk fördelning av ordinarie platser i förhandlingsdelegationen.....	117
4.5.2	Geografisk fördelning av extraplatser i förhandlingsdelegationen.....	117
4.5.3	Hur ledamöterna i de svenska enheterna skall utses.....	120
4.5.4	Förhandlingsdelegationens representativitet.....	123
4.5.5	Justeringar av sammansättningen av förhandlingsdelegationen.....	125
4.6	Förhandlingsdelegationens verksamhet.....	127
4.6.1	Omröstningsregler.....	128
4.6.2	Kostnader för förhandlingsdelegationens och arbetstagarrådets verksamhet.....	129
4.7	Avtal om arbetstagarinflytande.....	131
4.7.1	Avtalets innehåll.....	131
4.7.2	Avtalets form.....	133
4.7.3	Särskilt om ombildningsfallet.....	133
4.8	Vad som gäller om avtal inte träffas.....	135
4.8.1	Beslut om avstående från transnationellt arbetstagarinflytande.....	136
4.8.2	När referensbestämmelserna blir tillämpliga.....	137
4.9	Referensbestämmelsernas innehåll.....	139
4.9.1	Inrättande av ett arbetstagarråd och ett arbetsutskott.....	139
4.9.2	Referensbestämmelser för information och samråd.....	141
4.9.3	Inrättande av medverkan för arbetstagarna.....	141
4.9.4	Referensbestämmelser för medverkan.....	145
4.10	Tystnadsplikt.....	147
4.11	Skydd för arbetstagarrepresentanter.....	148
4.12	Missbruk av förfarandet.....	149
4.13	Skadestånd.....	152

4.14	Rättegången	154
4.15	Förhållandet till andra bestämmelser	155
4.15.1	Förhållandet till lagen om EFR.....	155
4.15.2	Förhållandet till styrelserepresentationslagen.....	157
4.15.3	Förhållandet till medbestämmandelagen.....	158
4.16	Lagens ikraftträdande.....	159
5	Författningskommentarer.....	161
5.1	Förslaget till lag om arbetstagarinflytande i europabolag....	161
5.2	Förslag till lag om ändring i lag (1996:359) om europeiska företagsråd	185
5.3	Förslag till lag om ändring i lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.....	186
6	Konsekvenser av förslaget.....	187
	Särskilda yttranden	189
 Bilagor		
<i>Bilaga 1</i>	Kommittédirektiv 2002:75	195
<i>Bilaga 2</i>	Tilläggsdirektiv 2003:39	203
<i>Bilaga 3</i>	Rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande.....	205
<i>Bilaga 4</i>	Council directive 2001/86/EC supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees	217
<i>Bilaga 5</i>	Rådets förordning (EG) 2001/2157 om stadga för europabolag.....	229

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Aktiebolagslagen	Aktiebolagslag (1975:1385)
Anställningsskyddslagen	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Arbetsvistlagen	Lag (1974:371) om rättegången i arbetsvister
Direktivet eller SE-direktivet	Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande
EFR-direktivet	Rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare
Förordningen	Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadgan för europabolag
Förtroendemannalagen	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
Informations och samrådsdirektivet	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

Lag om EFR	Lag (1996:359) om europeiska företagsråd
Medbestämmandelagen	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Studieledighetslagen	Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
Styrelserepresentationslagen	Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Sammanfattning

Uppdraget

Den 8 oktober 2001 antogs av europeiska unionens råd (rådet) en förordning och ett direktiv om den nya bolagsformen europabolag, även kallat SE-bolag (Societas Europea), som är ett publikt aktiebolag på EG-nivå. Förordningen innehåller bolagsrättsliga bestämmelser och direktivet ger en ordning för arbetstagarnas inflytande i sådana bolag. En förutsättning för att ett europabolag skall kunna registreras är att arbetstagarinflytandet i det tilltänkta bolaget blivit ordnat.

Vår uppgift har varit att föreslå hur direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag skall genomföras i Sverige. Utgångspunkten för vårt förslag har varit att direktivet skall genomföras på ett sätt som i så stor utsträckning som möjligt följer den tradition som finns på den svenska arbetsmarknaden.

Kommissionen tillsatte i slutet av 2001 en arbetsgrupp, i vilken har ingått de representanter från EES-länderna, som ansvarar för genomförandet av direktivet i sina respektive länder. I arbetsgruppen återstår fortfarande några frågor att diskutera, efter det att vi lagt vårt förslag. Gruppen har emellertid enats om ett antal slutsatser, som behandlar huvuddelen av de frågor, där gruppen ansett det vara angeläget att direktivet tolkas och genomförs på samma sätt i alla länderna. I vårt förslag har vi beaktat dessa slutsatser.

Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag

Syftet med direktivet är att tillförsäkra anställda i sådana bolag, som ingår i bildandet av ett europabolag, ett arbetstagarinflytande som i så stor utsträckning som möjligt svarar mot det inflytandet, som förekom i de deltagande bolagen innan europabolaget bildades. Ambitionen är således att arbetstagarnas inflytande inte skall

försämras genom att de bolag, i vilka de arbetar, ändrar sin bolagsform till ett europabolag. När europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning är avsikten att det inflytande som finns i de deltagande bolagen skall överföras till arbetstagarna i europabolaget i så stor utsträckning som möjligt. Denna s.k. "före- och efterprincip" genomsyrar hela direktivet. Att en ordning bestäms för arbetstagarinflytandet är en nödvändig förutsättning för att ett europabolag skall kunna registreras.

Enligt direktivet ska arbetstagarinflytandet i europabolaget bestämmas i förhandlingar mellan ett förhandlingsorgan, bestående av representanter för de anställda, som berörs av bolagsbildningen och ledningarna för de bolag, som deltar i bildandet. Förhandlingsorganet skall vara representativt för samtliga berörda anställda. Platserna i organet fördelas mellan arbetstagarna i de olika medlemsstaterna i proportion till antalet anställda i respektive stat. Varje stat väljer själv hur dessa tilldelade platser därefter skall bemannas. Den frågan är alltså föremål för nationell reglering. Därvid skall dock staterna se till att det i så stor utsträckning som möjligt ingår representanter för varje deltagande bolag, som har anställda i den berörda medlemsstaten.

Direktivet anger i första hand att formerna för inflytandet skall regleras genom överenskommelse mellan bolagen och representanterna för de anställda. I en samarbetsvillig anda förutsätts bolagsledningarna och förhandlingsorganet förhandla fram ett avtal, vars innehåll direktivet ger förslag till enligt en uppräknad agenda, som parterna har att diskutera utifrån. För det fall de inte kommer överens om något avtal innehåller direktivet referensbestämmelser, som anger vad som då skall gälla i stället.

Arbetstagarinflytandet skall enligt referensbestämmelserna innehålla en skyldighet för europabolaget att ge information till och samråda med arbetstagarnas representanter, både löpande och i samband med särskilt inträffade väsentliga förändringar. Finns före bildandet arbetstagarrepresentation i något avseende i bolagens styrelse eller tillsynsorgan (i fortsättningen benämnd som medverkan), skall i princip motsvarande grad av representation överföras till europabolaget.

Förhandlingsorganet kan även under vissa förutsättningar besluta att inte inleda förhandlingar om ett avtal eller avbryta sådana pågående förhandlingar. I den situationen skall inte referensbestämmelserna tillämpas. För ett sådant beslut krävs enligt direk-

tivet kvalificerad majoritet både avseende antalet avgivna röster och antalet arbetstagare, som därvid representeras.

Om europabolaget bildas genom ombildning och medverkan förekommer i det bolag som skall ombildas, får dock förhandlingsorganet inte avstå från att inleda förhandlingar eller avbryta pågående förhandlingar. Direktivet föreskriver nämligen att arbetstagarinflytandet efter ombildningen måste vara på samma nivå som den som fanns i det bolag som ombildas. Däremot tillåter direktivet att rätten till medverkan försämrats under vissa omständigheter i de fall europabolaget bildas på annat sätt än genom ombildning.

Förhandlingsorganet fattar beslut med absolut majoritet. Gäller frågan att i europabolaget minska graden av den rätt till medverkan i förhållande till vad som gäller för de bolag som deltar i bolagsbildningen, krävs dock kvalificerad majoritet enligt särskilda regler i direktivet.

Förhandlingsförfarandet skall pågå under högst sex månader om inte parterna gemensamt beslutar att förlänga perioden i ytterligare sex månader. Utgångspunkt för beräkningen är tidpunkten för inrättandet av förhandlingsdelegationen.

Direktivet föreskriver också att arbetstagarrepresentanterna skall ha samma skydd och garantier, som finns enligt nationell lagstiftning för de arbetstagare, som utför uppgifter för arbetstagarnas räkning.

Direktivet ålägger staterna att vidta lämpliga åtgärder för att förhindra att bolagsformen europabolag används i syfte att frånta arbetstagarna deras inflytande.

Utredarens förslag

En ny lag

I Sverige är inflytandet för de anställda reglerat dels genom medbestämmandelagen och dels genom lagen om styrelserepresentation och lagen om facklig förtroendeman. Lagarna är tillämpliga på svenska förhållanden och verksamheter i Sverige. Lagen om europeiska företagsråd reglerar kommunikationen mellan arbetsgivare och anställda i gränsöverskridande frågor i internationella koncerner och liknande under förutsättning bl.a. att antalet anställda överstiger vissa gränsvärden. Någon svensk lagstiftning som till-

godoser direktivets krav på att säkerställa en rätt till arbetstagarinflytande och medverkan i olika bolagsorgan avseende den bolagsform, som nu är aktuell, finns för närvarande inte.

Vi har valt att föreslå en ny lagstiftning. Till vissa delar innehåller den en reglering som skall tillämpas i alla EES-stater om Sverige är europabolagets sätesland. Till andra delar regleras endast förhållandena i Sverige.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

Ett organ som skall förhandla med bolagen om utformningen av arbetstagarinflytandet skall inrättas. Vi föreslår att detta organ benämns arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

Lagförslagets reglering av förfarandet vid förhandlingar om ett avtal och om hur en förhandlingsdelegation skall inrättas, är i huvudsak tillämpligt på alla bolag som är berörda av bolagsbildningen, oberoende av i vilken stat dessa är belägna, i de fall europabolaget enligt bildandeplanen skall ha sitt säte i Sverige.

Tilldelningen av platser i förhandlingsdelegationen skall ske på det sätt som anges i direktivet, vilket innebär att arbetstagarna får en ordinarie plats för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater. Om europabolaget bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika staterna därutöver tilldelas extraplats, om det är nödvändigt för att arbetstagarna i varje deltagande bolag, som föreslås upphöra, skall kunna representeras.

Om antalet anställda väsentligt förändras eller andra förändringar sker i bolagens struktur under den tid som förhandlingsarbetet pågår och dessa förändringar påverkar den geografiska fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i de olika staterna, skall tilldelningen enligt vårt förslag göras om. Att förhandlingsdelegationen är representativ för de anställda är nämligen en nödvändig förutsättning. Det skulle dock inte vara rationellt att varje förändring av antalet anställda skulle föranleda en justering av sammansättningen. Vi föreslår därför att endast de strukturella förändringar, som är så väsentliga att de påverkar fördelningen av platser mellan länderna i förhandlingsdelegationen, skall tillmätas betydelse.

Av nationella regler skall framgå hur de platser, som tilldelats arbetstagarna i varje land, skall fördelas mellan arbetstagarna i det

landet. Hur fördelningen skall göras i Sverige efter den geografiska tilldelningen, blir alltså en svensk fråga oavsett vilket land som är europabolagets sätesland. Vi fördelar i vårt förslag platserna mellan arbetstagarna i deltagande och berörda bolag på sådant sätt att i princip arbetstagarna i deltagande bolag i första hand tillgodoses och därefter arbetstagarna i berörda bolag. Platserna fördelas med en plats till arbetstagarna i vardera bolag så långt platserna räcker i fallande ordning efter antalet anställda i bolagen. Skulle det finnas platser kvar att fördela sedan arbetstagarna i såväl deltagande som berörda bolag fått en plats vardera, fördelas återstoden av platser gemensamt mellan arbetstagarna i deltagande och berörda bolag i fallande storleksordning efter antalet anställda. Från denna princip om fördelning kan avvikelser göras av de lokala arbetstagarorganisationerna, under förutsättning att de är ense därom. I sådant fall skall de i en överenskommelse säkerställa så långt det är möjligt, att arbetstagarna vid varje deltagande bolag blir direkt representerade av minst en ledamot.

Eventuella extraplats i fusionsfallet fördelas mellan arbetstagarna i deltagande bolag som föreslås upphöra och som inte fått någon annan representation. Fördelningen sker efter samma principer som ovan, nämligen i fallande ordning efter antalet anställda.

Vilka ledamöter som skall utses till platserna i förhandlingsdelegationen är likaledes en nationell angelägenhet. Vi föreslår att valet görs efter svenskt mönster av de fackliga organisationer som är representerade på arbetsplatserna. Gäller kollektivavtal utses ledamöterna av avtalsbundna fackliga organisationer. Kommer dessa inte överens, föreslår vi att den svenska regleringen för val av arbetstagarledamöter enligt lagen om styrelserepresentation bildar utgångspunkt för tillvägagångssättet. Saknas kollektivavtal på samtliga arbetsplatser, skall den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare vid de deltagande bolagen, dotterbolagen och filialerna utse ledamöterna, om organisationerna inte kommer överens om annat.

Röstetalen i förhandlingsdelegationen baseras på bl.a. det antal anställda, som varje ledamot representerar. Därför måste ledamöternas representativitet fastställas och reglerna utformas så att varje anställd blir representerad av en enda ledamot. De ledamöter som utses representerar enligt lagförslaget dels till lika delar arbetstagarna vid den enhet som valt dem och dels till lika delar de arbetstagare, som inte företräds direkt av någon annan ledamot. Är ledamoten utsedd till en extraplats, företräder denne dock endast

arbetstagarna vid det egna bolaget för att förhindra att de annars skulle kunna bli dubbelt representerade.

Förhandlingar

När förhandlingsdelegationen är utsedd skall den förhandla med bolagens behöriga företrädare för att i första hand i ett skriftligt avtal överenskomma om en ordning för arbetstagarinflytandet i europabolaget. Sådana förhandlingar skall inledas så snart förhandlingsdelegationen inrättats och får pågå i sex månader eller högst ett år, om parterna är ense därom. Vad som skall gälla för det fall att en förhandlingsdelegation inte alls inrättas, har vi inget svar på. Direktivet löser inte frågan och det vore enligt vår bedömning att gå för långt utöver direktivet att fylla ut den luckan. Vi lämnar därför den frågan öppen för att behandlas antingen i det fortsatta arbetet i kommissionens arbetsgruppgrupp eller i samband med en översyn av direktivet.

Avtal om arbetstagarinflytande

I lagförslaget anges vilka olika områden parterna bör diskutera för att nå fram till ett avtal om hur arbetstagarinflytandet skall utformas i europabolaget. Några begränsningar för vad avtalet kan innehålla finns inte, men omröstningsreglerna för dess antagande ser olika ut beroende på vilka frågor avtalsförslaget behandlar.

Ett avtalsförslag måste enligt huvudregeln i vårt förslag bifallas av en absolut majoritet av ledamöterna i förhandlingsdelegationen, vilka också representerar en absolut majoritet av arbetstagarna. För bifall till ett förslag som innebär en minskning av arbetstagarnas medverkan i bolagens styrelser eller motsvarande bolagsorgan krävs kvalificerad majoritet. Detsamma gäller ett beslut om att helt avstå från arbetstagarinflytande.

Om ett europabolag bildas genom ombildning är parterna förhindrade att avtala om en lägre grad av inflytande än den som arbetstagarna hade rätt till i de bolag som ombildas.

Något tvång att komma överens på varje punkt som upptas i agendan finns inte, utan parterna kan själva bestämma i vilken omfattning de finner lämpligt att reglera de olika frågorna. Om emellertid förhandlingarna skulle resultera i att arbetstagarna i

praktiken avstår från ett effektivt inflytande, måste föreskrivet krav på majoritet för ett sådant beslut iakttas.

Ett avtal bör reglera under vilka förutsättningar avtalet skall omförhandlas vid exempelvis förändrade förhållanden inom europabolaget och dess dotterbolag och filialer. Det bör även innehålla uppgift om vad som skall gälla i de fall då nya förhandlingar, på grund av ändrade förhållanden eller att avtalstiden löpt ut, inte leder till att något nytt avtal ingås.

De deltagande bolagen skall stå för skäligen kostnader för förhandlingsdelegationen, vilket inbegriper kostnaderna för även bildandet av delegationen.

Om avtal inte träffas

Om parterna inte träffar ett avtal blir referensbestämmelser om information och samråd tillämpliga under förutsättning att förhandlingsdelegationen inte beslutat avstå från arbetstagarinflytande. För att referensbestämmelserna om medverkan skall bli tillämpliga gäller därutöver olika förutsättningar beroende på det sätt, på vilket europabolaget bildats. Om olika former för medverkan förekommer i de deltagande bolagens organ, skall förhandlingsdelegationen besluta om vilken form för medverkan som skall tillämpas. Om delegationen inte fattar något beslut föreslår vi att bolagen i stället gör det. Det är nämligen enligt vår bedömning mindre lämpligt att beslut i frågan inte alls fattas.

Om förhandlingsdelegationen beslutat att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar kan den senare, på begäran av minst tio procent av de anställda i europabolaget, sammankallas på nytt, tidigast efter två år om inte parterna enas om något annat. Leder inte heller dessa förhandlingar till något nytt avtal blir referensbestämmelserna trots detta inte tillämpliga. Det blir alltså inte möjligt för arbetstagarna att mot bolagsledningens vilja få till stånd en ordning för arbetstagarinflytandet senare, om förhandlingsdelegationen ursprungligen beslutat avstå från ett inflytande.

Enligt referensbestämmelserna skall ett organ, som vi benämner det europeiska arbetstagarrådet, inrättas för att företräda arbetstagarna vid informations- och samrådsförfarande med europabolaget. Platserna i arbetstagarrådet fördelas efter samma principer som de ordinarie platserna i förhandlingsdelegationen. Valbara till

arbetstagarrådet är enbart anställda i aktuella bolag. Ledamöterna företräder alltså i första hand sina egna arbetskamrater men kan också komma att företräda arbetstagare vid andra enheter om dessa inte vid fördelningen blivit företrädda av någon ledamot.

Vi föreslår att arbetstagarrådet minst en gång per år skall ompröva sin sammansättning för att anpassa antalet ledamöter och tilldelade platser till de förändringar, som under året kan ha skett inom europabolaget och dess dotterbolag och filialer.

Om det före europabolagsbildningen tillämpades en rätt för arbetstagarna till medverkan i bolagsorganen skall denna rättighet bibehållas efter bildandet av europabolaget. Arbetstagarrådet skall i sådant fall besluta hur platserna skall fördelas geografiskt mellan arbetstagarna i länderna och på visst sätt beakta att inflytandet sprids mellan arbetstagarna.

Likaledes skall valet av ledamöter förrättas av arbetstagarrådet enligt huvudregeln i vårt förslag. Om emellertid något land har en nationell ordning fastlagd för hur ledamöterna skall väljas, gäller i stället den bestämmelsen för valet av representanter från det landet enligt vårt förslag. Bestämmelsen blir tillämplig inom hela EES-området om Sverige är sätesland för europabolaget. Vårt lagförslag innehåller även en nationell ordning för valet av de svenska ledamöterna. Det kommer att innebära att arbetstagarrådet inte utser de svenska ledamöterna i bolagsorganen under förutsättning att det land, vars lag skall tillämpas på förfarandet, förordnat att frågan löses på samma sätt som i Sverige. Man har i kommissionens arbetsgrupp enats om att rekommendera länderna en sådan lösning.

En tystnadspliktsregel i enlighet med den som finns i lagen om EFR föreslås. Vidare föreslås delar av förtroendemannalagens skyddsregler för facklig förtroendeman bli tillämpliga på i Sverige verksamma arbetstagarrepresentanter, som utför uppgifter enligt den föreslagna lagen.

En skadeståndssanktionerad regel om förbud mot missbruk införs i enlighet med direktivets åläggande. Dessutom föreslås en presumtionsregel av innebörd att en förändring, som europabolaget vidtar inom ett år från registreringen och som, enligt vad som visas, skulle ha medfört att arbetstagarinflytandet hade blivit mer omfattande om förändringen genomförts före registreringen, skall antas vara ett led i ett förfarande för att frånta eller förvägra arbetstagarna rätt till inflytande. Presumtionen bryts om bolaget visar att förändringarna genomförts utan sådant syfte.

Vi förslår skadestånd som påföljd vid brott mot lagen. För tvister på den föreslagna lagens område skall lagen om rättegången i arbetstvister gälla och Arbetsdomstolen vara första instans.

Vi förslår slutligen att lagen om ERF, i de fall de speciella förutsättningarna i den är uppfyllda, skall vara tillämplig på bolag som blir dotterbolag till ett europabolag efter dess registrering, såvitt inte dessas arbetstagare får del av det inflytande som gäller för arbetstagarna i europabolagsgruppen i övrigt.

Summary

The assignment

On 8 October 2001, the European Council adopted a regulation and a directive on a European company (SE – Societas Europea), a public limited liability company on the EU level. The regulation contains company law provisions and the directive establishes arrangements for employee involvement in such companies. A condition that must be satisfied before an SE can be registered is that arrangements have been made for employee involvement in the proposed company.

Our task has been to propose how the directive on employee involvement in an SE shall be implemented in Sweden. The starting-point for our proposal has been that the directive shall be implemented in such a way as to follow the traditions of the Swedish labour market as far as possible.

At the end of 2001, the Commission appointed a working group, which has included representatives from the EEA countries, and which has been responsible for the implementation of the directive in their respective countries. The working group still has a number of issues to discuss after we have put forward our proposal. The group has nevertheless reach consensus on a number of conclusions concerning the majority of those issues where the group feels it is important that the directive is interpreted and implemented in the same way in all the different countries. Our proposal takes these conclusions into consideration.

The directive on employee involvement in a European company (SE)

The aim of the directive is to ensure that the employees of companies included in the establishment of an SE have a degree of employee involvement that corresponds as far as possible to the involvement they had previously in the companies participating in such an establishment. The aim, therefore, is that employee involvement should not diminish when the companies for which they work are transformed into an SE. When an SE is established other than through transformation, the intention is that the employee involvement that exists in the participating companies shall be transferred to the employees in the SE as far as possible. This so-called “before-and-after principle” is an integral part of the whole directive. Making arrangements for employee involvement is a necessary condition for being able to register an SE.

According to the directive, employee involvement in an SE shall be decided in negotiations between a special negotiating body, consisting of representatives of those employees who will be affected by the establishment of the SE, and the executives of those companies participating in the establishment. The negotiating body shall be representative of all the employees affected. Seats in the negotiating body are allocated among the employees in the various Member States (MS) in proportion to the number of employees in each MS respectively. Each MS chooses itself who will then occupy these allocated seats. This issue is therefore the subject of national regulation. The MS shall however as far as possible ensure the inclusion of representatives for each participating company that has employees in the MS in question.

The directive states first and foremost that the forms of involvement shall be regulated by agreements between the companies and the employee representatives. In a spirit of cooperation, it is assumed that company executives and the negotiating body will conclude an agreement, the content of which is proposed in the directive in accordance with a listed agenda, which the parties may use as a basis for discussion. In case the parties do not reach an agreement, the directive includes reference provisions, which stipulate what shall apply instead.

According to the reference provisions, employee involvement shall imply an obligation for the SE to provide information to and consult with employee representatives, both on a continuous basis

and in connection with particular important structural changes that occur in the SE. If there is employee representation of some form or other on the company board or supervisory organ (hereinafter referred to as participation) prior to the establishment, the corresponding degree of representation shall in principle be transferred to the SE.

The negotiating body may under certain circumstances decide not to open negotiations on an agreement or to terminate negotiations already opened. In this case, the reference provisions shall not be applied. For such a decision to be made, a two-thirds majority is required in accordance with the directive both regarding the number of votes cast and the number of employees that are represented.

If the SE is established by way of a transformation and participation exists in the company to be transformed, the negotiating body may not refrain from opening negotiations nor terminate negotiations already opened. The directive prescribes to this effect that employee involvement after the transformation must be on the same level as the involvement that existed in the company that is being transformed. On the other hand, the directive does allow a certain reduction in participation under certain circumstances if the SE is established in some way other than by transformation.

The negotiating body takes decisions by absolute majority. If the decision concerns reducing the participation rights in the SE in relation to those that exist in the companies participating in the establishment, a two-thirds majority is required in accordance with special rules laid down in the directive.

The negotiation procedure shall continue for a maximum of six months unless the parties jointly decide to extend the period for a further six months. The starting-point for this calculation is the date the negotiation delegation is established.

The directive also provides that the employee representatives shall enjoy the same protection and guarantees that exist under national legislation for employees who are exercising their functions.

The directive enjoins the MS to take suitable measures to prevent an SE from being used to deprive employees of their involvement.

The committee's proposals

A new law

Employee involvement is regulated in Sweden by the Employment (Co-Determination in the Workplace) Act, the Board Representation (Private Sector Employees) Act and the Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act. These acts are applicable to Swedish conditions and operations in Sweden. The European Works Council Act regulates the communication between the employer and employees in cross-border issues in multinational companies etc., on condition, for example, that the number of employees exceeds certain limit values. There is currently no Swedish legislation that satisfies the requirement in the directive to guarantee the right to employee involvement and participation in various company bodies in the type of company now under discussion.

We have chosen to propose new legislation. To a certain extent, this legislation includes a regulation that is to be applied in all EEA countries in the event of the registered office of the SE being situated in Sweden. Otherwise, the legislation only regulates conditions in Sweden.

An employee negotiation delegation

A body shall be established that is to negotiate with the companies on arrangements for employee involvement. We propose that this body be called a negotiation delegation.

The regulation in the legislative proposal of the procedure to be followed regarding the negotiation of an agreement and regarding how a negotiation delegation is to be established shall in principle be applicable to all companies that are affected by the establishment of the SE, regardless of in which MS these are located, in those cases when the SE plans to have its registered office in Sweden.

Seats on the negotiation delegation shall be allocated as stipulated in the directive, which means that the employees are given one permanent place for every 10 per cent or fraction thereof the total workforce they make up in the participating companies and concerned subsidiaries and establishments in all the EEA countries taken together. If the SE is established by way of a

merger, the employees in the different MS shall in addition be awarded extra seats, if this is necessary to ensure the representation of the employees in each participating company which it is proposed will cease to exist as a separate legal entity.

Under our proposal, if the number of employees changes considerably or other structural changes occur to the companies' structures during the negotiations and these changes affect the geographical distribution of the number of seats the employees have in the various MS, the seats shall be reallocated. The negotiation delegation being representative of the employees is namely a necessary pre-condition. It would not be rational however for each change to the number of employees to bring about an adjustment of the delegation's composition. We therefore propose that importance only be attached to structural changes, that are of such significance that they affect the distribution of places among the countries in the negotiation delegation.

National rules shall dictate how the seats that have been allocated to the employees in each country, are to be distributed among the employees in that country. How the seats are to be distributed in Sweden after the geographical allocation has been carried out will therefore be a Swedish issue regardless of in which country the registered office of the SE is located. In our proposal, we allocate the seats among the employees in the participating companies and concerned subsidiaries and establishments in such a way as to in principle provide for the employees in participating companies first and provide for those in the concerned subsidiaries and establishments second. The seats are allocated with one seat to the employees in each company as long as there are seats left in descending order of number of employees in the companies. If there are still seats left to allocate after the employees in both participating companies and concerned subsidiaries and establishments have been given a seat each, the rest of the seats are jointly allocated among the employees in the participating companies and concerned subsidiaries and establishments in descending order of the number of employees. This principle may be deviated from by local employee organisations, on condition that they are in agreement on such deviations. In this case, they shall guarantee as far as possible by means of an agreement that the employees of each participating company will be directly represented by at least one member.

Any extra seats in a merger situation will be allocated among employees in participating companies that it is proposed shall cease to exist as separate legal entities and that have not been given representation of any other kind. The allocation is carried out according to the same principles as above, namely in descending order of the number of employees.

The issue of which members are to be appointed to the seats on the negotiation delegation is likewise a national matter. We propose that selection is carried out according to the Swedish model of trade union organisations being represented at the workplace. If a collective agreement applies, the members are appointed by trade union organisations that are bound by agreements. If these organisations cannot agree, we propose that the Swedish regulation on the selection of employee members in accordance with the Board Representation Act should form the basis of the procedure. If there is no collective agreement at any of the workplaces, the local employee organisation that represents the most employees at the participating companies, subsidiaries and establishments shall appoint the members, if the organisations cannot agree on an alternative course of action.

The number of votes on the negotiation delegation is based, among other things, on the number of employees each member represents. The representativity of each member must therefore be established and rules formulated so that each employee will be represented by one single member. In accordance with the legislative proposal, the members appointed represent to an equal extent both the employees who elected them directly and those employees who are not directly represented by any other member. If the member is appointed to an extra seat, however, he or she only represents the employees at his/her own company to prevent double representation of the employees concerned.

Negotiations

When the negotiation delegation has been appointed, it shall then negotiate with the competent representatives of the companies in order primarily to conclude a written agreement on arrangements for employee involvement in the SE. Such negotiations should be initiated as soon as the negotiation delegation has been established and be allowed to continue for six months or a maximum of one

year, if the parties are in agreement. We have no solution to the case of what should apply in the event of a negotiation delegation not being established at all. The directive does not solve this issue and it is our assessment that plugging this gap would be to supersede the directive. We are therefore leaving this issue unanswered to be discussed either as part of the work to be done in the Commission's working group or in conjunction with a review of the directive.

Agreement on employee involvement

The legislative proposal stipulates the different areas to be discussed by the parties in order to reach an agreement on how employee involvement in the SE shall be arranged. There are no restrictions as to what the agreement can contain, but the voting rules for this undertaking are different depending on what issues the draft agreement covers.

According to the principal rule in our proposal, a draft agreement must be sanctioned by an absolute majority of negotiation delegation members, who also represent an absolute majority of the employees. A qualified majority is needed to sanction a draft agreement that implies a reduction in employee participation on the boards or equivalent company bodies of the various companies. The same applies for a decision to completely relinquish employee involvement.

If an SE is established by transformation, the parties are prevented from agreeing on a lower degree of involvement than that which the employees are entitled to in the companies that are being transformed.

There is no obligation to agree on every point on the agenda. The parties can on the contrary decide themselves the extent to which they feel it is appropriate to regulate the various issues. If, however, the negotiations were to result in the employees relinquishing an effective involvement in practice, the prescribed requirement for a majority in favour of such a decision must be observed.

An agreement should regulate the circumstances under which the agreement shall be renegotiated, for example in the event of changed conditions within the SE, its subsidiaries and establishments. It should also include information on what is to

apply in the event of new negotiations, as a result of changed conditions or of the agreement period having expired, not leading to the conclusion of a new agreement.

The participating companies shall pay the reasonable costs of the negotiation delegation, including the costs associated with the establishment of the delegation.

If agreement is not reached

If the parties do not conclude an agreement, the reference provisions on information and consultation will be applicable on condition that the negotiation delegation has not decided to relinquish employee involvement. For the reference provisions on participation to be applicable, various conditions depending on the way in which the SE has been established must be fulfilled. If different forms of participation exist in the company bodies of the participating companies, the negotiation delegation shall decide on which form of participation shall be applicable. If the delegation does not take a decision, we propose that the companies do it themselves. It is in our opinion less fitting for a decision not to be taken at all.

If the negotiation delegation decides not to open negotiations or to terminate negotiations already opened, it may at a later date and at the request of at least 10 per cent of the employees in the SE, be reconvened after two years at the earliest unless the parties agree otherwise. Even if these negotiations don't lead to a new agreement, the reference provisions will nevertheless still not be applicable. It will therefore not be possible for the employees to establish arrangements for employee involvement at a later date, against the wishes of the company executive, if the negotiation delegation had originally decided to relinquish involvement.

In accordance with the reference provisions, a body, which we will call the European Employee Council, shall be established to represent employees during the information and consultation procedure regarding the SE. Seats on the Employee Council will be allocated according to the same principles as the permanent places on the negotiation delegation. Only employees in the companies in question may be elected to the Employee Council. The members will then primarily represent their own work colleagues but may also in the future represent employees from other sections of the

companies unless they are assigned another member as their representative when the allocation of seats takes place.

We propose that the Employee Council reviews its composition at least once a year in order to adjust the number of members and allocated places to the changes that may have taken place within the SE, its subsidiaries and establishments during the year.

If, prior to the establishment of the SE, employees were entitled to participation in company bodies, this right shall be upheld after the SE has been established. In such a case, the Employee Council shall decide how the seats shall be allocated geographically among the employees in the different countries and in some way ensure that involvement is spread among the employees.

Likewise, members shall be selected by the Employee Council in accordance with the principle rule in our proposal. If however a country has a national arrangement established for how the members should be selected, the provision for the selection of representatives from that country applies under our proposal. The provision will be applicable within the whole EEA area if the registered office of the SE is located in Sweden. Our legislative proposal also contains a national arrangement for the selection of Swedish members. This means that the Employee Council will not appoint the Swedish members of company bodies on condition that the country, whose law is to apply to the procedure, has prescribed that the issue is to be solved in the same way as in Sweden. Agreement has been reached in the Commission's working group to recommend such a solution to the countries.

A confidentiality rule is proposed in accordance with what is prescribed under the European Works Council Act. Furthermore, it is proposed that some of the protective rules for trade union representatives under the Trade Union Representatives Act be applicable to employee representatives who are active in Sweden and who are exercising their functions in accordance with the proposed act.

A regulation sanctioning damages and prohibiting misuse will be introduced in accordance with the obligation in the directive. In addition, a presumptive rule is proposed signifying that a change, which the SE implements within one year of registration and which, according to what is indicated, would have led to employee involvement having been more extensive if the change had been implemented prior to registration, shall be considered to be part of an attempt to deprive employees of their right to involvement or

refuse them this right. The presumptive rule will be contravened if the company shows that the change has been carried out without such a purpose.

We propose damages as a consequence of breaching the act. Regarding disputes within the remit of the proposed act, the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act shall apply and the Labour Court shall be the first instance.

Finally, we propose that the European Works Council Act, in those cases where the special conditions in it have been fulfilled, shall be applicable to companies that become subsidiaries of an SE after it has been registered so long as its employees do not obtain some of the involvement that applies to other employees in the SE group.

Författningsförslag

1 Förslag till lag (2004:xx) om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs¹ följande

Lagens innehåll

1 §

Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagarinflytande i europabolag som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag.

Bestämmelser om arbetstagarinflytande finns även i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2 §

Arbetstagarinflytandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att tillsammans med de deltagande bolagen träffa ett avtal om en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget. I de fall då förhandlingsdelegationen och de deltagande bolagen inte träffar något avtal om en ordning för arbetstagarinflytande, kan bestämmelserna i 27–55 §§ bli tillämpliga. Det finns bestämmelser i 23 § om under vilka förutsättningar förhandlingsdelegationen får avstå från sin rätt till förhandlingar.

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

Definitioner

3 §

I denna lag avses med

- europabolag: ett bolag som bildats i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag,
- deltagande bolag: de bolag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag,
- dotterbolag till ett bolag: ett företag över vilket bolaget utövar ett bestämmande inflytande i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lag (1996:359) om europeiska företagsråd,
- berörda dotterbolag eller filialer: dotterbolag eller filialer knutna till ett deltagande bolag och som avses bli dotterbolag eller filialer till ett europabolag när detta bildas,
- information: information från europabolaget till det organ som representerar arbetstagarna i frågor som rör europabolaget eller något av dess dotterbolag eller filialer i en annan stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-stat) eller om frågor som faller utanför de lokala beslutsorganens befogenheter, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när det är lämpligt, förbereda samråd med europabolaget.
- samråd: upprättande av en dialog mellan europabolaget och det organ som representerar arbetstagarna vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarna möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på planerade åtgärder vilka kan beaktas i europabolagets beslutsprocess,
- medverkan: det inflytande som det organ som representerar arbetstagarna utövar på ett bolags verksamhet genom rätten att
 - a) välja eller utnämna några av ledamöterna i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller
 - b) föreslå eller avvisa utnämningen av några eller alla ledamöter i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan.
- europeiskt arbetstagaråd (arbetstagaråd): det organ som företräder arbetstagarna i europabolag och dess dotterbolag och

filialer i förfaranden avseende information och samråd samt, i förekommande fall, beslutar om hur arbetstagarledamöter från olika stater skall representera arbetstagarna i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan.

Lagens tillämpningsområde

4 §

Bestämmelserna om förhandlingsförfarandet i 6–10 och 17–26 §§ gäller när europabolaget enligt gällande plan skall ha sitt säte i Sverige. Regleringen i 11–16 §§ gäller för arbetstagare i bolag och filialer med verksamhet i Sverige, oberoende av var europabolaget skall ha sitt säte.

Bestämmelserna i 27–29 och 33–49 samt 51–55 §§ gäller när europabolaget har sitt säte i Sverige. Bestämmelserna i 30–32 och 50 §§ gäller för arbetstagare i bolag och filialer med verksamhet i Sverige, oberoende av var europabolaget har sitt säte.

5 §

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

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 §

När de deltagande bolagen utarbetar en plan för bildandet av ett europabolag, skall de så snart som möjligt lämna information till arbetstagarna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer. Skyldigheten att lämna information inträder i och med att samtliga deltagande bolag fattat beslut om att bifalla bildandeplanen eller då förslaget publiceras.

Av informationen skall framgå namnen på de deltagande bolagen och dessas samtliga dotterbolag och filialer. Antalet anställda i de deltagande bolagen, de berörda dotterbolagen och filialerna skall anges. Uppgifter bör även lämnas om formen och omfattningen av

eventuell medverkan i de deltagande bolagen och om bildandeplanen för europabolaget.

7 §

Sedan informationen lämnats, skall en förhandlingsdelegation i enlighet med bestämmelserna i 8–16 §§ inrättas. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och filialerna.

Hur platserna i förhandlingsdelegationen fördelas mellan arbetstagarna i de olika EES-staterna

8 §

Arbetstagarna i varje stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater.

9 §

När ett europabolag skall bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika staterna tilldelas extraplatser, om det behövs för att minst en representant skall utses för arbetstagarna i varje deltagande bolag som föreslås upphöra.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna enligt denna paragraf får inte överstiga tjugo procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 8 §. Om hela behovet av extraplatser med hänsyn till detta inte kan täckas, skall platserna tilldelas arbetstagarna i olika stater i fallande ordning efter antalet anställda i de bolag, som avses i första stycket.

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

10 §

Om antalet anställda i företagsgruppen förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan staterna, skall fördelningen enligt 8 § och 9 § göras om.

Hur platserna i förhandlingsdelegationen fördelas mellan arbetstagarna i de svenska enheterna

11 §

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

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i berörda dotterbolag och filialer i fallande ordning efter antalet anställda i respektive enhet. Arbetstagarna i varje enhet tilldelas en plats.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer med en plats vardera i fallande ordning efter antalet anställda i respektive enhet. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

Om de lokala arbetstagarorganisationer som enligt 15 § skall utse ledamöter från Sverige enas om en annan fördelning av de ordinarie platserna, skall den fördelningen gälla. En överenskommelse bör dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarna vid varje deltagande bolag blir direkt representerade av minst en ledamot.

12 §

De extraplats i förhandlingsdelegationen som enligt 9 § kan komma att tilldelas svenska arbetstagare fördelas mellan arbetstagare vid svenska bolag som föreslås upphöra i fallande ordning efter antalet anställda i bolagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i bolag som inte fått någon plats enligt 11 §.

13 §

När förhandlingsdelegationens sammansättning justeras enligt 10 § med anledning av någon väsentlig förändring, skall även fördelningen enligt 11 § och 12 § göras om.

14 §

Om en svensk enhet vars arbetstagare fått en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen inte längre skall vara representerad i delegationen och detta inte inverkar på fördelningen av platser mellan staterna, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag eller den

enhet som vid närmast föregående fördelning enligt 11 § stod i tur att få nästa ordinarie plats. Om platsen därigenom skulle tillkomma arbetstagarna i ett bolag som redan fått en extraplats enligt regleringen i 12 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarna i det bolag eller den enhet som därefter står näst i tur.

Om en svensk enhet vars arbetstagare fått en extraplats i förhandlingsdelegationen inte längre skall vara representerad i delegationen och detta inte inverkar på fördelningen av platser mellan staterna, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag som enligt 12 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Finns inte något sådant bolag skall ingen tilldelas platsen.

Hur ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses

15 §

Ledamöter från Sverige i arbetstagarnas förhandlingsdelegation utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och filialerna. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse ledamöterna.

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

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

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

*Representativitet för ledamöter från Sverige**16 §*

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 12 § företräder arbetstagarna vid det egna bolaget.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder arbetstagarna vid den egna enheten. Denna ledamot företräder även en andel av de arbetstagare vid svenska enheter som inte företräds direkt av någon ledamot.

Om flera ledamöter utses för en enhet med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

*Kostnader**17 §*

Kostnaderna för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna bildas och utföra sina uppgifter skall bäras av de deltagande bolagen, i den utsträckning kostnaderna är skäliga.

Förhandlingar*18 §*

Förhandlingar om ett avtal skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå under sex månader.

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

19 §

De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider fram till dess att bolaget registrerats.

20 §

Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med bolagen.

Omröstningsregler

21 §

Om inte annat följer av 22 eller 23 §§ skall förhandlingsdelegationen fatta beslut med absolut majoritet bland sina ledamöter, förutsatt att denna majoritet också motsvarar en absolut majoritet av samtliga arbetstagare.

22 §

Om ett avtalsförslag skulle leda till att rätten till arbetstagarinflytande i form av medverkan försämras, krävs för att godkänna avtalet att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland arbetstagare i minst två EES-stater, röstar för detta.

Majoritetsregeln i första stycket gäller när europabolag bildas genom fusion och medverkan omfattar minst tjugofem procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen. Den gäller även när europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas och medverkan omfattar minst femtio procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

23 §

Med samma majoritet som anges i 22 § första stycket får förhandlingsdelegationen besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett skriftligt avtal med en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående förhandlingar.

Ett beslut enligt första stycket får aldrig fattas, om ett europabolag skall bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i det bolag som skall ombildas.

Begäran om ny eller återupptagen förhandling

24 §

En förhandlingsdelegation skall sammankallas på nytt, tidigast två år efter ett beslut enligt 23 § första stycket, efter en skriftlig begäran från tio procent av arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Avtal om arbetstagarinflytande

25 §

Ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

I avtalet skall det fastställas

- a) vilka företag som omfattas av avtalet,
- b) sammansättningen av det arbetstagarråd, som skall vara samverkanspart på arbetstagersidan,
- c) arbetstagarrådets uppgifter samt hur information och samråd med detta skall gå till,
- d) hur ofta arbetstagarrådet skall sammanträda,
- e) vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till arbetstagarrådets förfogande,
- f) en ordning för hur informations- och samrådsförfaranden skall genomföras, om parterna medan förhandlingar pågår beslutar att inrätta ett eller flera sådana i stället för ett arbetstagarråd,
- g) huvudinnehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa samt vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljas, utnämns, föreslås eller avvisas och ledamöternas rättigheter,
- h) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas och omförhandlingsförfarande. Särskilt bör det bestämmas hur strukturella förändringar inom europabolaget och flyttning av säte till annat land skall beaktas och vad som skall gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

26 §

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

Vad som gäller om avtal inte träffas

När reglerna skall tillämpas

27 §

Ett arbetstagarråd för information och samråd skall inrättas enligt 29–44 §§ om

- a) parterna är ense om detta, eller
- b) tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 18 § har löpt ut utan att förhandlingsdelegationen har fattat något beslut enligt 23 § första stycket om att avstå från inflytande enligt denna lag och de deltagande bolagen beslutar om fortsatta åtgärder för att registrera ett europabolag.

28 §

Föreskrifterna om medverkan i 45–55 §§ skall gälla

- a) när europabolag bildas genom ombildning, om medverkan gällde före ombildningen till europabolag.
- b) när europabolag bildas genom fusion,
 - om regler om medverkan omfattade minst tjugofem procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen, eller
 - om regler om medverkan fanns i något deltagande bolag men omfattade en mindre andel än tjugofem procent av arbetstagarna i dessa bolag och förhandlingsdelegationen beslutar att medverkan skall finnas i europabolaget.
- c) när ett europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas,
 - om regler om medverkan omfattade minst femtio procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen, eller
 - om regler om medverkan fanns i något deltagande bolag men omfattade en mindre andel än femtio procent av arbetstagarna i dessa bolag och förhandlingsdelegationen beslutar att medverkan skall finnas i europabolaget.

Sammansättningen av arbetstagarrådet

29 §

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

30 §

De platser i arbetstagarrådet som enligt 29 § tilldelats arbetstagarna i svenska enheter skall fördelas mellan arbetstagarna i dessa enheter i fallande ordning efter antalet anställda i respektive enhet, om inte de organisationer som enligt 31 § skall utse ledamöterna enas om något annat.

31 §

Ledamöterna från Sverige i arbetstagarrådet skall utses bland de anställda i de svenska enheterna.

Ledamöterna i arbetstagarrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till europabolaget, dotterbolag eller filialer. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse ledamöterna.

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

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

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

32 §

En ledamot som utses enligt 31 § företräder dels arbetstagarna vid den egna enheten, dels en andel av de arbetstagare vid svenska enheter, som inte företräds direkt av någon ledamot.

Om flera ledamöter utses för en enhet företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

33 §

Europabolaget skall underrättas om arbetstagarrådets sammansättning.

34 §

Om inte annat avtalats skall arbetstagarrådet en gång om året pröva, om förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer leder till att arbetstagarrådet skall ges en ny sammansättning.

35 §

När arbetstagarrådets storlek medger det, skall det bland ledamöterna utses ett arbetsutskott bestående av högst tre ledamöter. Utskottet skall själv fastställa sin arbetsordning.

Information och samråd

36 §

Arbetstagarrådet skall ha rätt till information och samråd i frågor som

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

37 §

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

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

Mötet skall särskilt handla om

- a) bolagsstrukturen,
- b) den ekonomiska och finansiella situationen,
- c) den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen,
- d) sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen,
- e) investeringar,
- f) betydande organisationsförändringar,
- g) införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
- h) produktionsöverföringar,
- i) fusioner,
- j) nedskärningar eller nedläggningar av företag eller betydande delar av dessa, och
- k) kollektiva uppsägningar.

38 §

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

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

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

Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

39 §

Arbetstagarrådet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

40 §

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

41 §

Arbetstagarrådet eller arbetsutskottet har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt inför sammanträden med bolaget.

Därutöver har arbetstagarrådet rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

42 §

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

43 §

Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats, skall det pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 25 § eller om 29–55 §§ skall gälla även i fortsättningen.

När förhandlingar inleds enligt första stycket skall 4 § första stycket, 17–18 och 20–26 §§ tillämpas. Arbetstagarrådet skall utgöra förhandlingsdelegation.

Om inget avtal har ingåtts när tidsfristen enligt 18 § löper ut, skall den ordning som ursprungligen antogs enligt 29–55 §§ fortsätta att tillämpas.

Kostnader

44 §

Arbetstagarrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europabolaget, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

Medverkan

45 §

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

46 §

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

47 §

Om det inom de deltagande bolagen fanns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget.

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

48 §

Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika stater. Fördelningen skall ske proportionellt i förhållande till den andel arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer som är anställda i varje EES-stat.

Om inte arbetstagarna i samtliga stater blir representerade vid fördelningen enligt första stycket, skall en plats undantas från den proportionella fördelningen. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i den stat där europabolaget skall ha sitt säte, om inte dessa arbetstagare redan är representerade. I så fall skall platsen

tilldelas arbetstagarna i den stat som har flest anställda av dem som blivit utan representation.

49 §

Arbetstagarrådet skall utse ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som fördelats mellan arbetstagarna i olika stater enligt 48 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan, skall i stället denna ordning tillämpas för val av ledamöter som tilldelats arbetstagarna från denna stat.

50 §

Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tillkommer arbetstagare i Sverige utses av de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som utser ledamöter enligt 31 §. Organisationerna får enas om att utse ledamöter på ett annat sätt än vad som gäller enligt 31 §. De får även enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

51 §

När arbetstagarledamöter utses till förvaltnings- eller tillsynsorganet skall samtidigt mandatperiodens längd bestämmas.

52 §

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

53 §

Alla ledamöter av förvaltnings- eller tillsynsorganet, som väljs, utnämns eller föreslås av arbetstagarna, skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

54 §

Trots vad som sägs i 53 § får arbetstagarrepresentanterna inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbetstagarorganisation på arbetsplatsen har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets. De får inte heller delta i ett beslut som gäller

verksamhetens mål och inriktning, om företagets verksamhet är av sådan natur eller har ett sådant ändamål som avses i 5 §.

55 §

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

Övriga bestämmelser

56 §

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

När arbetstagarrådet börjar verka övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i avtalet om en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

57 §

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

Tystnadsplikt

58 §

Europabolag och deltagande bolag får föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarrådet och för förhandlingsdelegationen samt för experter som biträder dessa organ, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa. Tystnadsplikt får även föreskrivas för

övriga arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter inom informations- och samrådsförfarandet enligt denna lag.

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

Missbruk av förfarandet

59 §

Reglerna om europabolag får inte missbrukas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarerna 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 arbetstagarerna skulle ha fått ett mer omfattande inflytande om förändringarna gjorts före registrering av europabolaget, skall förändringarna anses gjorda i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarerna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringarna.

Skadestånd

60 §

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

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för europabolag, deltagande bolag, dotterbolag och filialer och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarråd, förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd.

Om det inte finns någon förhandlingsdelegation eller något arbetstagarråd som kan föra talan enligt denna lag, är bolaget eller enheten skadeståndsskyldigt gentemot berörda arbetstagarorganisationer.

Rättegång

61 §

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

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

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

Mål om tillämpningen av 58 § skall handläggas skyndsamt.

62 §

När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar vad som sägs i 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § skall europabolag, deltagande bolag, dotterbolag, filialer, förhandlingsdelegationen, arbetstagarrådet och andra organ för information och samråd anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall vara åtta månader.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

Härigenom föreskrivs att i lag (1996:359) om europeiska företagsråd skall införas en ny paragraf, 6a §.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6a §

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en företagsgrupp är ett europabolag som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag, skall denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterbolag. Lagen skall dock tillämpas på gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en företagsgrupp som blir dotterbolag till ett europabolag efter dess bildande, om bolagsgruppen inte omfattas av inflytande enligt lagen (2004:xx) om arbetstagarinflytande i europabolag. Lagen skall även tillämpas på europabolag och dess dotterbolag om förhandlingsdelegationen i enlighet med 23 § samma lag beslutat att avstå från inflytande enligt den lagen.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

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

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Med företag avses i denna lag aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening.

Med företag avses i denna lag aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening, *dock inte europabolag som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag.*

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt bestämmelserna i 1 kap. 5 § aktiebolagslagen (1975:1385), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker, 1 kap. 9 § försäkringsrörelselagen (1982:713) eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

1 Uppdraget

1.1 Kommittédirektiv

I kommittédirektivet *Arbetstagarinflytande i europabolag* (Dir. 2002:75) har utredningens uppdrag angetts i huvudsak enligt följande.

Utredaren skall föreslå hur direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag skall genomföras i svensk rätt. Utredaren skall lämna de förslag till författningsregleringar som utredningen kan ge anledning till. Utredaren skall också överväga om, och i så fall i vilken utsträckning, det är möjligt och lämpligt att genomföra direktivets bestämmelser genom kollektivavtal.

Utredaren skall följa det arbete som pågår inom Regeringskansliet med att ta fram förslag till lagstiftning som skall komplettera förordningen om europabolag. Utredaren skall vidare följa och delta i arbetet i den expertgrupp som kommissionen har samman kallat för samordning av medlemsländernas genomförande av direktivet samt i lämplig omfattning samråda med utredningar i andra medlemsstater. Arbetet skall bedrivas i nära samarbete med arbetsmarknadens parter. Utredaren skall redovisa kostnaderna för sina förslag. Utredaren skall vidare, när det gäller redovisningen av förslagets konsekvenser för små företag, samråda med Näringslivets nämnd för regelgranskning.

Utredaren skulle redovisa sitt uppdrag senast den 15 maj 2003.

Den 13 mars 2003 beslutade regeringen om tilläggsdirektiv för utredningen (Dir. 2003:39). Genom tilläggsdirektivet fick utredningen förlängd tid. Utredningen skall i anledning därav redovisa sitt uppdrag senast den 30 juni 2003.

1.2 Utgångspunkter för arbetet

Genom förordningen om stadgan för europabolag skapas en ny form av bolag som skall kunna verka på gemenskapsnivå. Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag ställer krav på ett system för arbetstagarinflytande i dessa bolag. Direktivet innehåller detaljerade bestämmelser om bl.a. hur inrättandet av ett särskilt förhandlingsorgan och hur förhandlingarna om arbetstagarinflytande skall gå till. De nationella regler om arbetstagarinflytande som finns i svensk rätt i dag är inte tillräckliga för att uppfylla direktivets krav.

Utredningen har tillställt arbetsmarknadens parter en förfrågan om huruvida de önskar ingå kollektivavtal, genom vilket direktivet införlivas i svensk rätt. Parterna har uppgivit att de inte avser att uppta några förhandlingar om något dylikt avtal.

Eftersom ny och omfattande reglering behövs och inte kommer att kunna införas genom kollektivavtal, har vår utgångspunkt varit att dessa regler bör införas genom en ny lag, vilken i så stor utsträckning som möjligt anknyter till traditionerna på den svenska arbetsmarknaden.

1.3 Arbetets bedrivande

Ett av kraven i kommittédirektiven är att arbetet skall bedrivas i nära samarbete med arbetsmarknadens parter. Till utredaren har därför varit knuten en referensgrupp, bestående av företrädare för de svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Utöver detta har utredaren haft kontakt med representanter för Patent- och registreringsverket samt Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Utredaren har samrått med företrädare för Näringslivets Nämnd för regelgranskning.

Utredaren har också deltagit i en arbetsgrupp, tillsatt av Kommissionen, med deltagare från samtliga EES-stater. Arbetsgruppen har fört diskussioner om tolkning av direktivet och om hur vissa frågor bör lösas på likartat sätt vid genomförandet till nationell rätt. Allmänna slutsatser har formulerats, men arbetsgruppen kommer att ha fortsatta diskussioner i några frågor efter det att detta betänkande har redovisats.

Utredaren har även haft överläggningar med företrädare för Erhvervs- och Selskabsstyrelsen samt Beskæftigelsesministeriet i

Danmark, Arbeidsdepartementet i Norge samt Handels- och Industriministeriet på Island.

1.4 Betänkandets disposition

Betänkandet inleds med en sammanfattning på svenska och engelska. Därefter kommer vårt författningsförslag.

Kapitel 1–3 utgör bakgrund och underlag för våra överväganden och förslag. I kapitel 1 redovisas utredningens uppdrag. I kapitel 2 presenteras direktivet. I kapitel 3 redovisas gällande rätt.

I kapitel 4 presenterar vi våra överväganden och förslag. Kapitel 5 innehåller författningskommentarer. I kapitel 6 redovisas ekonomiska konsekvenser m.m.

Sist i betänkandet återfinns som bilaga 1 och 2 kommittédirektiv, bilaga 3 direktivet om arbetstagarinflytande, bilaga 4 samma direktiv på engelska, bilaga 5 förordningen om europabolag och bilaga 6–7 särskilda yttranden.

2 Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag

2.1 Förhandlingar i 31 år

Idén om ett europabolag är lika gammal som det europeiska samfundet. År 1957 föreslog professor Sanders vid Rotterdam School of Economics, att det skulle införas en möjlighet att skapa autonoma europeiska bolag.¹ På den franska regeringens initiativ tillsatte Kommissionen år 1965 en arbetsgrupp, som fick i uppdrag att utarbeta ett förslag till lagstiftning i detta avseende.

Gruppens arbete ledde fram till Kommissionens första förslag till förordning den 30 juni 1970.² Förordningsförslaget innehöll 284 artiklar. Det omfattade bolagsbildning, organisationsstruktur, koncernbildning, redovisning, beskattning, fusion, medbestämmande för arbetstagarna och upplösning av bolaget. Förslaget utgick i mycket stor utsträckning från den tyska aktiebolagslagen och stötte omedelbart på oöverkomligt motstånd från de övriga medlemsländerna.³ Ett modifierat förslag lades fram 1975.

År 1989⁴ och år 1991⁵ kom nya förslag till reglering. Dessa förslag var uppdelade på en förordning med bolagsrättsliga regler och ett direktiv med regler för arbetstagarinflytande. Inte heller dessa förslag ledde till någon lagstiftning. Den främsta anledningen var att enighet inte kunde nås om hur arbetstagarinflytandet skulle organiseras.

Efter att direktivet om europeiska företagsråd antagits år 1994 väcktes nytt hopp om att man skulle kunna lösa frågan om arbetstagarinflytande i europabolag. En expertgrupp tillsattes för att utarbeta ett nytt förslag. I gruppens rapport, Davignon-rapporten,⁶ föreslogs att en individuell lösning av arbetstagarinflytandet skulle

¹ Erik Werlauff: SE-selskabet, 2002, s. 1.

² EGT 1970 C 124, s. 1.

³ Paulina Dejmek: SvJT 2002 s. 601.

⁴ EGT C 263, 16.10.89, s. 41 och s. 69.

⁵ EGT C 176, 8.7.1991, s. 1 och EGT C 138, 29.5.1991, s. 8.

⁶ Final Report, 1997.

arbetas fram för varje europabolag genom förhandlingar mellan representanter för arbetstagare och arbetsgivare. I förslaget fanns också rambestämmelser om arbetstagarinflytande som skulle kunna tillämpas om förhandlingarna misslyckades.

Det direktiv om arbetstagarinflytande i europabolag som utfärdades den 8 oktober 2001⁷ och som nu skall införlivas i svensk rätt, bygger i stor utsträckning på det förslag som presenterades i Davignon-rapporten. Direktivet skall vara genomfört i medlemsstaternas rättssystem den 8 oktober 2004. Den bolagsrättsliga regleringen återfinns i rådets förordning (EG) nr 2157/2201 om stadga för europabolag.⁸ Regleringen skall träda i kraft den 8 oktober 2004.

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

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

2.2 Europabolag

En av EU:s grundtankar är upprättandet av en gemensam inre marknad. På denna marknad skall individer och företag kunna handla, byta tjänster, arbeta, investera och producera under lika konkurrensförhållanden. Genom europabolaget förverkligas visionen om en enhetlig bolagsform med ett enhetligt regelverk som gäller oavsett i vilken medlemsstat bolaget väljer att ha sitt säte.

⁷ EGT L 294, 10.11.2001, s. 22 (Celex 32001L0086).

⁸ EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

Regleringen är beviset för en långtgående integration inom EU och har därför fått ett högt symbolvärde för kommissionen, som under många år arbetat för att uppnå detta mål.

Genom förordningen skapas en möjlighet att fusionera bolag med säte i olika EES-stater. Det blir också möjligt att flytta ett europabolag från en EES-stat till en annan utan att bolaget måste avvecklas eller att en ny juridisk person behöver bildas. Inför en flyttning måste dock bolagets ledningsorgan skriftligt ange bl a vilka följder en eventuell flyttning kan få för arbetstagarinflytandet i bolaget.

I dag är det vanligt att större bolag bildar olika dotterbolag i de olika EES-länderna. Möjligheten att bilda ett europabolag minskar behovet av detta, eftersom ett europabolag kan vara verksamt i alla EES-stater. På detta sätt kan bolaget göra administrativa vinster, då det bara behöver etablera bolaget i en stat.

2.3 Syftet med direktivet

När ett europabolag har bildats kommer dess anställda inte att omfattas av någon stats nationella reglering om arbetstagarmedverkan, dvs. regler som ger arbetstagarna rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ledamöter till bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan. Inte heller är nationella regler om information och samråd tillräckliga i frågor som är transnationella. Det blir därför nödvändigt att särskilt fastställa bestämmelser om ett arbetstagarinflytande för att undvika att inflytandet försvinner eller minskar i europabolaget jämfört med det inflytande som fanns i de bolag som deltar i bildandet. Detta gäller framför allt tillämpningen av medverkan där medlemsstaternas regler och praxis varierar mycket.

Syftet med direktivet är alltså att säkerställa ett förfarande för information och samråd över gränserna när ett europabolag bildas. Dessutom skall säkerställas att arbetstagarnas förvärvade rättigheter till medverkan överförs i det bildade europabolaget. Arbetstagarnas rättigheter före bildandet av ett europabolag är således utgångspunkten för utformningen av deras rättigheter efter bildandet. Denna så kallade "före- och efterprincip" är direktivets vägledande princip. Den innebär bland annat att direktivet inte reglerar arbetstagarinflytandet i europabolaget vid ändrade förhållanden efter det att europabolaget väl blivit bildat.

För att uppnå direktivets syften är det meningen att bolagens ledningar och arbetstagarnas företrädare i första hand skall träffa ett avtal om vilka regler som skall gälla för arbetstagarinflytandet. Om parterna inte ingår något avtal under förhandlingsperioden finns referensbestämmelser som skall reglera arbetstagarinflytandet.

2.4 Direktivets huvudsakliga innehåll

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

2.4.1 Avdelning I – allmänna bestämmelser

Artikel 1 reglerar arbetstagarnas inflytande över verksamheten i de europeiska publika aktiebolag (*Societas Europaea*, SE-bolag) som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001.

En ordning för arbetstagarinflytande skall fastställas i varje europabolag i enlighet med det förhandlingsförfarande som anges i artiklarna 3–6 eller under de förhållanden som anges i artikel 7 i enlighet med bilagans referensbestämmelser.

Artikel 2 innehåller definitioner av vissa centrala begrepp i direktivet.

SE-bolag är ett bolag som bildats i enlighet med rådets förordning (EG) 2157/2001.

Deltagande bolag är de bolag som direkt deltar i bildandet av ett SE-bolag.

Dotterbolag är ett företag över vilket bolaget utövar ett bestämmande inflytande på sätt som anges i rådets direktiv 94/45/EG. En hänvisning görs alltså till definitionen av dotterbolag i direktivet om inrättande av europeiska företagsråd.

Arbetstagarrepresentanter är arbetstagarernas representanter enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Representationsorgan är det organ som representerar arbetstagarerna sedan avtal om arbetstagarinflytande ingåtts eller referensbestämmelserna om en ordning för arbetstagarinflytande blivit tillämpliga.

Särskilt förhandlingsorgan är det organ som inrättas för att förhandla med det behöriga organet i de deltagande bolagen om en ordning för arbetstagarinflytande i ett SE-bolag.

Arbetstagarinflytande är samtliga mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom bolaget.

Informationen skall lämnas vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när så är lämpligt, förbereda samråd med SE-bolagets behöriga organ. Den skall lämnas till det organ som representerar arbetstagarerna, 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.

Samråd definieras i direktivet som, upprättande av en dialog innefattande utbyte av åsikter mellan det organ som representerar arbetstagarerna och SE-bolagets behöriga organ. Samrådet skall ske vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på det behöriga organets planerade åtgärder vilka kan beaktas i SE-bolagets beslutsprocess.

Medverkan är enligt direktivet, det inflytande som det organ som representerar arbetstagarerna utövar på ett bolags verksamhet genom rätten att

- 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.

2.4.2 Avdelning II – förhandlingsförfarande

Enligt artikel 3.1 skall de deltagande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan så snart som möjligt när de utarbetar en plan eller ett utkast till villkor för bildandet av ett SE-bolag vidta nödvändiga åtgärder för att inleda förhandlingar med arbetstagarrepresentanterna om en ordning för arbetstagarinflytande i SE-bolaget. 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.

Ett särskilt förhandlingsorgan skall inrättas. Detta organ skall företräda arbetstagarna i förhandlingar för att få till stånd ett avtal om en ordning för arbetstagarinflytande.

I artikel 3.2 första stycket a i) föreskrivs att arbetstagarna i medlemsstaterna skall tilldelas en plats i förhandlingsorganet för varje tiondel eller del av tiondel som arbetstagarna i respektive stat utgör av de anställda i de deltagande bolagen och berörda dotterbolagen och driftsenheterna i alla medlemsstaterna tillsammans.

I de fall ett SE-bolag skall bildas genom fusion, kan ytterligare platser i förhandlingsorganet komma att tilldelas arbetstagarna i de olika medlemsstaterna enligt artikel 3.2 första stycket a ii). Arbetstagarna i de olika staterna skall tilldelas ytterligare platser i förhandlingsdelegationen i den omfattning som behövs för att det i förhandlingsorganet skall ingå minst en representant från varje deltagande bolag, som föreslås upphöra som separat juridisk person. Sådana ytterligare platser får dock inte överstiga 20 procent av antalet platser enligt punkt i) och sammansättningen av förhandlingsorganet får inte innebära att de berörda arbetstagarna erhåller dubbel representation. Om det finns flera sådana bolag vilkas arbetstagare i och för sig skulle representeras av en ytterligare ledamot än vad det, med hänsyn till tjugoprocentens regeln, finns utrymme för, skall tillgängliga platser tilldelas arbetstagarna i bolag i olika medlemsstater i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i bolaget.

Medlemsstaterna skall fastställa en metod för val eller utnämningar av de ledamöter som skall väljas eller utnämnas inom statens territorium, artikel 3.2 b. Lämpliga åtgärder skall vidtas för att i så

stor utsträckning som möjligt minst en ledamot av dessa skall representera varje deltagande bolag som har anställda i staten.

Medlemsstaterna får föreskriva att fackföreningsrepresentanter som inte är anställda i deltagande bolag, berörda dotterbolag eller driftsenheter får ingå bland ledamöterna.

Arbetstagare i företag eller driftsenheter där det utan arbetstagarnas förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter, skall ha rätt att välja eller utnämna ledamöter till förhandlingsorganet.

Det särskilda förhandlingsorganet har till uppgift att med de deltagande bolagens behöriga organ genom ett skriftligt avtal fastställa en ordning för arbetstagarinflytande i SE-bolaget, artikel 3.3.

Det särskilda förhandlingsorganet skall enligt huvudregeln fatta beslut med absolut majoritet bland sina ledamöter, förutsatt att denna majoritet också representerar en absolut majoritet bland arbetstagarna. Varje ledamot har en röst, artikel 3.4.

En kvalificerad majoritet av förhandlingsorganet krävs för att bifalla två olika typer av beslut, artikel 3.4 och 3.6. I de fall 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.

Det ena fallet då kvalificerad majoritet krävs är då ett avtalsförslag innehåller en minskning av rätten till medverkan för viss del av de anställda. Så är fallet i det fall SE-bolag bildas genom fusion om medverkan omfattar minst 25 procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen. Detsamma gäller när ett SE-bolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas om medverkan omfattar minst 50 procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen.

För att avgöra vad som är en minskning av arbetstagarnas rätt till medverkan, skall man göra en jämförelse mellan andelen arbetstagarledamöter i det deltagande bolag, som har den högsta andelen medverkan och den andel arbetstagarledamöter som föreslås till medverkan i det tilltänkta SE-bolaget. Vad som jämförs är andelen ledamöter som arbetstagarorganet får välja, utnämna, föreslå eller avvisa till bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan.

Det andra fallet då kvalificerad majoritet krävs är då förhandlingsorganet överväger att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal för en ordning för arbetstagarinflytande i SE-bolaget. Om förhandlingsorganet skulle fatta ett sådant beslut

innebär det att inget transnationellt arbetstagarinflytande enligt direktivet blir gällande i SE-bolaget.

Om SE-bolaget bildas genom ombildning och medverkan förekommer i det bolag som skall ombildas, får dock förhandlingsorganet inte fatta beslut om att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om en ordning för arbetstagarinflytande, artikel 3 punkt 6 tredje stycket.

Om förhandlingsorganet beslutat att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar, kan det sammankallas på nytt efter en skriftlig begäran från tio procent av arbetstagarna eller deras företrädare. Detta får ske tidigast två år efter det tidigare beslutet om inte parterna enas om att återuppta förhandlingarna tidigare. Om parterna därefter inte enas om något avtal, blir referensbestämmelserna inte tillämpliga, artikel 3 punkt 6 fjärde stycket.

I förhandlingar om ett avtal får det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det självt utser. Experterna får på det särskilda förhandlingsorganets begäran delta i förhandlingsmöten när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå, artikel 3 punkt 5.

Alla kostnader i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet skall bäras av de deltagande bolagen, artikel 3 punkt 7. Medlemsstaterna får fastställa budgetbestämmelser för det särskilda förhandlingsorganets verksamhet. De kan bland annat begränsa finansieringen till att enbart avse kostnader för en expert.

Artikel 4 behandlar avtalets innehåll. 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. Parterna har avtalsfrihet utom för det fall SE-bolaget bildas genom ombildning. I ett dylikt fall måste arbetstagarinflytandet i alla avseenden nå upp till minst samma nivå som i det bolag som skall ombildas. Parterna skall behandla följande omständigheter i sina förhandlingar men har alltså inte krav på sig att till alla delar finna avtalslösningar.

- a) Avtalets omfattning.
- b) Representationsorganets sammansättning.
- c) Representationsorganets uppgifter samt hur information och samråd med detta skall skötas.
- d) Hur ofta representationsorganet skall sammanträda.

- e) Vilka 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 en ordning för medverkan.
- h) Löptid och omförhandlingsförfarande.

Om parterna träffar ett avtal skall inte referensbestämmelserna bli tillämpliga såvida inte parterna bestämt att så skall vara fallet.

Artikel 5 anger att förhandlingsperioden börjar löpa så snart det särskilda förhandlingsorganet är inrättat och får pågå under sex månader. Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden så att den sammanlagt omfattar längst ett år.

Av artikel 6 framgår att förhandlingsförfarandet i artiklarna 3–5 skall regleras av lagstiftningen i den medlemsstat där SE-bolaget skall ha sitt säte, om inte annat särskilt föreskrivs i direktivet.

Medlemsstaterna skall fastställa referensbestämmelser som skall uppfylla bestämmelserna i direktivets bilaga.

Referensbestämmelserna i lagen i den medlemsstat där SE-bolaget skall ha sitt säte skall gälla om någon av följande omständigheter föreligger (artikel 7.1):

- a) Parterna är eniga om detta.
- b) Tidsfristen då förhandlingar kan pågå har gått ut, de deltagande bolagens behöriga organ beslutar att fortsätta med registreringen av SE-bolaget och det särskilda förhandlingsorganet har inte beslutat om att referensbestämmelserna inte skall bli tillämpliga.

Vidare skall referensbestämmelserna avseende medverkan i den medlemsstat där SE-bolaget registreras vara tillämpliga enbart:

- a) I fall då SE-bolag bildas genom ombildning, om medverkan gällde före ombildningen till SE-bolag.
- b) I de fall då SE-bolag bildas genom fusion,
 - regler om medverkan omfattade minst 25 procent av arbetstagarerna i de deltagande bolagen, eller
 - regler om medverkan fanns i något deltagande bolag men omfattade en mindre andel än 25 procent av arbetstagarerna i

- dessa bolag och förhandlingsdelegationen beslutar att medverkan skall gälla.
- c) I de fall då ett SE-bolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas,
- regler om medverkan omfattade minst 50 procent av arbetstagarerna i de deltagande bolagen, eller
 - regler om medverkan fanns i något deltagande bolag men omfattade en mindre andel än 50 procent av arbetstagarerna i dessa bolag och förhandlingsdelegationen beslutar att medverkan skall gälla.

Om det inom de olika deltagande bolagen fanns mer än en form av medverkan, skall det särskilda förhandlingsorganet besluta om vilken form som skall införas i SE-bolaget. Det särskilda förhandlingsorganet skall underrätta de deltagande bolagen om sitt beslut. Medlemsstaterna får fastställa bestämmelser som skall tillämpas om inget sådant beslut har fattats för ett SE-bolag som är registrerat inom staternas territorium.

Medlemsstaterna får föreskriva att referensbestämmelserna om medverkan inte skall tillämpas i de fall då SE-bolag bildas genom fusion, artikel 7 punkt 3.

2.4.3 Avdelning III – diverse bestämmelser

Artikel 8 behandlar sekretessfrågor. Enligt punkten 1 skall medlemsstaterna fastställa att ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller i representationsorganet samt de experter som biträder dem inte skall ha rätt att röja någon information som de fått i förtroende, även efter utgången av mandatperioden. Det samma skall gälla för arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Enligt punkten 2 skall varje medlemsstat se till att det tillsyns- eller 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 SE-bolag 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.

Enligt artikel 9 skall SE-bolagets behöriga organ och representationsorganet arbeta tillsammans i en anda av samarbete med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter. Det samma skall gälla för samarbetet mellan SE-bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan och arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett förfarande för information till och samråd med arbetstagarna.

Enligt artikel 10 skall arbetstagarrepresentanter, som utför uppgifter enligt direktivet, 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 uppdrag enligt direktivet måste vara borta från arbetet.

Enligt artikel 11 skall medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att förhindra att SE-bolag missbrukas i avsikt att frånta arbetstagarna deras rättigheter till arbetstagarinflytande eller genom att förvägra dem sådana rättigheter.

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

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 97/74/EG, skall bestämmelserna i dessa direktiv och den reglering som genomfört direktiven i nationell lagstiftning inte tillämpas vare sig på SE-bolaget eller på dess dotterbolag, artikel 13 punkten 1.

Om det särskilda förhandlingsorganet har beslutat att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar i enlighet med artikel 3 punkten 6, skall dock rådets direktiv 94/45/EG och 97/74/EG samt nationell lagstiftning om europeiska företagsråd tillämpas.

Bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i partssammansatta organ skall för SE-bolag enbart gälla i den del det följer av detta direktiv, artikel 13 punkten 2.

Annat arbetstagarinflytande än medverkan i SE-bolagets organ skall fortsätta att vara gällande i SE-bolaget, dess dotterbolag och driftsenheter enligt nationell lagstiftning och praxis, artikel 13 punkt 3a.

Arbetstagarinflytande i form av medverkan enligt nationell lagstiftning och praxis skall fortsätta att gälla i SE-bolags dotterbolag, artikel 13 punkt 3b.

För att bevara den rätt som anges i artikel 13 punkt 3 får medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att garantera att strukturen på arbetstagarrepresentationen i deltagande bolag som upphör att vara separata juridiska personer bibehålles efter registreringen av ett SE-bolag, artikel 13 punkt 4.

Artikel 14 föreskriver att direktivet skall genomföras senast den 8 oktober 2004. Enligt artikel 15 skall kommissionen senast den 8 oktober 2007 i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter göra en översyn av direktivet.

Enligt artikel 16 trädde direktivet i kraft samma dag som det offentliggjordes, det vill säga den 10 november 2001. Direktivet riktar sig enligt artikel 17 till medlemsstaterna.

2.4.4 Bilagan – referensbestämmelser

En bilaga har fogats till direktivet. Bilagan innehåller de referensbestämmelser som nämnts i artikel 7 och som reglerar arbetstagarinflytandet när parterna inte kan eller vill träffa något avtal och det särskilda förhandlingsorganet inte fattat ett beslut enligt artikel 3 punkt 6 om att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar.

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

Sammansättningen av arbetstagarnas representationsorgan

Repräsentationsorganet 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.

Ledamöterna i representationsorganet skall väljas eller utnämnas i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller praxis. Medlemsländerna skall fastställa regler som säkerställer att förändringar inom SE-bolaget, dess dotterbolag och driftsenheter beaktas.

När representationsorganets storlek medger det, skall bland dess ledamöter utses ett särskilt utskott bestående av högst tre ledamöter. Utskottet skall själv fastställa sin arbetsordning.

Arbetstagarna i medlemsstaterna skall tilldelas en plats i representationsorganet för varje tiondel eller del av tiondel som arbetstagarna i respektive stat utgör av de anställda i de deltagande bolagen och berörda dotterbolagen och driftsenheterna i alla medlemsstaterna tillsammans.

SE-bolagets behöriga organ skall underrättas om representationsorganets sammansättning.

Fyra år efter att representationsorganet har inrättats skall det pröva om nya förhandlingar om ett avtal enligt artikel 4 skall inledas eller om referensbestämmelserna skall gälla även i fortsättningen. Om nya förhandlingar inleds men inget avtal ingås inom förhandlingsperioden skall den ordning som ursprungligen antogs fortsätta att gälla.

Referensbestämmelser för information och samråd

Representationsorganets behörighet skall 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.

SE-bolagets behöriga organ har skyldighet att förse representationsorganet med dagordningar för mötena i förvaltnings- eller i förekommande fall, lednings- och tillsynsorgan, samt kopior av alla handlingar som förelagts bolagsstämman. Det har vidare skyldighet att lämna information om de rapporter som bolaget upprättar och om SE-bolagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner. I denna del har representationsorganet rätt till samråd minst en gång om året.

Utöver den information och det samråd som representationsorganet regelmässigt har rätt till enligt ovan, har representationsorganet rätt till information, när frågor uppkommer som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning. Här avses sär-

skilt frågor i samband med omflyttningar, överföringar, nedläggning av driftsenheter eller företag eller kollektiva uppsägningar. Representationsorganet, eller i brådskande fall det särskilda utskottet efter beslut av representationsorganet, har i dylika fall efter egen begäran rätt till ytterligare information och till samråd i dessa avseenden. Detta samråd skall ske med SE-bolagets behöriga organ eller någon annan lämpligare nivå i ledningen för SE-bolaget som har egna beslutsbefogenheter.

Om det behöriga organet beslutar att inte handla i enlighet med den åsikt som framförts av representationsorganet, har detta rätt till ett ytterligare möte med bolaget för att försöka nå enighet.

Oberoende av om enighet uppnås eller ej vid samrådsförfarandet, har bolagets behöriga organ beslutanderätt.

Medlemsstaterna får fastställa regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmöten.

Inför ett möte med SE-bolagets behöriga organ skall arbetstagarorganet ha rätt att sammanträda utan att representanter för bolaget är närvarande.

Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 8 i direktivet skall ledamöterna i representationsorganet underrätta representanterna för arbetstagarna om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

Representationsorganet eller det särskilda utskottet får biträdas av experter som det själv väljer.

Ledamöterna i representationsorganet skall, i den mån det behövs för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till betald ledighet för utbildning.

Kostnaderna för representationsorganet skall bäras av SE-bolaget, som skall förse ledamöterna med tillräckliga resurser så 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 resor. Medlemsstaterna får fastställa budgetbestämmelser för representationsorganets verksamhet. De kan bland annat begränsa finansieringen till att enbart avse kostnader för en expert.

Referensbestämmelser för medverkan

I de fall ett SE-bolag bildas genom ombildning och regler om medverkan i förvaltnings- eller tillsynsorgan var tillämpliga före registreringen, skall arbetstagarnas medverkan i alla avseenden fortsätta att gälla i SE-bolaget.

I de fall ett SE-bolag bildas på annat sätt har arbetstagarna i SE-bolaget, dess dotterbolag och driftsenheter 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.

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 SE-bolag får föreslå eller avvisa ledamöter i dessa organ. Fördelningen skall ske i enlighet med den andel 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, i första hand från den medlemsstat där SE-bolaget har sitt säte om detta 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 SE-bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall vara fullvärdiga ledamöter av dessa organ med samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

3 Gällande rätt

3.1 Svensk nationell rätt

I svensk nationell rätt finns regler motsvarande direktivets regler om information och samråd i medbestämmandelagen. Regler som motsvarar direktivets föreskrifter om medverkan återfinns i styrelserepresentationslagen. En väsentlig skillnad ligger dock i att det inflytande som skall införas enligt direktivet i vissa fall skall införas i ett bolagsorgan som har en helt annan funktion än en styrelse i ett svenskt bolag. En annan skillnad är att medverkan enligt direktivet i vissa fall inte innebär en rätt att utse arbetstagarrepresentanter utan enbart en rätt att föreslå eller avvisa kandidater till något av bolagets organ.

Skyddsregler för arbetstagarnas fackliga representanter finns i förtroendemannalagen.

Regler för information och samråd i företagsgrupperingar med verksamhet i flera stater finns i lagen om EFR.

3.1.1 Medbestämmandelagen

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

Medbestämmandelagen är tillämplig på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 §). Enligt 2 § undantas arbetsgivarens 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 andra författningar. Avvikande regler

har dock företräde framför medbestämmandelagen enbart i fall där avvikelsen har karaktären av speciallag på ett visst område (3 §). Medbestämmandelagen är delvis EG-dispositiv (4 § andra och tredje styckena). Medbestämmandelagen berörs av EG-direktiv med föreskrifter som är tvingande till arbetstagersidans förmån. För att lagen skall vara förenlig med gemenskapsrätten har det där för blivit nödvändigt att hindra kollektivavtal som tar ifrån arbetstagersidan några av de rättigheter som följer av direktiven.¹

I 10 § medbestämmandelagen regleras den allmänna förhandlingsrätten. Det är arbetsgivaren, arbetstagar-, och arbetsgivarorganisationerna som har förhandlingsrätt i förhållande till sin motpart. Förhandlingsrätten motsvaras av en motsvarande skyldighet att förhandla för motparten. Enskilda arbetstagare har inte någon förhandlingsrätt och inte heller någon skyldighet att förhandla. Det krävs inte något kollektivavtal mellan parterna. Reglerna är tvingande. Förhandlingen måste avse en viss fråga, som på begäran skall uppges i förhandlingsframställningen (16 §) och denna fråga skall gälla förhållandet mellan arbetsgivaren och åtminstone någon medlem i arbetstagarorganisationen som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren.² Att förhandling enligt 10 § har påkallats i en viss fråga hindrar inte att arbetsgivaren fattar och verkställer beslut i frågan. Det finns alltså inte någon skyldighet för arbetsgivaren att vänta med att fatta eller verkställa sitt beslut till dess att förhandling enligt 10 § är avslutad.

I 11–14 §§ finns regler om en förstärkt förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren innan han fattar eller verkställer beslut där beslutanderätten enligt tillämpliga rättsregler tillkommer arbetsgivaren ensam. Det utmärkande för dessa medbestämmandeförhandlingar är att arbetsgivaren i allmänhet måste fullgöra sin förhandlingsskyldighet innan han får fatta eller verkställa sitt beslut i förhandlingsfrågan. Bestämmelserna i 11–12 §§ gäller förhandlingsskyldighet gentemot kollektivavtalsbärande organisation. 13 § gäller förhandlingsskyldighet gentemot andra arbetstagarorganisationer. I 14 § finns regler om s.k. central förhandling. Enligt 11–14 §§ finns inte någon skyldighet för en arbetstagarorganisation att förhandla.

Den som vill förhandla måste göra en förhandlingsframställning hos motparten (16 §). En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig till förhandlingssammanträde

¹ Bergqvist, Lunning, Toijer: Medbestämmandelagen, 2 uppl. 1997 s. 27.

² SOU 1994:141 s. 187 ff.

och om det behövs lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser (15 §). Parterna kan dock gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde. Arbetstagare som företräder sin organisation vid förhandling har rätt till skälig ledighet för att delta i förhandlingen (17 §).

För att de 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.³

Medbestämmandelagens 18 § innefattar en allmän skyldighet för part att hålla en skriftlig handling tillgänglig för motparten, om denne begär det. Skyldigheten gäller enbart om handlingen åberopats vid förhandling. Bestämmelsen är ömsesidig och gäller även i förhållande till en inte kollektivavtalsbunden motpart.

Arbetsgivaren skall fortlöpande hålla kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet (19 §). I 20 § anges det vilka fackliga organisationer som har rätt till information, i första hand de lokala. I vissa fall kan det råda tystnadsplikt beträffande den information som en part skall lämna. Frågan om tystnadsplikt skall i första hand göras till föremål för förhandling mellan parterna. Om enighet inte uppnås får frågan avgöras av domstol (21 §). Facklig förtroendeman får vidarebefordra information som mottagits med förbehåll om tystnadsplikt till ledamöter av styrelsen för den organisation som de företräder (22 §).

Den tystnadsplikt som regleras i 21 och 22 §§ avser enbart den information som lämnas enligt medbestämmandelagen. I de fall då även styrelserepresentationslagen är tillämplig, skall de båda lagarna tillämpas parallellt. För de arbetstagarrepresentanter som fullgör uppdrag i styrelsen gäller för den information de får genom dessa uppdrag samma tystnadsplikt som för övriga ledamöter i styrelsen.

Den som bryter mot medbestämmandelagen eller mot kollektivavtal kan bli skyldig att betala ekonomiskt eller ideellt skadestånd till motparten (54 §). Vid bedömningen av om någon har rätt till allmänt skadestånd skall hänsyn tas till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser följs (55 §). Den som har rätt

³ Bergqvist, Lunning, Tojjer: Medbestämmandelagen, 2 uppl. 1997 s. 271 ff.

till eventuellt skadestånd är den som är bärare av en rättighet enligt lagen. Skadeståndsskyldigheten kan i vissa fall jämkas (60 §). Den allmänna skadeståndsbestämmelsen i 54 § gäller inte i den mån något annat följer av de särskilda reglerna i 56 § andra stycket eller i 57–59 §§.

Om någon som företrädare för en arbetsgivarorganisation, arbetstagarorganisation eller enskild arbetsgivare bryter mot vad som föreskrivs i 21 eller 22 §§ kan organisationen eller arbetsgivaren åläggas ekonomiskt och ideellt skadestånd (56 §). Något personligt skadeståndsansvar kommer inte i fråga i dessa fall. Om en enskild arbetstagarare tar emot information under tystnadsplikt utan att han eller hon kan sägas vara företrädare för en organisation, blir regeln i 56 § inte tillämplig. Det personliga ansvaret får i sådana fall bedömas med utgångspunkt i allmänna regler som följer av anställningsavtalet.

57 § reglerar skadeståndsskyldigheten i de fall arbetstagarorganisation utövat tolkningsföreträde eller vetoförklaring utan att det funnits fog för detta. 58 § reglerar skadeståndsskyldigheten i de fall då arbetsgivare utan fog utkrävt arbete utan att synnerliga skäl förelegat under pågående tvist om arbetskyldigheten. I 59 § finns regler om ansvarsbefrielse för enskilda organisationsmedlemmar när deras organisation står ansvaret för lag- och avtalsbrott.

Om flera är ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt (61 §). I de fall då en arbetstagarares åtgärd eller underlåtenhet kan föranleda skadestånd enligt medbestämmandelagen, får annan påföljd inte åläggas arbetstagararen utan stöd i författning eller kollektivavtal (62 §).

I 63–69 §§ medbestämmandelagen finns föreskrifter som kompletterar den allmänna bestämmelserna i arbetstvistlagen. Arbetstvistlagen skall normalt tillämpas på mål rörande medbestämmandelagen (63 §).

I 64–68 §§ finns regler om frister för förhandling och för att väcka talan i rättstvister om skadestånd eller annan fullgörelse enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal. Part som försitter de talefrister som anges i 65–67 §§ förlorar sin rätt till talan. I 69 § finns regler om interimistiska förordnanden.

3.1.2 Styrelserepresentationslagen

Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda syftar till att genom styrelserepresentation ge de anställda insyn i och inflytande på företagets verksamhet (1 §). Syftet i lagen skall tillgodoses på representativ väg. Med företag avses i lagen aktiebolag, bank, hypoteksförening, försäkringsbolag och ekonomisk förening. 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 (2 §). Lagens koncerndefinition hänvisar alltså till de koncerndefinitioner som ges i de respektive lagarna, men utesluter från sitt tillämpningsområde de företag som inte är svenska 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 tillämpning av lagen betraktas som anställd även i kommissionärs- eller dotterbolaget (3 §).

De anställda i ett företag som har minst 25 arbetstagare har rätt till två ledamöter i styrelsen och en suppleant för varje sådan ledamot. Om företaget bedriver verksamhet inom skilda branscher och i Sverige sysselsätter 1 000 arbetstagare har arbetstagarna rätt till tre ledamöter och en suppleant för varje sådan ledamot. Antalet anställda skall uppgå till minst 25 respektive minst 1 000 arbetstagare i genomsnitt under det senast förflutna räkenskapsåret. Antalet arbetstagarrepresentanter i styrelsen får dock inte överstiga antalet övriga ledamöter i styrelsen. Om företaget är ett moderföretag skall beräkningen av antalet anställda avse koncernen som helhet och rätten till styrelserepresentation tillkomma samtliga anställda inom koncernen (4 §). Av koncerndefinitionen i 3 § följer att det enbart är 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 §).

Beslut om att inrätta styrelserepresentation för de anställda fattas av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget eller om företaget är ett moder-

företag av arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till ett företag inom koncernen (6 §).

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 organisationerna 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 tillämpningen av reglerna anses som en organisation.

Med huvudorganisation avses t.ex. LO och PTK.⁴ 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. Vid beräkning av de olika organisationernas andel av det totala antalet kollektivavtalsbundna arbetstagare i företaget eller koncernen sker alltså en sammanläggning av LO-respektive PTK-anlutna arbetstagare. Rätten att utse arbetstagarrepresentanter fördelas olika mellan organisationerna beroende på hur andelen kollektivavtalsbundna arbetstagare fördelas mellan de olika organisationerna.

Vilken fördelning som skall göras mellan förbund inom en och samma huvudorganisation är oreglerat i lagen. I praktiken får dock bestämmelserna betydelse även för den fördelningen.

Arbetstagarrepresentanterna bör utses bland de anställda vid företaget eller, i fråga om moderföretag, inom koncernen. Till arbetstagarrepresentant får inte utan särskilt tillstånd utses den som i sådan egenskap tillhör ett annat företags styrelse, om inte företaget medger det eller om de ingår i samma koncern (9 §). Tiden för en arbetstagarrepresentants uppdrag bestäms av den fackliga organisation som utser honom. Mandatperioden får dock inte vara längre än fyra räkenskapsår. Den skall bestämmas så att uppdraget upphör vid slutet av en ordinarie stämma på vilken styrelseval förrättas (10 §).

En arbetstagarrepresentant intar i likhet med övriga styrelseledamöter 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

⁴ Lavén: Arbetstagare i styrelser, 1988 s 69 ff.

förtroende.⁵ En facklig organisation som har utsett en arbetstagarrepresentant kan alltså när som helst entlediga arbetstagarrepresentanten från uppdraget. Några skäl behöver inte anges. En anmälan skall göras till styrelsen. Styrelseledamoten har också rätt att själv efter anmälan avgå i förtid.

Om inte annat följer av styrelserepresentationslagen 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. För styrelsen i ett aktiebolag finns alltså relevanta regler i aktiebolagslagen. De fall då särskilda regler finns för arbetstagarrepresentanter har sammanställts under 12–15 §§ i styrelserepresentationslagen.

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 särskilt 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 §). Det finns allmänna jävsregler som gäller för alla styrelserepresentanter. Därutöver finns dessa särskilda jävsregler som enbart gäller för arbetstagarrepresentanterna. 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 eller inriktning (14 §).

Undantag från tillämpning av lagen kan medges om styrelserepresentation för de anställda skulle medföra väsentlig olägenhet som inte kan lösas på annat sätt. Sådan väsentlig olägenhet kan bara uppstå i företag där särskilda förhållanden råder i styrelsen antingen för att styrelsen har en på visst sätt balanserad sammansättning eller för att en särskild röstmajoritet krävs för styrelsens beslut (17 §). Frågor om undantag från tillämpning av lagen prövas av nämnden för styrelserepresentationsfrågor. Nämnden avgör

⁵ Lavén: Arbetstagare i styrelser, 1988 s. 68.

även frågor om tillstånd enligt 9 §. Nämndes beslut får inte överklagas (18 §). I övrigt gäller i mål om tillämpning av lagen, i den mån tvisten avser förhållandet mellan företaget och de anställda, arbetstvistlagen (19 §).

3.1.3 Förtroendemannalagen⁶

Lag (1974:358) om facklig förtroendeman är tillämplig på alla fackliga förtroendemen, även sådana som utsetts av en central arbetstagarorganisation. Den gäller även för förtroendemen som utsetts för fackliga uppdrag för anställda på andra arbetsplatser än där förtroendemannen själv är anställd, s.k. regionala fackliga förtroendemen, jfr 3 § 2 st. Lagen tillförsäkrar förtroendemannen bl.a. ett anställningsskydd utöver anställningsskyddslagen och ger en rätt till ledighet och i viss mån betalning för fackligt arbete.

En förutsättning för lagens tillämplighet är att det finns ett gällande kollektivavtal på arbetsplatsen. Lagen gäller även vid ett tillfälligt avtalslöst tillstånd. En ytterligare förutsättning för tillämpligheten är att den fackliga organisationen anmält till arbetsgivaren vem eller vilka personer som organisationen utsett till det fackliga uppdraget. Tidigare gällde som krav att förtroendemannen skulle vara anställd på den arbetsplats, där han eller hon hade att fullgöra sitt uppdrag. Ett sådant krav gäller fortfarande för bl.a. rätt till betald ledighet enligt 7 § men i huvudsak avser lagen numera såväl fackliga uppdrag på den arbetsplats där förtroendemannen är anställd som uppdrag på andra arbetsplatser. Däremot gäller inte lagen för experter, som inte har status av valda förtroendemen. Det behov som kan finnas av dessas medverkan i det fackliga arbetet har reglerats i medbestämmandeavtal, det så kallade Utvecklingsavtalet från år 1982.

De lagregler, som är av särskilt intresse i förhållande till 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. Direktivet föreskriver i artikel 10 att arbetstagararnas representanter, som utövar arbetstagarinflytandet enligt

⁶ Schmidt: Facklig arbetsrätt, 1997, kap. 6 och 7

Lunning: Facklig förtroendeman, 1997

Blyme: kommentar i Karnov till lagen om facklig förtroendeman.

direktivet, skall tillförsäkras samma rättigheter och skydd, som gäller enligt nationell lag.

Enligt förtroendemannalagen krävs för lagens tillämpning i första hand att det rör sig om facklig verksamhet (1 §). I bestämmelsen anges som den facklige förtroendemannens uppgift att "företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor". Däri inbegripes olika typer av förhandlingar, dvs. både avtalsförhandlingar och tvisteförhandlingar eller primärförhandlingar enligt medbestämmandelagen. Även förberedelsetid och utredningsarbete inför sådana förhandlingar täcks av lagen. Politisk verksamhet omfattas däremot inte i begreppet facklig verksamhet.⁷ Interna fackliga angelägenheter ryms heller inte under paragrafen. Facklig utbildning faller inom begreppet medan t.ex. grundläggande utbildning faller utanför tillämpningsområdet men inryms i stället under studieledighetslagens tillämpning. Styrelserepresentanter omfattas av förtroendemannalagen och även dessas suppleanter.⁸

I 3 § finns skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida. Förtroendemannen får inte hindras att fullgöra sitt uppdrag. Denna regel går längre än skyddet mot föreningsrättskränkning i 8 § medbestämmandelagen eftersom förtroendemannalagen till och med ålägger arbetsgivaren att i vissa fall undanröja hinder för den fackliga verksamheten. Bestämmelsen förutsätter inte att arbetsgivaren haft ett föreningsrättskränkande syfte för sin åtgärd, vilket krävs för ett brott mot 8 § medbestämmandelagen. Regeln i förtroendemannalagen förbjuder varje åtgärd som objektivt sett är ett hinder för förtroendemannen att utföra sitt fackliga uppdrag.

Förtroendemannens anställningsskydd regleras i 4 och 8 §§. 4 § ger ett långtgående skydd för både arbetsförhållanden och anställningsvillkor, vilka inte får försämrats på grund av det fackliga uppdraget. Villkoren skall vara samma eller likvärdiga efter det att det fackliga uppdraget har upphört.⁹ Om förtroendemannen trots allt måste omplaceras till ett lägre betalt arbete, blir arbetsgivaren tvungen att fylla ut löneskillnaden.¹⁰ I 4 § 2 p finns regler om efterskydd, vilket bl.a. innebär att förtroendemannen har rätt att under vissa omständigheter få utbildning efter det att uppdraget

⁷ AD 1978 nr 73 och AD 1982 nr 32.

⁸ AD 1987 nr 4.

⁹ AD 2000 nr 74.

¹⁰ AD 1981 nr 147.

avslutats. Detta kan t.ex. bli nödvändigt om förtroendeuppdraget pågått under så lång tid att förtroendemannen tappat nödvändig kompetens.¹¹ Syftet med regleringen är att förtroendemannen skall bibehålla sin ställning i jämförelse med arbetskamraterna.

I 8 § finns regler om en särskild företrädesrätt för förtroendemannen till fortsatt arbete om det bedöms vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Bestämelsen är utformad som ett undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Regeln är tillämplig vid driftsinskränkningar och hör närmast samman med bestämmelserna i 4 och 5 §§ om skydd för den fackliga verksamheten. Skyddet är avsett endast för den situationen att det är av särskild betydelse för den fackliga organisationen att just den fackliga förtroendemannen får vara kvar. Så kan förhållandet vara vid en partiell driftsinskränkning, där det behövs särskilda insatser från den fackliga organisationens sida. En klubbfunktionär kan i en sådan situation behöva fortsätta med sitt uppdrag även om han eller hon har relativt sett en kort anställningstid. Bedömningen av om ett företräde behövs skall i första hand göras av den fackliga organisationen¹² men bedömningen är möjlig att överpröva av domstol.¹³ Företrädesrätten enligt 8 § kan endast komma ifråga om den fackliga förtroendemannen har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifter, som denne kan komma att placeras på efter driftsinskränkningen.

Omfattningen, längden och förläggningen av förtroendemannens ledigheter regleras i 6 §. 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.

Ledigheten skall förutom att avse facklig verksamhet (1 §) vara nödvändig för det fackliga uppdraget (6 § första stycket). Dessutom gäller rätten bara i skäligen omfattning (6 § andra stycket). Slutligen får ledigheten inte förläggas på ett sådant sätt att det hindrar arbetets behöriga gång (6 § tredje stycket). Dessa fyra förutsättningar måste således vara för handen för att någon rätt till ledighet skall komma i fråga.

Vad som avses med "ledighet som fordras för det fackliga uppdraget" har varit föremål för domstolsprövning ett antal gånger.

¹¹ AD 1988 nr 32.

¹² AD 1977 nr 9.

¹³ AD 1981 nr 146, AD 1992 nr 144, AD 1993 nr 212.

Arbetsdomstolen har uttalat att en förtroendeman med skiftarbete har rätt inte bara till ledighet för den tid som schemalagts för kurs utan även för förberedelseledighet, restid och tid som behövs för att exempelvis dygnsvila skulle kunna beaktas.¹⁴ Utbildningen skall emellertid vara nödvändig för det fackliga uppdraget på så sätt att förtroendemans uppgifter och hans utbildning måste stå i rimlig proportion till varandra. Varje i och för sig nyttig utbildning medför alltså inte rätt till ledighet. En helhetsbedömning måste göras av de krav som den fackliga verksamheten ställer och vägas mot kravet på att omfattningen av ledigheten måste vara skälig med hänsyn till arbetsplatsens förhållanden.¹⁵

Vid en avvägning av vad som är skälig omfattning av ledigheten skall de fackliga behoven bedömas bl.a. mot bakgrund av antalet arbetstagare på arbetsplatsen, arbetsstyrkans sammansättning och arbetets art. Större vikt fästs vid fackliga uppdrag på den egna arbetsplatsen än vid uppdrag utanför den egna arbetsplatsen.

Hindret att förlägga ledighet för facklig verksamhet på sådant sätt att det stör arbetets behöriga gång har av Arbetsdomstolen bedömts vara en ren förläggningsregel och inte en regel som kunde förhindra ledighet, som behövdes.¹⁶

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). Vad som inryms under detta begrepp är inte alltid självklart och har i några fall fått avgöras efter rättslig prövning. Frågan lämpar sig egentligen bäst för en reglering i kollektivavtal, men så har trots allt inte skett i någon större utsträckning på den privata arbetsmarknaden.

För betald ledighet för exempelvis kurser krävs att förtroendemannen behöver utbildningen för att kunna utföra sitt fackliga uppdrag.¹⁷

Utanför arbetsgivarens betalningsskyldighet faller ledighet för fackligt förhandlingsarbete på andra arbetsplatser, deltagande i avtalskonferenser, kongresser m.m.¹⁸ Rätten till betald ledighet finns i princip inte heller under tid som omfattas av fackliga stridsåtgärder.¹⁹

¹⁴ AD 1975 nr 62.

¹⁵ AD 1980 nr 90, AD 1988 nr 92, AD 2000 nr 19 m.fl.

¹⁶ AD 1981 nr 105.

¹⁷ AD 1976 nr 35, AD 1979 nr 65, AD 1988 nr 92 m.fl.

¹⁸ AD 1980 nr 154, AD 1984 nr 17 m.fl.

¹⁹ AD 1977 nr 158, AD 1986 nr 49.

3.1.4 Lagen om europeiska företagsråd

Genom lag (1996:359) om europeiska företagsråd (lag om EFR) införlivades år 1996 rådets direktiv 94/45/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EFR-direktivet) i svensk rätt. Därefter gjordes vissa ändringar i lagen med anledning av att direktivet om europeiska företagsråd gjorts tillämpligt på Storbritannien och Nordirland genom rådets direktiv 97/74/EG.

Direktivet om europeiska företagsråd förutsätter i stora delar att bestämmelserna ges ungefär samma tillämpning i alla länder där det skall gälla. Utgångspunkten i den svenska lagen är därför att så nära som möjligt följa direktivtexten. En annan utgångspunkt har varit att i så stor utsträckning som möjligt följa den svenska traditionen inom arbetsrätten.

Lagen gäller för gemenskapsföretag och företagsgrupper som omfattas av direktivet (4 §). Vid beräkningen av antalet arbetstagare skall huvudtalet räknas utan någon uppdelning på grund av arbetstidsmättet. Detta beräkningssätt överensstämmer med vad som allmänt tillämpas, t.ex. enligt styrelserepresentationslagen. Deltidsanställda och heltidsanställda räknas således lika.

Lagstiftningen har gjorts dispositiv i förhållande till kollektivavtal på förbunds nivå förutsatt att avtalet inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagersidan, än som följer av direktivet (7 §). På så sätt kan parterna genom t.ex. branschvisa kollektivavtal göra den anpassning som är önskvärd.

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§§).

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

Arbetstagarna 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 för utseendet i lagen. Skall en ledamot utses, väljs den av den lokala kollektivavtalsbärande organisation, som företräder flest arbetstagare. Skall flera ledamöter utses, gäller vissa regler i styrelse-representationslagen. Finns inte kollektivavtal skall de svenska ledamöterna utses av den organisation, som företräder flest arbetstagare, 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 §).

Förhandlingar mellan berörda företagsledningar och förhandlingsdelegationen skall åsyfta att nå ett avtal som behandlar vissa angivna frågor i enlighet med direktivets artikel 6.2. eller 6.3 (21 eller 22 §§).

Om något avtal eller annat samrådsförfarande inte träffas gäller särskilda regler om inrättande av ett europeiskt företagsråd (23–35 §§). Enligt dessa skall ett företagsråd 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 arbetstagarrepresentanter till förhandlingsdelegation. Företagsrådets sammansättning omprövas vart annat år om inte annat avtalas. Företagsrådet skall ha rätt att på arbetsgivarens bekostnad träffas enskilt en gång per år förutom i anslutning till mötena med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Det har bedömts nödvändigt att arbetstagarrepresentanterna ges reella möjligheter till samarbete och för det krävs att man träffas mer än en gång per år för att överbrygga svårigheter med olika språk och kulturella bakgrunder. Ledamöterna behöver få en chans att bygga en fungerande organisation och lära känna varandra. Kostnadsansvaret för och företagsråd och arbetsutskott åvilar gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget (35 §).

Utöver de regler om skydd för arbetstagarrepresentanter som kan gälla enligt medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen, införs särskilda skyddsregler genom hänvisning till delar av förtroendemannalagen. Detta gäller 3 § första stycket som förbjuder arbetsgivaren att hindra en förtroendemannan att fullgöra sitt

uppdrag, rätten till bibehållna anställningsvillkor och efterskydd i 4 §, rätt 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 §). Någon särskild regel om rätt att i vissa situationer underlåta att informera och förhandla, har inte bedömts nödvändigt, eftersom svensk rätt redan enligt medbestämmandelagen ger en sådan möjlighet.

Brott mot lagens regler sanktioneras med skadestånd, vilket ansluter till det existerande svenska systemet på arbetsrättens område.

Förhandlingsdelegationen har rättskapacitet. Företagsrådet tar över förhandlingsdelegationens rättigheter och skyldigheter, när det börjar verka. Därmed upphör också förhandlingsdelegationen. Innan förhandlingsdelegationen har bildats, finns inget naturligt organ som kan påtala brott mot lagen. Ändå kan finnas behov av att från arbetstagsidan övervaka lagens efterlevnad. Arbetstagarernas talan skall därför kunna föras av berörda fackliga organisationer, som har åtminstone någon medlem vid företaget eller företagsgruppen (39 §). Enskilda arbetstagare kan enligt lagen varken berättigas till skadestånd eller bli skyldiga att utge skadestånd.

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

3.2 Former för medverkan i andra EES-stater

Arbetstagarernas rätt till medverkan i bolagens organ utövas olika beroende på hur bolagen är organiserade.

Hur ett bolag skall vara organiserat är beroende av den bolagsrättsliga regleringen i respektive stat. De olika system som finns, kan delas in i två olika huvudgrupper. Systemen brukar betecknas som monistiska eller dualistiska. Vissa länders system utgör dock en kombination av de båda organisationsmodellerna.

Utgångspunkten för om en organisationsmodell är att anse som monistisk eller dualistisk är om det utöver bolagsstämman – eller vad som motsvarar denna – skall finnas ett eller två bolagsorgan. För att förenkla denna framställning har vi valt att till viss del använda de begrepp för olika bolagsorgan som finns i SE-förordningen och SE-direktivet.

Dualistiska system finns i Tyskland, Österrike och Holland. I dessa länder finns arbetstagarnas rätt till medverkan i det organ som motsvarar vad som i regleringen för europabolag har fått beteckningen tillsynsorgan.

Monistiska system finns i Sverige, Spanien, Irland, Luxemburg, Italien, Storbritannien och Belgien. I dessa länder finns enbart ett organ där arbetstagarnas rätt till medverkan kan utövas.

En kombination av systemen finns i Frankrike, Finland, Danmark och Norge.

Den organisationsmodell som tillämpas i de olika staterna är, som ovan nämnts, avgörande för i vilket organ arbetstagarna har möjlighet att utöva en eventuell rätt till medbestämmande. I SE-direktivet betecknas detta inflytande som medverkan. I svensk rätt motsvarar detta inflytande arbetstagarnas rätt till styrelsrepresentation.

Oberoende av vilken organisationsform som tillämpas i bolagen har arbetstagarna i de flesta staterna rätt att välja eller utse ledamöter till det aktuella bolagsorganet, när rätt till medverkan förekommer. En annan ordning gäller dock i Holland. På vilket sätt de holländska arbetstagarna har möjlighet att utöva sin rätt beskrivs i avsnitt 3.2.3.

I Belgien, Irland, Island, Italien, Spanien och Storbritannien finns inte någon lagstadgad rätt till medverkan för arbetstagare i privata bolag.²⁰

Nedan ges en översiktlig bild av former för medverkan i några EES-stater.

²⁰ EIRObserver, 18 september 1998, EU9809201S och Group of Experts, European Systems of Worker Involvement, Final report, 1997.

3.2.1 Medverkan i Tyskland²¹

Tyskland har fyra lagstadgade system för arbetstagarmedverkan. Arbetstagarernas 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 vilken 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 på aktiebolag, inom gruv- järn- och stålindustri, som har mer än 1 000 anställda. Arbetstagarerna och aktieägarna utser lika många ledamöter var till bolagets tillsynsorgan. Därutöver utses en neutral person till ledamot i organet. Denna person måste ha både arbetstagarernas och aktieägarnas förtroende. Tillsynsorganet har vanligtvis elva ledamöter men kan utökas till femton eller tjugoen beroende av bolagets aktiekapital.

Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (lag av den 7 augusti 1956 om tillägg till lag om medbestämmande i gruv- järn- och stålindustrier) gäller på aktiebolag vilka inte själva driver verksamhet inom gruvnäringen men som är dominerande bolag i en grupp av bolag som driver verksamhet inom gruv-, kol-, järn-, och stålindustrin, om bolagsgruppens omsättning till minst tjugoprocent kommer från dessa näringar. Arbetstagarerna och aktieägarna utser lika många ledamöter var till bolagets tillsynsorgan. Därutöver utses en neutral person till ledamot i organet. Denna person måste ha både arbetstagarernas 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 någon speciell verksamhetsinriktning. Den gäller på bolag eller föreningar som har 500 till 2 000 arbetstagare. Arbetstagarerna 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.

²¹ Information av den tyske representanten till kommissionens arbetsgrupp i Bryssel, oktober 2002.

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 på bolag eller föreningar som har mer än 2 000 arbetstagare. Arbetstagarna utser hälften av ledamöterna och ägarna hälften. Tillsynsorganet 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 företagsledning 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.

3.2.2 Medverkan i Österrike²²

I Österrike gäller den dualistiska organisationsmodellen för bolag. Arbetstagarna har rätt till medverkan enbart i tillsynsorganen. Reglering av arbetstagarnas rätt till medverkan finns i flera olika lagar. Huvudregeln är att arbetstagare, i bolag med minst 40 arbetstagare, har rätt att utse en tredjedel av ledamöterna. Arbetstagarna får alltså utse en ledamot varje gång ägarna utser två ledamöter. Om udda antal ledamöter utses av ägarna, har dock arbetstagarna rätt att utse en ytterligare ledamot. För vissa verksamhetsformer finns regler som är utformade på annat sätt.

3.2.3 Medverkan i Holland²³

I Holland 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.

²² Information av den österrikiske representanten till kommissionens arbetsgrupp i Bryssel, oktober 2002.

²³ Information av den holländske representanten till kommissionens arbetsgrupp i Bryssel, maj 2003.

Rätten till medverkan utövas genom att arbetstagarna 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 än arbetstagarna. Val av ledamöter sker sedan i annan ordning. Arbetstagarkollektivet deltar inte i dessa val.

3.2.4 Medverkan i Finland

I Finland har arbetstagarna normalt rätt att utse en fjärdedel av ledamöterna till något bolagsorgan om arbetstagarna kräver detta. Denna arbetstagarrepresentation kan förekomma i styrelsen eller i förvaltningsrådet (tillsynsorganet). Det är bolaget, som beslutar i vilket organ arbetstagarna skall ges rätt till representation.

3.2.5 Medverkan i Norge

I norska bolag kan utöver styrelsen finnas en bedriftsforsamling (ett tillsynsorgan).

Om det inte finns någon bedriftsforsamling och flertalet arbetstagare kräver styrelserepresentation får de, om det är mer än 30 arbetstagare i bolaget, utse en ledamot till styrelsen. Om det är mer än 50 arbetstagare i bolaget får dessa, utse upp till en tredjedel av styrelseledamöterna och minst två av dessa. Om bolaget har mer än 200 anställda, har arbetstagarna rätt att utse en ledamot därutöver.

I norska bolag med mer än 200 anställda skall det väljas en bedriftsforsamling (ett tillsynsorgan). Bolaget och majoriteten av de anställda kan dock avtala att det inte skall finnas någon bedriftsforsamling i bolaget. Om så sker har arbetstagarna rätt att utse ledamöter till styrelsen i enlighet med vad som redovisats ovan.

I de fall bedriftsforsamlingen inte har avtalats bort, har arbetstagarna rätt att utse en tredjedel av ledamöterna till denna. Utgångspunkten är att två tredjedelar skall väljas av generalforsamlingen (bolagsstämman). Det kan dock bestämmas att valrätten till viss del skall överföras till andra t.ex. till arbetstagarna. Mer än hälften av ledamöterna måste alltid väljas av generalforsamlingen.

Om det finns en bedriftsforsamling är det denna som utser ledamöter till styrelsen.

3.3 EG-rätt

3.3.1 Direktivet om europeiskt företagsråd²⁴

Rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare antogs den 22 september 1994.²⁵ Direktivet är avsett att reglera information och samråd med arbetstagarna i företag eller koncerner på EU-nivå. Därmed tillförsäkrades rätten till information och samråd för anställda i europeiska företag eller företagsgrupper genom inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller någon annan anordning för information och samråd (artikel 1). Direktivet gäller företag eller företagsgrupper med sammanlagt 1 000 eller flera anställda inom medlemsstaterna, som har minst 150 anställda i var och en av två medlemsstater (artikel 2.1.1). Syftet var att stimulera till ett ökat inflytande för de anställda på europainivå utan att lägga en alltför stor börda på företagen.²⁶ Därför gäller direktivet endast stora multinationella företag och koncerner.

När direktivförslaget slutligen antogs hade det föregåtts av flera försök att skapa ett medinflytande för arbetstagare. Det s.k. Vredeling-förslaget om information och samråd med arbetstagarna hade framlagts år 1980 och förslagen om arbetstagarmedverkan inom ramen för europabolag hade diskuterats sedan år 1970 utan att det lett till några beslut. Någon enighet bland medlemsländerna hade inte varit möjlig att uppnå.

De stora stötestenarna vid utarbetande av direktivet om europeiska företagsråd och meningsskiljaktigheterna mellan länderna var i första hand vilken grad av arbetstgardeltagande som skulle gälla. Frågan var om regleringen skulle inskränkas till endast krav på information eller om en rätt till samråd och förhandling också skulle innefattas i regleringen. Frågan gällde också om anställda i företag, som hade verksamhet i flera olika europeiska länder, skulle ha direkt tillgång till den centrala företagsledningen i utövandet av inflytandet. Vilken roll de fackliga organisationerna skulle tilldelas var också omdiskuterat.

Först genom upprättandet av den ordning som föreskrivs i protokollet om socialpolitik kunde direktivet om europeiska före-

²⁴ Nyström/Blanpain, EG/EU arbetsrätt och arbetsmarknad, Stockholm 1994.

²⁵ EGT L 254, 30.9.1994, s. 64 (Celex 394L0045).

²⁶ COM (94) 134 final s. 7.

tagsråd antas. Eftersom direktivet uttryckligen angav att det avsåg endast information och samråd och inte inkluderade medbestämmande, blev det möjligt att fatta beslutet med kvalificerad majoritet.²⁷ Storbritannien och Nordirland stod utanför men genom direktiv 97/74 EG²⁸ har reglerna om europeiska företagsråd utvidgats till att avse även dessa länder.

I ingressen till direktivet framhålls att inre marknadens funktion medför att företag behöver slås samman i gränsöverskridande fusioner, övertaganden och andra samarbetsprojekt. Detta medför att företag och koncerner blir alltmer transnationella. Utvecklingen leder till att koncerner som bedriver verksamhet i flera än en medlemsstat måste informera och överlägga med representanter för arbetstagare som berörs av deras beslut, oavsett i vilket land dessa arbetar.

Eftersom medlemsstaternas nationella lagstiftningar inte var anpassade till en utveckling med alltmer gränsöverskridande struktur, kunde arbetstagare i samma företag eller koncern komma att behandlas olika. Syftet med direktivet var att balansera denna brist.

Enligt direktivet skall allt ansvar som förknippas med att upprätta ett europeiskt företagsråd ligga hos den centrala ledningen för gemenskapsföretaget eller, om det rör sig om en grupp av gemenskapsföretag, den centrala ledningen för det kontrollerande bolaget (artikel 4). För att uppnå en ordning för information och samråd har den centrala ledningen enligt direktivet att påbörja förhandlingar med ett särskild utsett förhandlingsorgan, som består av representanter för de anställda i olika länder (artikel 5). Med val av representanter till förhandlingsorganet skall garanteras att varje medlemsstat som har ett gemenskapsföretag, eller en grupp av gemenskapsföretag, representeras av minst en medlem. Dessutom skall det finnas ytterligare medlemmar i proportion till antalet anställda i företaget eller företagsgruppen.

Förhandlingsorganet skall tillsammans med ledningen förhandla fram ett skriftligt avtal för arbetstagarinflytandet (artikel 6). Parterna skall besluta om sammansättning, kompetens och arbetsätt för det företagsråd, som skall vara mottagare av information från ledningen och samråda med denna för arbetstagarnas räkning. Så snart förhandlingarna kommit igång råder enligt direktivet full avtalsfrihet. Först om parterna misslyckats med att få till stånd ett avtal blir direktivets tilläggsföreskrifter tillämpliga. Detta betyder

²⁷ COM (91) 174 final, OJ/91/C 138.

²⁸ EGT L 10, 16.1.1998, s. 22 (Celex 397L0074).

att direktivet inte föreskriver något minimikrav på standard i avtalet.

Enligt tilläggföreskrifterna, som behandlas i en bilaga till direktivet, skall företagsrådets kompetens inskränka sig till frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag. Minimikravet är alltså att frågan är relevant för åtminstone två verksamheter, som är belägna i skilda medlemsstater (bilagan punkt 1a). Företagsrådet skall vara sammansatt av minst tre och högst 30 ledamöter, som är arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag och väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter eller, där sådana saknas, av hela arbetstagar kollektivet. Det skall säkerställas att varje berörd medlemsstat där företaget eller företagsgruppen har verksamhet, företräds av en medlem. Valet av medlemmar till företagsrådet skall ske enligt nationell lag eller praxis i varje medlemsland (bilagan punkt 1b-d och artikel 2.1d).

Minst ett årligt möte skall hållas med företagsrådet på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen. Informationen skall särskilt avse struktur, ekonomi och den finansiella situationen, förväntad utveckling av verksamheten, produktion och försäljning. På grundval av sådan information skall samråd äga rum mellan parterna om utvecklingen i gemenskapsföretaget eller gemenskapsgruppens verksamhet och framtidsutsikter (bilagan punkt 2). Information och extra samrådsmöten ska också tillämpas avseende alla förslag från företagsledningen på olika nivåer, om förslagen har långtgående följder för arbetstagarintressena (bilagan punkt 3).

En fråga som inte besvaras i direktivet är vid vilken tidpunkt arbetsgivaren har skyldighet att informera och samråda. Den arbetsgrupp som kommissionen inrättade inför genomförandet av direktivet i medlemsstaterna uttalade att information och samråd måste ske i vart fall i så god tid att åtgärderna inte blir meningslösa.

Företagsrådet skall ha möjlighet att träffas och förbereda mötena utan arbetsgivarens närvaro (bilagan punkt 4).

Ledamöterna i företagsrådet har rätt till biträde av experter, som de själva utser. Kostnaderna för förfarandet skall bäras av företaget och inkluderar sådan expertmedverkan (bilagan punkt 7).

Ett särskilt skydd för arbetstagarnas representanter föreskrivs, när dessa utövar sina funktioner. Samma skydd och garantier skall då gälla för dem, som gäller för fackliga förtroendemän enligt medlemsstaternas nationella system (artikel 9).

Regler om sekretess gör det möjligt för medlemsstaterna att under vissa förutsättningar tillåta att viss information, som det skulle skada företaget att lämna ut, undanhålles arbetstagersidan. Dessutom föreskrivs en tystnadsplikt för ledamöterna i företagsrådet avseende information som givits dem i förtroende (artikel 8). Ledningens beslut att undanhålla information eller att kräva sekretess skall kunna bli föremål för överprövning (artikel 11).

Medlemsstaterna skall tillse att företagsledning och arbetstagarrepresentanter uppfyller direktivets förpliktelser. Det skall föreskrivas lämpliga åtgärder om direktivet inte följs (artikel 11).

3.3.2 Direktivet om information och samråd

Den 11 mars 2001 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.²⁹

Direktivet uppställer minimikrav avseende arbetstagarernas rätt till information och samråd i företag eller driftsställen inom gemenskapen.

Enligt artikel 1 p 2 ska formerna för information och samråd fastställas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

Direktivet definierar i artikel 2 begreppet information som arbetsgivarens överlämnande av sådana uppgifter till arbetstagarrepresentanterna, som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska densamma. Begreppet samråd definieras som en diskussion och upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren.

Artikel 3 innehåller vissa tröskelvärden, som skall vara uppfyllda för att direktivet skall vara tillämpligt.

I artikel 4 anges formerna för informationen och samrådet. Förfarandet omfattar dels löpande information om företagets förväntade utveckling och ekonomiska situation, dels den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget och dels viktigare beslut, som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisation eller de anställdas villkor.

Informationen skall ges på ett sådant sätt att det möjliggör för arbetstagarna att ta del av den och göra en bedömning av dess

²⁹ EGT L 80, 23.3.2002, s. 29 (Celex 32002L0014).

betydelse för att vid behov kunna förbereda ett samrådsförfarande med arbetsgivaren.

Samråd skall enligt artikel 2 i direktivet äga rum på den nivå inom företaget som är relevant i förhållande till den fråga som behandlas. Samrådet skall ske på grundval av uppgifter som arbetsgivaren lämnat och på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med arbetsgivaren och få motiverade ståndpunkter och svar.

Parterna kan enligt artikel 5 tillåtas att själva avtala om formerna för informationen och samrådet.

Regler för konfidentiell information finns i artikel 6.

Övriga bestämmelser i direktivet reglerar skydd för arbetstagarrepresentanterna, påföljdsfrågor och förhållandet mellan direktivet och andra bestämmelser på gemenskapsnivå och nationell nivå.

Senast den 23 mars 2005 skall medlemsstaterna ha införlivat direktivet. I Sverige bereds frågan för närvarande inom Näringsdepartementet.

4 Genomförandet av direktivet i Sverige

4.1 Behov av en lag

Vårt förslag: En ny lag bör införas för reglering av arbetstagarinflytande i europabolag.

Genom regleringen i förordningen skapas en ny bolagsform och genom direktivets reglering åligger det EES-staterna att införa regler om arbetstagarinflytande i dessa bolag. Av naturliga skäl finns inte någon dylik reglering i Sverige sedan tidigare.

Utredningen har för att utröna om det är möjligt och lämplig att genomföra direktivets bestämmelser genom kollektivavtal, tillställt arbetsmarknadens parter en förfrågan om huruvida de önskar träffa kollektivavtal i detta avseende. Parterna har uppgivit att de i detta fall inte bedömer det lämpligt att genomföra det aktuella direktivet genom kollektivavtal. Mot denna bakgrund måste direktivet genomföras i lag eller annan författning. Den reglering som skall införas är omfattande, detaljreglerad och mycket speciell. Vi anser därför att det är lämpligast att införliva direktivets regler genom att samla dem i en särskild lag.

4.2 Lagens tillämpningsområde

Vårt förslag: Lagen skall gälla för de bolag som avser att bilda ett europabolag och dessa bolags dotterbolag och filialer. Vidare skall den gälla för europabolag samt dessas dotterbolag och filialer. Den skall även gälla för arbetstagare i de aktuella bolagen och filialerna.

Från lagens tillämpningsområde undantas samma frågor som i 2 § medbestämmandelagen undantas från den lagens tillämpningsområde.

Lagen bör inte göras dispositiv i förhållande till kollektivavtal.

Regleringen skall gälla för arbetstagarnas inflytande på verksamheten i de europeiska publika aktiebolag (Societas Europaea, nedan kallade europabolag) som avses i rådets förordning (EG) nr 2157/2001. För att ett europabolag skall få registreras, måste det vara fastlagt vilka regler för arbetstagarinflytande som skall gälla i bolaget.¹ Den reglering vi föreslår skall därför tillämpas även av och i de enheter som deltar och i övrigt är delaktiga i processen för att etablera ett europabolag.

Den som ensam eller tillsammans med andra skall bilda ett europabolag måste vara juridisk person. De preciserade krav som gäller för att en juridisk person skall vara behörig att ensam eller tillsammans med andra juridiska personer bilda ett europabolag anges i artikel 2 och artikel 3 i förordningen. En kort redogörelse för vilka som kan vara "deltagande bolag" görs även i nästa avsnitt i denna framställning, se nedan. De enheter som är delaktiga i bildandeprocessen utan att vara deltagande bolag är i första hand de som givits benämningen "berörda" dotterbolag och filialer. Vad som krävs för att en enhet skall anses vara berörd redovisas i avsnitt 4.2.4. I vissa fall skall dock regleringen vara tillämplig för samtliga dotterbolag och filialer till de deltagande bolagen dvs. även för dotterbolag och filialer som inte är "berörda" i direktivets mening.

Lagen skall som ovan angivits syfta till att reglera arbetstagarnas inflytande i europabolag. Den skall alltså gälla för arbetstagarna i dessa bolag och för arbetstagarna i alla de enheter som enligt vad som sagts är deltagande eller berörda. De rättigheter och skyldigheter som arbetstagarna får genom regleringen är kollektiva.

I den nationella lagstiftningen får införas särskilda bestämmelser för europabolag som direkt och huvudsakligen ägnar sig åt opinionsbildande verksamhet med avseende på information och meningsyttringar, förutsatt att sådana särskilda bestämmelser redan ingår i den nationella lagstiftningen. Sådana särskilda bestämmelser som avses i direktivet finns i 2 § medbestämmandelagen, där det sägs att arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har ett kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål skall undantas från den lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning. Ett motsvarande undantag bör gälla i den nu föreslagna lagen.

¹ Se artikel 12.2 i förordningen.

Detta direktiv är, till skillnad från många andra direktiv inom arbetsrättens område, inte något minimidirektiv. Det avser att reglera gränsöverskridande förhållanden på i huvudsak samma sätt. Vi anser därför inte att det finns något utrymme för att göra den föreslagna lagen i sin helhet dispositiv i enlighet med det mönster som annars är brukligt.

4.2.1 Begreppet deltagande bolag

Vilka bolag som får delta i bildandet av ett europabolag regleras i artikel 2 i förordningen. Reglerna skiljer sig åt mellan de olika bildandesätten. Ett europabolag kan bildas genom fusion, genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas eller genom ombildning av ett nationellt publikt aktiebolag.

Utgångspunkten för att ett bolag skall få delta är att det har sitt säte och huvudkontor inom EES. En EES-stat har dock enligt artikel 2.5 i förordningen rätt att föreskriva att ett bolag som inte har sitt huvudkontor inom EES får delta i bildandet av ett europabolag, om bolaget är bildat i överensstämmelse med lagstiftningen i en EES-stat, har sitt säte i den staten och har faktisk och fortlöpande anknytning till ekonomin i en EES-stat. Det är troligt att Sverige kommer att utnyttja denna möjlighet.²

Dotterbolag och filialer som omnämns i artikeln blir inte ”deltagande bolag”. De utgör enbart förutsättningar för att de bolag till vilka de är dotterbolag eller filialer skall kunna bli ”deltagande bolag”. Dotterbolag och filialer belägna utanför EES beaktas inte i detta avseende. Däremot kan ett bolag räkna sig till godo ett dotterbolag inom EES även då detta ägs indirekt via ett dotterbolag i tredje land.

Vid fusion (artikel 2.1 i förordningen) får publika aktiebolag som anges i förordningens bilaga 1 delta. För svensk del innebär det att bolag som enligt den svenska aktiebolagslagen klassificeras som publika aktiebolag får delta. Detsamma torde gälla för ombildning till ett europabolag (artikel 2.4 i förordningen) även om förordningen här inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till bilagan.

Vid bildande av holdingbolag (artikel 2.2 i förordningen) är det i stället privata eller publika aktiebolag enligt förordningens bilaga 2 som får delta. För svensk del innebär det att ett bolag som enligt

² Se Ds 2003:15 s. 26 ff.

den svenska aktiebolagslagen klassificeras som ett aktiebolag (publikt eller privat) får delta.

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

Även ett europabolag kan vara ett deltagande bolag vid bildande av ett europabolag genom fusion, i form av holdingbolag eller dotterbolag (artikel 3 i förordningen).

4.2.2 Begreppet dotterbolag

Vårt förslag: Begreppet dotterbolag bör definieras genom en hänvisning till definitionen i lagen om EFR.

Förordningen innehåller inte någon definition av begreppet dotterbolag. Vid tillämpning av förordningen får tolkningsfrågan därför lösas med utgångspunkt i vad som föreskrivs i dess artikel 9 c.

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

EG-rätten innehåller inte någon allmän bolagsrättslig koncerndefinition. I rådets sjunde bolagsrättsliga direktiv 83/349/EEG (det sjunde bolagsrättsliga direktivet) finns bestämmelser som kan sägas innefatta en koncerndefinition. Direktivet ger dock inte denna koncerndefinition betydelse annat än på redovisningsrättens område.³

Begreppet dotterföretag definieras i bl.a. 1 kap. 5 § aktiebolagslagen (1975:1385) och 1 kap. 4 § årsredovisningslagen (1995:1554).

³ Prop. 1995/96:10 del II s. 108–113, 175–178 och 288.

Definitionerna i dessa båda lagar är i sak likalydande och går tillbaka på föreskrifterna i artiklarna 1.1, 2.1 och 3.2 i det sjunde bolagsrättsliga direktivet. I samband med att det sjunde bolagsrättsliga direktivets koncerndefinition infördes i svensk rätt genom aktiebolagslagen och årsredovisningslagen föreslog en remissinstans att samma koncernbegrepp skulle införas i skatterättsliga avseenden. Någon samordning med det skatterättsliga koncernbegreppet gjordes dock inte.

Definitionen av dotterföretag i det sjunde bolagsrättsliga direktivet är närliggande med inte identisk med definitionen av kontrollerat företag i EFR-direktivet.

I EFR-direktivet definieras kontrollerande företag enligt följande. Med kontrollerande företag avses ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag i kraft av till exempel äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerade företaget. Om inte annat visas, anses ett företag utöva bestämmande inflytande över ett annat företag om det i eget eller någon annans namn

- 1) har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan,
- 2) kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till företagets emitterade aktiekapital eller
- 3) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital.

Även om de nu angivna förutsättningarna är uppfyllda skall ett företag inte anses vara ett kontrollerande företag om det är ett sådant företag som avses i artikel 3.5a eller 3.5c i rådets förordning av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer 89/4064/EEG. Bestämmande inflytande skall inte heller anses utövas när det endast är fråga om att en tjänsteman utövar sina funktioner enligt lagar om likvidation, konkurs, obestånd, betalningsinställelse, ackord eller liknande förfarande.

Vid genomförandet av EFR-direktivet övervägdes frågan om det var möjligt att använda aktiebolagslagens koncernbegrepp.⁴ Det konstaterades då att det inte var möjligt eftersom det var direktivets definition av grupp av gemensamhetsföretag som skulle omfattas av lagen.

⁴ Prop. 1995/96:163 s. 31.

Vi finner inte skäl att göra någon annan bedömning nu, varför vi föreslår att begreppet dotterbolag definieras genom en hänvisning till vad som föreskrivs angående det kontrollerade företaget i 9–12 §§ lag om EFR.

4.2.3 Begreppen filial och driftsenhet

Vårt förslag: I den nya lagen bör begreppet filial användas i stället för begreppet driftsenhet.

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

Begreppet driftsenhet förekommer inte i förordningen. Däremot används begreppet ”*filial*”. I den engelska utgåvan av förordningen motsvaras begreppet filial av ”*branch*”. Begreppet filial förekommer inte i direktivet.

Begreppet *driftställe* förekommer inte i direktivet men definieras i rådets förordning (2000/1346/EG) om insolvensförfaranden (artikel 2 h) som

varje verksamhetsplats där gäldenären annat än tillfälligt idkar ekonomisk verksamhet med personella och materiella resurser.

I rådets direktiv (2002/14/EG) om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europiska gemenskapen (artikel 2 b) anges att med *driftställe* avses

en verksamhet som definieras enligt nationell lagstiftning och nationell praxis där ekonomisk verksamhet som inbegriper mänskliga och materiella resurser bedrivs kontinuerligt och som är belägen inom en medlemsstats territorium.

I de engelska versionerna används begreppet ”*establishment*” för vad som i de angivna rättsakterna fått den svenska beteckningen driftställe.

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

ett driftställe som utgör en legalt beroende del av ett kreditinstitut och som självständigt utför alla eller vissa av de transaktioner som är hänförliga till verksamhet i kreditinstitut, *samtliga de driftställen* som i en

medlemsstat är inrättade av ett kreditinstitut med huvudkontor i en annan medlemsstat skall anses *utgöra en enda filial*.

Filial motsvaras i den engelska utgåvan av "branch" medan driftställen motsvaras av "places of business".

I EFR-direktivet förekommer termen *verksamhet* för att beteckna gemenskapsföretagets verksamhet dels i det land det har sitt säte men dels också för att beskriva den verksamhet företaget har i andra länder. För att peka ut de verksamheter som gemenskapsföretaget driver i andra länder än säteslandet valdes i den svenska lagtexten termen *filial*.⁵

I svensk rätt är utgångspunkten att en driftsenhet är en sådan del av ett företag som är beläget inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv.⁶ Den geografiska begränsningen är dock inte undantagslös. Av 22 § anställningsskyddslagen framgår att enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad inte medför att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Vid fastställande av till vilken driftsenhet en arbetstagare som arbetar i bostaden hör, tas hänsyn till hur verksamheten är organiserad i det enskilda fallet. Det avgörande är huruvida arbetstagaren skall ses som organisatoriskt självständig eller inte. Finns det inte någon anknytning till någon annan driftsenhet kan arbetstagaren många gånger hänföras till en egen driftsenhet.⁷ För arbetstagare vilkas arbete inte är fast förlagt till en viss driftsenhet, t.ex. resemontörer och handelsresande, torde det ligga närmast till hands att anse dem knutna till den enhet varifrån uppdragen utgår eller administrationen sker.⁸

Ett deltagande bolag eller ett europabolag kan ha en eller flera verksamheter belägna både i den EES-stat där europabolaget skall ha eller har sitt säte och i andra EES-stater. I de fall verksamheterna är belägna i säteslandet beaktas och beräknas arbetstagarna i samtliga verksamheter tillsammans. De anses alltså som arbetstagare i det deltagande bolaget eller europabolaget. Det finns med utgångspunkt i direktivet inte något skäl att hantera arbetstagare på olika sätt beroende på vilken driftsenhet de tillhör, så länge driftsenheten i fråga är belägen i säteslandet. Så snart verksamheterna är belägna i något annat land än säteslandet, skall dessas arbetstagare dock an-

⁵ Prop. 1995/96:163 s. 34–35.

⁶ Prop. 1973:129 s. 260.

⁷ SOU 1998:115 s. 93–101, prop. 1999/2000:86 s. 123–126 och 133 samt bet. 2001/01:AU4.

⁸ Lunning/Toijer: Anställningsskydd, 8 uppl. 2002, s. 504–505.

ses tillhöra arbetsstyrkan i det land där verksamheterna är belägna och inte där bolaget har sitt säte.

Vid beräkning av arbetsstyrkan i ett bolags verksamheter i ett och samma land, finns det med direktivets utgångspunkter inte något skäl att beräkna arbetsstyrkan uppdelad på olika driftsenheter. I lag (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). Vidare anges att utländska företag och utomlands bosatta utländska medborgare skall anses som svenska rättssubjekt vid bedömningen av om de i ett rättsförhållande, som gäller av dem i Sverige bedriven näringsverksamhet, lyder under svensk lag och av om de i ett sådant rättsförhållande är skyldiga att svara inför svensk domstol eller underkasta sig svensk myndighets avgörande.

Direktivets avsikt att särskilt utpeka ett företags samtliga driftsenheter eller verksamheter i ett och samma land som inte är bolagets sätesland, blir enligt vår uppfattning tydligare om man använder begreppet filial. Vi föreslår därför att begreppet filial används i den svenska lagtexten i stället för begreppet driftsenhet. Vi anser dock inte att det finns något behov av att närmare försöka definiera begreppet i detta lagstiftningsärende.

4.2.4 Berörda dotterbolag och filialer

Berörda dotterbolag eller filialer är de dotterbolag eller filialer som enligt befintligt förslag till bildande av europabolag är avsedda att bli dotterbolag eller filialer till europabolaget när och om detta bildas.

Vilka enheter som skall bli dotterbolag eller filialer till europabolaget när detta bildas kan komma kan förändras över tiden. Det medför att även antalet "berörda" dotterbolag eller filialer kan komma att förändras över tiden. Det är huvudsakligen enbart de dotterbolag eller filialer som på angivet sätt är "berörda" vid det aktuella tillfället, som skall beaktas i de olika förfaranden som anges i direktivet.

4.2.5 Europeiskt arbetstagaråd

Vårt förslag: Det organ som företräder arbetstagarna i europabolag och dess dotterbolag och filialer i förfaranden som avser arbetstagarinflytande, bör ges den svenska beteckningen europeiskt arbetstagaråd.

Arbetstagarna företräds i förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget av arbetstagarnas förhandlingsdelegation, se avsnitt 4.4. När förhandlingar mellan detta organ och de deltagande bolagen har slutförts, skall arbetstagarna för att utöva sin rätt till inflytande företrädas av ett annat organ som skall inrättas för detta ändamål. Detta senare organ har i direktivet givits benämningen representationsorganet.

Vi anser att detta organ bör ges benämningen europeiskt arbetstagaråd, då detta klarare utvisar att det är ett organ för arbetstagarna. Benämningen passar dessutom bättre det svenska arbetsrättsliga språkbruket.

4.3 Begreppet arbetstagarinflytande

Arbetstagarinflytande innebär enligt direktivet samtliga mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom bolaget. De beslut som inflytandet tar sikte på är sådana som avser ekonomiska frågor, finansiell utveckling och ledning av bolaget.

I de avsnitt som följer här nedan ges allmänna utgångspunkter för vad som enligt direktivet gäller för information, samråd och medverkan. Hur dessa former för arbetstagarinflytande skall utövas i de enskilda fallen är beroende av om inflytandet regleras genom avtal eller referensbestämmelserna. När parterna ingår ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget skall de själva reglera dessa frågor. För de fall referensbestämmelserna blir tillämpliga finns bestämmelser i vårt lagförslag om hur ett arbetstagaråd, dvs. det organ som skall företräda arbetstagarna i förfaranden som avser information och samråd, skall inrättas. Där finns även närmare reglerat vilka frågor som särskilt skall omfattas och vid vilka tillfällen arbetstagarna har rätt till dylikt inflytande. Där finns regle-

ring om arbetstagarnas rätt till medverkan för de fall en sådan rätt skall utövas och referensbestämmelserna skall gälla.

4.3.1 Begreppet information

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

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

I motiven till lagen om EFR uttalades, att frågan om huruvida informations- och samrådsförfarandet med nödvändighet skulle äga rum *innan* för arbetstagarna viktiga beslut fattades inte var helt klar.⁹ Med hänsyn till utformningen av definitionerna i det föreliggande direktivet är det däremot helt klart att information och samråd skall ske innan beslut fattas av bolaget.

Nationella regler för information och även för samråd, skall tillämpas parallellt med direktivets reglering. För de frågor som faller utanför direktivets reglering skall alltså enbart reglerna i medbestämmandelagen gälla.

4.3.2 Begreppet samråd

Begreppet definieras i direktivet som upprättande av en dialog innefattande utbyte av åsikter mellan det organ som representerar arbetstagarna och europabolagets behöriga organ. Samrådet skall ske vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att, på grundval av tillhandahållen

⁹ Prop. 1995/96:163 s. 69.

information, lämna synpunkter på det behöriga organets planerade åtgärder vilka kan beaktas i europabolagets beslutsprocess.

Begreppet gavs en mera kortfattad definition i EFR-direktivet.¹⁰ I det direktivet angavs enbart att samråd innebar utbyte av åsikter och upprättande av en dialog mellan arbetstagarna och lämplig ledningsnivå. Motsvarande korta definition av begreppet har använts även i direktivet om information och samråd.¹¹

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

4.3.3 Begreppet medverkan

Vår bedömning: Medverkan är arbetstagarnas rätt att välja eller utnämna, föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan. En definition finns för vad som vid tillämpning av omröstningsreglerna skall anses som en minskning av medverkan. Definitionen är inte tillämplig för bedömning av vad som skall anses som samma nivå ur alla aspekter av arbetstagarinflytande. I det senare fallet tillkommer dels information och samråd dels det materiella innehållet i arbetstagarinflytandet. Några riktlinjer för värdering av kvaliteten på inflytandet ges dock inte i direktivet. Om sådana blir nödvändiga torde de enbart kunna tillföras av EG-domstolen.

Vid bedömning av graden för medverkan skall både avtalad frivillig medverkan och den medverkan arbetstagarna enligt lag har rätt till beaktas.

Liksom i svenska aktiebolag utövas aktieägarnas beslutanderätt i europabolag vid bolagsstämma. När det gäller europabolagets övriga organisation kan denna vara uppbyggd på två olika sätt, antingen enligt ett monistiskt system eller enligt ett dualistiskt system. Den monistiska organisationsmodellen – som är den som ligger närmast det svenska systemet – innebär att det utöver bolagsstämman finns ett bolagsorgan, förvaltningsorganet. I den

¹⁰ Artikel 2.1 f.

¹¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG, artikel 2 g.

dualistiska modellen finns det två bolagsorgan, ett ledningsorgan och ett tillsynsorgan.¹²

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

I den monistiska modellen är det förvaltningsorganet som utövar ledningen och förvaltningen av bolaget. Förvaltningsorganets ledamöter tillsätts av bolagsstämman. Förvaltningsorganet kan sägas motsvara styrelsen i ett svensk aktiebolag.

Det är bolaget självt¹³ – och alltså inte medlemsstaten – som bestämmer vilken av organisationsmodellerna som bolaget skall använda sig av. Det innebär att europabolag med säte i Sverige i vissa fall kan komma att tillämpa den för svensk aktiebolagsrätt främmande dualistiska organisationsmodellen.

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

Det finns två olika former för medverkan enligt direktivet. Det inflytande som 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.

Om ett förslag till avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget är sådant att det skulle innebära en minskning av rätten till medverkan, krävs det kvalificerad majoritet vid omröstning i förhandlingsdelegationen för att bifalla förslaget. Man måste därför ha klart för sig vad som enligt direktivet innebär en minskning av rätten till medverkan. I anslutning till omröstningsreglerna finns därför en definition av vad som skall anses som en minskning av medverkan i detta sammanhang. En minskning av rätten till medverkan innebär

¹² Ds 2003:15 s. 19.

¹³ Artikel 38 i förordningen.

att arbetstagarna skulle få rätt att välja, utnämna, föreslå eller avvisa en mindre andel av ledamöterna efter bildandet av europabolaget jämfört med den högsta andel av medverkan som före bildandet gäller i något av de deltagande bolagens organ. Denna rent matematiska bedömning av vad som skall anses som en minskning av medverkan skall dock användas enbart i samband med omröstningsreglerna.

När ett nationellt bolag skall ombildas till ett europabolag föreskriver direktivet, att arbetstagarinflytandet i europabolaget i alla aspekter måste nå upp till åtminstone samma nivå som var gällande i bolaget före ombildningen. Denna regel är inte någon del av omröstningssystemet utan en absolut förbudsregel. I detta fall måste man alltså se till att det rent materiella innehållet i inflytandet inte försämras. I de olika EES-staterna förekommer alltså olika system inte bara för i vilket organ inflytandet utövas utan också beträffande innehållet i inflytandet. Direktivet värderar inte de olika systemen. Att göra en objektiv och riktig jämförelse av vad som skall anses som samma nivå i alla aspekter vid ett eventuellt byte av organisationsmodell eller form för medverkan förefaller vara en grannliga uppgift. Den enda instans som kan göra det, torde var EG-domstolen.

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

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

4.4 Inrättande av en förhandlingsdelegation

Vårt förslag: Det organ som företräder arbetstagarna i förhandlingar om en ordning för arbetstagarinflytande i europabolag, bör ges den svenska beteckningen arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

En ordning för arbetstagarnas inflytande i europabolag skall i första hand bestämmas i förhandlingar mellan deltagande bolag och representanter för de anställda som berörs av förändringarna. Därför skall ett särskilt organ inrättas, som kan företräda arbetstagarna vid dessa förhandlingar. Detta organ har i direktivet, liksom i EFR-direktivet, i den engelska versionen givits benämningen "a special negotiating body" och i den svenska "det särskilda förhandlingsorganet".

Vi anser att detta organ, på samma sätt som i lagen om EFR, bör ges benämningen arbetstagarnas förhandlingsdelegation. Skälen till detta är dels att det passar bättre in i det svenska språkbruket och dels att begreppet redan är etablerat i den tidigare lagen.

4.4.1 Förutsättningar för att konstituera en förhandlingsdelegation.

Vår bedömning: Bolagens skyldighet att vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation skall kunna bildas uppkommer om europabolag skall bildas genom fusion eller i form av holdingbolag, när bildandeplanen offentliggörs. Skyldigheten uppkommer i ombildningsfallet när bolagsstämman beslutar bifalla ombildningen och i de fall europabolag skall bildas i form av dotterbolag i och med att bolagsstämman i samtliga deltagande bolag bifallit bildandeplanen. Åtgärderna skall vidtas så snart som möjligt.

För att ett europabolag skall få registreras måste det vara klart vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i bolaget. En första förutsättning för detta är att arbetstagarna verkligen inrättar en förhandlingsdelegation. Arbetstagarnas skyldighet att inrätta delegationen förutsätter dock att de först från arbetsgivaren fått förutsättningar härför. Av direktivet framgår att de deltagande

bolagen så snart som möjligt skall vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation skall kunna bildas. Vid vilken tidpunkt bolagens skyldighet att vidta nödvändiga åtgärder inträder, varierar beroende på det sätt som skall användas för att bilda europabolaget.

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

När ett holdingbolag skall bildas, skall de deltagande bolagen upprätta ett förslag för bildandet. Förslaget skall innehålla de uppgifter som framgår av artikel 32.2 och artikel 20. Förslaget skall offentliggöras.

Skyldigheten att ge förutsättningar för att konstituera en förhandlingsdelegation uppkommer, både när planen avser bildande av europabolag genom fusion och när den avser bildande av ett holdingbolag, genast vid publiceringen av förslaget.

När ett publikt aktiebolag skall ombildas till ett europabolag skall det berörda bolaget lämna ett förslag i enlighet med artikel 37.4 i förordningen. Förslaget skall publiceras. Skyldigheten att konstituera en förhandlingsdelegation uppkommer i och med att bolagsstämman beslutar att bifalla ombildningen.

För de bolag eller andra juridiska personer som skall bilda ett dotterbolag gäller enligt artikel 36 i förordningen de nationella reglerna för bildande av ett publikt aktiebolag. Skyldigheten att konstituera en förhandlingsdelegation uppkommer i och med att de deltagande bolagen beslutar att bifalla bildandeplanen eller närmare bestämt när det sista av de deltagande bolagen fattar ett dylikt beslut.

Sammanfattningsvis bör det inte uppstå några särskilda problem med att fastställa vid vilken tidpunkt skyldigheten att lämna denna primära information inträder. Det bör räcka med att konstatera att nödvändiga åtgärder bör vidtas så snart som möjligt.

4.4.2 Skyldighet att tillhandahålla viss primär information

Vårt förslag: Den primära informationen skall innehålla uppgifter om namnen på de deltagande bolagen och dessas samtliga dotterbolag och filialer och om antalet anställda vid vart och ett av de deltagande bolagen och dessas berörda enheter. Informationen bör även innehålla uppgifter både om hur många anställda i de deltagande bolagen som omfattas av ett system för medverkan och om utformningen och omfattningen av denna eventuella medverkan i bolagens organ. Informationen skall lämnas till arbetstagarna vid de deltagande bolagen och dessas berörda dotterbolag och filialer.

De deltagande bolagen skall alltså så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation skall kunna bildas. Detta innebär att de bland annat skall ge information om namnen på de deltagande bolagen och dessas dotterbolag och filialer. Vidare skall informationen innehålla uppgifter om antalet arbetstagare i deltagande bolag och berörda enheter. Informationen om antalet anställda bör lämnas uppdelad för arbetstagare anställda i varje land och vidare för varje enhet i landet. Skälet därtill är att dessa uppgifter utgör grunden för hur den geografiska fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen skall ske. Det måste särskilt anges vilka enheter som enligt gällande plan skall bli berörda.

Någon definition av begreppet arbetstagare finns inte i direktivet. Av direktivets innehåll att döma bör man kunna utgå ifrån att antalet anställda skall beräknas vid en viss tidpunkt och att det således inte rör sig om någon genomsnittsbereäkning för någon viss period. Man bör vidare kunna utgå ifrån att varje anställd skall beaktas på samma sätt oberoende av anställningens form och omfattning. Begreppet arbetstagare bör ges samma innebörd som det har i nationell praxis.

Enligt förordningen (artikel 20.1, artikel 32.2 och artikel 37.4) skall information om bildandeplanen lämnas till aktieägarna. Det förefaller logiskt att kräva att samma information ges till arbetstagarna inför bildandet av en förhandlingsdelegation.

Direktivets utformning är inte klar i frågan huruvida informationskravet omfattar de deltagande bolagens samtliga dotterbolag och filialer eller enbart de berörda. I den svenska versionen av direktivet finns inte ordet berörda med i definitionen av berörda

dotterbolag och driftsenheter (filialer) i artikel 2d, vilket i sig är ägnat att skapa förvirring. Därtill används inte begreppet berörda konsekvent i övrigt i den svenska utgåvan av direktivet.

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

En skylighet att lämna information finns även enligt lagen om EFR. EG-domstolen har i ett förhandsavgörande av den 29 mars 2001,¹⁴ slagit fast att arbetstagarna har rätt till den information som de behöver för att kunna bedöma sina rättigheter enligt lagen.

Den primära information som skall lämnas enligt direktivet, skall ges för att en förhandlingsdelegation skall kunna inrättas. De arbetstagare, som har behov av information för att kunna fullgöra denna skyldighet, är de som kommer att vara berörda av förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. Information om bildandet måste alltså lämnas till arbetstagarna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer. För att dessa arbetstagare skall kunna inrätta en förhandlingsdelegation måste de veta hur många arbetstagare som är anställda i vart och ett av de deltagande bolagen och de berörda enheterna. De måste även ha information om i vilka EES-stater de olika enheterna är belägna, eftersom arbetstagarnas antal i de olika staterna är en grundförutsättning för hur platserna i förhandlingsdelegationen skall fördelas. Eftersom planerna på vilka dotterbolag eller filialer som skall komma att bli dotterbolag eller filialer till europabolaget kan ändras över tiden, förefaller det rimligt att namnen på samtliga dotterbolag och filialer redovisas. Det måste dock tydligt anges vilka av dotterbolagen och filialerna som enligt den gällande planen skall bli dotterbolag och filialer till europabolaget.

Vår utgångspunkt är alltså att information skall ges till arbetstagarrepresentanterna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och filialer. I de fall det inte finns några arbetstagarrepresentanter skall informationen lämnas till arbetstagarna själva. Informationen skall innehålla uppgifter om namnen på de deltagande bolagen och dessas samtliga dotterbolag och filialer. Informationen skall vidare innehålla uppgifter om antalet anställda i deltagande bolag, berörda

¹⁴ Mål C-62/99 mellan Betriesbrat der bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG och bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG (REG 2001 s. I-02579).

dotterbolag och filialer. Dessa anställda skall även redovisas uppdelade på de stater där deras arbetsplatser är belägna.

Direktivet föreskriver inte någon skyldighet för de deltagande bolagen att specificera hur många av deras anställda som täcks av ett system för medverkan eller vilken andel arbetstagarnas medverkan utgör i det organ där medverkan utövas. Den primära informationen bör dock innehålla även sådana uppgifter, eftersom de är till stor nytta under förhandlingsarbetet.

Informationskravets omfattning har diskuterats i kommissionens arbetsgrupp, som enats om att ge informationskravet det innehåll, som här redovisats.

4.4.3 Skyldigheten att inrätta en förhandlingsdelegation

Vårt förslag: De deltagande bolagen måste ställa tillräckliga resurser till förfogande för arbetstagarna och även på andra sätt underlätta för dem, så att ledamöter till förhandlingsdelegationen blir utsedda och inställer sig till förhandlingsmöten. Parterna bör gemensamt upprätta en handling av vilken framgår att förhandlingsdelegationen är inrättad och namnen på dem, som ingår i denna.

Som tidigare framgått måste det vara klart vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i europabolaget, för att bolaget skall få registreras (förordningen artikel 12.2). Enligt förordningen finns det följande tre olika sätt för att fastställa vilket arbetstagarinflytande som skall gälla i europabolaget.

- 1) Ett avtal om arbetstagarinflytande kan ingås mellan förhandlingsdelegationen och de deltagande bolagen.
- 2) Förhandlingsdelegationen kan fatta beslut om att avstå från arbetstagarinflytande enligt regleringen i den lag som vi nu föreslår.
- 3) Om förhandlingsperioden löper ut utan att förhandlingsdelegationen och de deltagande bolagen ingått något avtal om arbetstagarinflytande, kommer arbetstagarinflytandet att regleras av särskilda regler som skall införas för dessa fall.

Förhandlingsperioden inleds så snart förhandlingsdelegationen har inrättats. Följden av att förhandlingsdelegationen inte inrättats, blir

alltså att ingen av de tre alternativa förutsättningarna för registrering av europabolaget kan uppnås. I direktivet finns ingen reglering om hur man löser problemet om detta skulle inträffa. Ingenting sägs om en inkomplett förhandlingsdelegation trots allt kan anses inrättad eller hur man skall förfara om det av någon anledning inte alls skulle inrättas någon.

Enligt 15 § andra stycket lagen om EFR skall förhandlingsdelegationen underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerade företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning. I motiven till den lagen sägs att förhandlingsdelegationens konstituerande får anses vara en angelägenhet för arbetstagersidan.¹⁵ När ett europabolag skall etableras, är däremot hela bolagsbildningen beroende av att förhandlingsdelegation konstitueras. Att förhandlingsdelegation verkligen tillskapas, framstår därför inte som en angelägenhet enbart för arbetstagersidan.

Vi har övervägt om det skulle kunna vara möjligt att införa en tidsfrist, efter vilken förhandlingsdelegationen kunde anses konstituerad om inte parterna enades om något annat. Denna fråga har vi också tagit upp i kommissionens arbetsgrupp. Någon lämplig lösning på problemet har dock inte gått att enas om i gruppen. Vi lägger därför inte något förslag om en tidsfrist, eftersom vi inte som enda land kan gå utöver direktivet på sådant sätt och inte heller bedömer det lämpligt att i detta avseende särbehandla de europabolag som väljer att ha sitt säte i Sverige.

Ett förslag till lösning som framfördes av arbetsgruppens ordförande var att de deltagande bolagen i en process skulle visa att arbetstagersidan medvetet obstruerade mot bolagsbildandet. I så fall skulle rättsföljden bli att förhandlingsperioden började löpa och ett europabolag kunna registreras sex månader senare.

Vår bedömning är emellertid att en sådan lösning inte fungerar. Eftersom det inte finns något rättssubjekt att väcka talan mot innan förhandlingsdelegationen är bildad blir det inte möjligt att bestämma vem som skulle vara motpart i en sådan process. Ingen stat har heller förordat en dylik lösning. Frågan kommer att behandlas ånyo i arbetsgruppen vid ett möte, som äger rum efter det att vi har överlämnat vårt utredningsförslag. Frågan får därför överlämnas till departementet att bevaka.

Vår slutsats blir att de deltagande bolagen, i vilkas intresse hela bolagsbildningen sker, måste ställa tillräckliga resurser till för-

¹⁵ Prop. 1995/96:163 s. 61.

fogande för arbetstagersidan och även på andra sätt underlätta för arbetstagarna så att ledamöter till förhandlingsdelegationen kan utses och närvara vid förhandlingarna. Att särskilt reglera detta i lag bedömer vi vara obehövt.

Det förfaller rimligt att arbetstagersidan anmäler till de deltagande bolagen vilka ledamöter som nominerats och att företrädare för arbetstagersidan och de deltagande bolagen gemensamt bestämmer en tidpunkt för ett första förhandlingsmöte. Det förefaller även lämpligt att de vid detta första möte upprättar en handling av vilken det framgår när förhandlingsdelegationen blivit inrättad, vilka som är ledamöter och hur många arbetstagare dessa företräder. En sådan handling kan vara lämplig att åberopa vid en registrering av bolaget i det fall parterna inte lyckats enas om ett avtal om arbetstagarinflytande.

4.5 Sammansättningen av förhandlingsdelegationen

Vår bedömning: Förfarandet för att skapa en förhandlingsdelegation och utse ledamöter till den måste göras i flera olika led.

Ansvar för att förhandlingsdelegationen bildas åligger arbetstagarna.

Beroende på det sätt som valts i direktivet för att fördela antalet platser och utse ledamöter i förhandlingsdelegationen, måste förfarande delas upp i flera olika steg.

Först skall ett antal "ordinarie platser" fördelas mellan arbetstagarna i olika stater. Därefter skall ledamöter utses till dessa platser. I de fall då europabolag bildas genom fusion skall därefter eventuellt ett antal extraplatser fördelas mellan arbetstagarna i olika stater. Detta blir aktuellt om det i någon stat finns deltagande bolag som skall upphöra att vara självständig juridisk person och dess arbetstagare inte företräds av någon av de ordinarie ledamöterna. När extraplatserna fördelats mellan arbetstagarna i de olika staterna skall ledamöter utses även till dessa platser. Det måste dessutom fastställas hur många arbetstagare som var och en av de utsedda ledamöterna representerar.

Den geografiska fördelningen av platser i förhandlingsdelegationen mellan arbetstagarna i de olika staterna, skall göras enligt

lagen i det land där det framtida europabolaget skall ha sitt säte, artikel 3.2 a.

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

I direktivet slås fast att en förhandlingsdelegation skall inrättas. Det åligger alltså arbetstagarna att se till så att förhandlingsdelegationen verkligen bildas.

4.5.1 Geografisk fördelning av ordinarie platser i förhandlingsdelegationen

Arbetstagarna i deltagande bolag, berörda dotterbolag och utländska filialer i ett och samma land skall tilldelas en plats i förhandlingsdelegationen för varje tiondel eller andel därav som dessa arbetstagare representerar av det totala antalet anställda i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och filialer i samtliga stater inom EES.

Arbetstagarna räknas i det land där den enhet till vilken de är knutna är belägen. Om ett tyskt bolag har en filial i Sverige, räknas alltså arbetstagarna vid denna filial som svenska arbetstagare och beaktas på detta sätt vid den geografiska fördelningen av platser i förhandlingsdelegationen.

4.5.2 Geografisk fördelning av extraplatser i förhandlingsdelegationen

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

Vid beräkning enligt tjugoprocentsregeln är det summan av de ordinarie platserna i samtliga länder som skall jämföras med summan av extraplatserna i samtliga länder.

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

Här nedan förklaras fördelningsproceduren genom ett räkneexempel.

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

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

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

därför sex ordinarie platser. Arbetstagarna i Danmark utgör 20 procent av den totala arbetsstyrkan, de får därför två ordinarie platser.

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

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

Med utgångspunkt i den metod vi föreslår för val av ledamöter till de svenska enheterna, kommer förmodligen ledamöter att väljas som representerar arbetstagarna vid de tre största svenska deltagande bolagen, dvs. bolagen A, E och B, se avsnitt 4.5.3. Arbetstagare från bolagen C och D kommer alltså att göra anspråk på extraplats.

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

Det är alltså arbetstagare i tre deltagande bolag som i och för sig gör anspråk på extraplats. Extraplatserna får dock inte överstiga 20 procent av de ordinarie platserna. Eftersom tre extraplats utgör 27 procent av elva ordinarie platser, kan inte alla arbetstagare i de deltagande bolagen bli direkt representerade. Två extraplats utgör 18 procent av de elva ordinarie platserna. Det är alltså enbart två extraplats som kan fördelas. Dessa skall tilldelas arbetstagaren i de stater där de två största av dessa tre bolag finns. I exemplet leder detta till att båda de disponibla extraplatserna tilldelas arbetstagare i svenska bolag.

Ledamöter skall sedan utses till extraplatserna enligt den nationella valmetoden. Som ett sista led i proceduren skall de svenska ledamöternas representativitet fastställas. Vårt förslag i den delen finns i avsnitt 4.5.4.

4.5.3 Hur ledamöterna i de svenska enheterna skall utses

Vårt förslag: De platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagare vid enheter belägna i Sverige, skall först fördelas mellan arbetstagarna vid dessa olika enheter. Därefter skall de svenska ledamöterna utses av de fackliga organisationer som företräder arbetstagare vid dessa enheter. Valet skall göras av kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation och för det fall ingen sådan finns av arbetstagarorganisation som har medlemmar vid de svenska enheterna. Om det finns flera kollektivavtalsbundna organisationer skall dessa i första hand komma överens om hur ledamöterna skall utses. Om organisationerna inte kommer överens skall ledamöterna utses efter samma mönster som används i styrelserepresentationslagen. Organisationernas storlek skall i så fall mätas med utgångspunkt i hur många av arbetstagarna i Sverige de sysselsätter i företagsgruppen som helhet.

En metod skall anges för val och utnämningar av ledamöter till de platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats svenska arbetstagare.

Direktivet förutsätter att arbetstagarna i deltagande bolag i så stor utsträckning som möjligt blir direkt representerade i förhandlingsdelegationen. För att uppfylla detta krav föreslår vi att de "ordinarie platser" som tilldelats svenska arbetstagare fördelas mellan arbetstagarna i olika enheter i Sverige enligt följande modell. I första hand tilldelas arbetstagarna i de deltagande bolagen i fallande ordning efter antalet anställda i bolagen var sin plats. Om det finns platser kvar efter det att arbetstagarna i de deltagande bolagen fått en plats var, tilldelas därefter arbetstagarna i berörda dotterbolag och utländska filialer var sin plats i fallande ordning efter antalet anställda i respektive enhet. Om det finns platser kvar även efter denna andra fördelningsomgång, fördelas platserna mellan arbetstagarna i deltagande bolag, dotterbolag och utländska

filialer 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.

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

EES-staterna får enligt direktivet föreskriva att fackliga representanter som inte är anställda i de deltagande bolagen eller berörda enheterna får ingå i förhandlingsdelegationen. Direktivet ställer dock inte något generellt krav på att förhandlingsdelegationens ledamöter i övrigt skall vara anställda i de deltagande bolagen eller berörda enheterna. Enligt vår uppfattning är de fackliga organisationer som skall utse ledamöterna bäst skickade att bedöma vilka som är lämpligast för uppdraget. Det finns därför inte något skäl att genom lagstiftning reglera vilka som skall vara valbara.

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

Vi anser att det är viktigt och rationellt att upprätthålla det system som etablerats på den svenska arbetsmarknaden. Vi föreslår därför att man här som i andra arbetsrättsliga sammanhang i första hand knyter an till de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna. Regleringen om hur de svenska ledamöterna i förhandlingsdelegationen skall utses, bör därför utformas med 16 § lagen om EFR som förebild. Regleringen i lagen om EFR har i sin tur utformats efter förebild från styrelserepresentationslagen,¹⁶ som för sin tillämpning förutsätter att kollektivavtal gäller på arbetsplatsen.

Om deltagande bolag eller berörda enheter inte är bundna av något kollektivavtal måste det finnas något annat sätt att utse

¹⁶ Se SOU 1995:115 s. 53–54.

ledamöterna i förhandlingsdelegationen. Vi anser att det med tanke på den höga organisationsgraden hos arbetstagarna och traditionerna på den svenska arbetsmarknaden faller sig mest naturligt att låta de fackliga organisationerna utse ledamöterna, även om det saknas kollektivavtal vid företagen.¹⁷ Det skall därvid särskilt poängteras att det är kollektiva rättigheter som skall tillvaratas. Sådana rättigheter bör under alla förhållanden tillvaratas av de fackliga organisationerna.

Ledamöterna som skall representera arbetstagarna i de svenska enheterna bör alltså utses av de fackliga organisationerna. I styrelserepresentationslagen och lagen om EFR finns regler om hur rätten att utse ledamöter skall fördelas mellan olika fackliga organisationer för det fall organisationerna inte enas om något annat. Enligt de båda lagarna skall ledamöterna utses av de lokala arbetstagarorganisationerna. Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation. Med huvudorganisation avses t.ex. LO och PTK. Vid beräkning av de olika organisationernas andel av det totala antalet arbetstagare i bolagsgruppen skall alltså en sammanläggning göras av LO- respektive PTK-anslutna arbetstagare. Vilken fördelning som skall göras mellan olika förbund har inte reglerats i lagarna.

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

Vår utgångspunkt för hur de nya reglerna bör utformas är att de i så stor utsträckning som möjligt bör harmonisera med vad som gäller sedan tidigare inom svensk arbetsrätt. Vi anser därför att den fördelning som inledningsvis skall göras mellan olika huvudorganisationer, bör avse samtliga de ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats arbetstagarna vid de svenska enheterna.

Detta direktiv förutsätter dock till skillnad från vad som gäller för EFR-direktivet, att platserna som tilldelats arbetstagarna i de olika länderna skall fördelas mellan arbetstagarna i deltagande bolag och berörda enheter i respektive land. Direktivet föreskriver att den nationella valmetoden skall konstrueras så att minst en ledamot representerar varje deltagande bolag. Eftersom alla arbetstagare måste bli representerade direkt eller indirekt, bör direktivets krav i detta avseende uppfattas som ett krav på direkt representation i de fall detta är möjligt. Enligt vår uppfattning bör alltså huvud-

¹⁷ Jfr SOU 1995:155 s. 54 och prop. 1995/96:163 s. 40.

organisationerna, sedan de fördelat antalet platser mellan sig, tillsammans bestämma hur de skall utse ledamöter för de olika bolag och enheter som skall bli direkt representerade.

Organisationerna bör därvid i första hand utgå från den fördelning som vi föreslagit av platserna mellan bolag och enheter, då den föreslagna metoden bygger på direktivets fördelningskrav och grundtanke att alla arbetstagare i möjligaste mån skall bli direkt representerade.

Det kan dock finnas situationer då arbetstagsidan är ense om att någon annan fördelning för dem alla skulle framstå som lämpligare. Det kan till exempel vara så att arbetstagarna vid någon arbetsplats med få anställda inte har någon företrädare som är lämplig och att de i ett sedan tidigare etablerat koncernfackligt arbete företräds genom någon facklig företrädare vid en annan enhet inom koncernen. För det fall arbetstagsidan är ense om att någon annan fördelning av direktrepresentationen är lämpligare, bör de enligt vår uppfattning ges möjlighet att avvika från den fördelning mellan arbetstagarna i de olika enheterna som i andra fall bör gälla. För att direktivets krav skall uppfyllas bör dock en överenskommelse, som avviker från den fördelningsmetod som vi föreslår, så långt det är möjligt innebära att arbetstagarna i deltagande bolag blir direkt representerade.

4.5.4 Förhandlingsdelegationens representativitet

Vårt förslag: Representativiteten bör fastställas särskilt för de svenska ledamöter som utsetts till en extraplats i förhandlingsdelegationen. Övriga svenska ledamöter bör företräda dels arbetstagare vid den egna enheten och dels en andel av arbetstagare vid enheter som inte fått någon direkt representation. Om flera ordinarie ledamöter utses för någon enhet bör de representera lika många arbetstagare var.

Det nationella valsystemet måste konstrueras så att arbetstagarna i alla enheter i Sverige blir företrädda i förhandlingsdelegationen. Det måste även säkerställa att varje arbetstagare blir representerad av enbart en ledamot. Om antalet deltagande och berörda enheter i Sverige är flera än det antal platser som svenska arbetstagare till-

delas i förhandlingsdelegationen, kan inte alla arbetstagare företrädas genom direkt representation.

Alla svenska ledamöter bör utses på såväl ordinarie som extra platser, innan frågan om vilka arbetstagare ledamöterna representerar bedöms. Genom denna metod bör det kunna säkerställas att alla arbetstagare blir representerade av enbart en ledamot, att alla blir representerade och att de arbetstagare som är anställda i deltagande bolag i möjligaste mån blir direkt representerade av den ledamot som är utsedd.

Vi föreslår att de ordinarie ledamöterna får representera dels arbetstagarna vid den enhet, där de valts och dels arbetstagarna vid de enheter som inte får någon ledamot som direkt representerar dem i förhandlingsdelegationen. Vi anser att antalet arbetstagare, som på detta sätt blir indirekt representerade, bör fördelas jämt mellan de ordinarie ledamöterna. För det fall flera ordinarie ledamöter utses för någon enhet, bör de företräda lika många arbetstagare var. Om antalet arbetstagare inte är jämt delbart med antalet ledamöter som företräder dem, får de fördelas så att fördelningen mellan ledamöterna blir så jämn som möjligt. Vi föreslår vidare att de ledamöter som utses på extraplatsen skall representera enbart arbetstagarna vid den enhet som utsett dem.

Hur många arbetstagare var och en av ledamöterna representerar skall fastställas när förhandlingsdelegationen inrättas. Någon ny beräkning av antalet arbetstagare som ledamöterna företräder skall alltså inte göras inför en omröstning. Om inte förhandlingsdelegationens sammansättning justeras skall alltså ledamöternas representativitet vara oförändrad under hela mandatperioden. Om däremot sammansättningen justeras, måste även fastställas på nytt vilket antal arbetstagare ledamöterna representerar. Att ledamöternas representativitet bör hanteras på detta sätt är en slutsats från diskussionerna i kommissions arbetsgrupp.

4.5.5 Justeringar av sammansättningen av förhandlingsdelegationen

Vårt förslag: Den geografiska fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen bör justeras vid förändringar i arbetsstyrkans storlek eller vid strukturella förändringar inom bolagen, om förändringarna är av den omfattningen att de påverkar den geografiska fördelningen mellan de olika staterna.

Om en svensk enhet vars arbetstagare är direkt representerade i förhandlingsdelegationen inte längre deltar eller berörs av bolagsbildningsprocessen, bör sammansättningen av de svenska ledamöterna justeras även om förändringen inte påverkar den geografiska fördelningen. Övriga förändringar i de svenska enheterna, som inte påverkar den geografiska fördelningen mellan staterna, bör inte påverka förhandlingsdelegationens sammansättning.

Alla omröstningar i förhandlingsdelegationen förutsätter uppgifter om hur många arbetstagare varje ledamot representerar. När förhandlingsdelegationen konstitueras, bör ledamöternas representativitet kunna fastställas med utgångspunkt i de uppgifter om antalet anställda i de olika enheterna, som finns i den primära informationen från bolagen.

Tidsrymden mellan det att processen initieras och det att förhandlingsdelegationen skall inleda sitt arbete blir normalt kort, även om sex månadersperioden för förhandlingarna inte börjar löpa förrän förhandlingsdelegationen har konstituerats. Antalet arbetstagare som utgör underlaget för förhandlingsdelegationen kan dock förändras även under en dylik kort period.

Förhandlingsdelegationen skall sammansättas med utgångspunkt i de förhållande som gällde vid den tidpunkt då skyldigheten att inrätta densamma uppkom. Vid väsentligare förändringar i arbetsstyrkan eller om enheter tillkommer eller försvinner, bör det dock finnas möjlighet att ombilda förhandlingsdelegationen. Här måste dock göras en avvägning. Å ena sidan måste förhandlingsdelegationen förbli representativ och å andra sidan behöver den vara någorlunda stabil för att kunna fullgöra sina uppgifter. Bolagens struktur och det antal bolag som deltar och berörs förändras även under den tid en förhandlingsdelegation kan vara verksam. Förhandlingsdelegationen kan därför få svårt att verka om varje

förändring i underlaget skulle föranleda tvång på förändringar i sammansättningen eller föranleda att giltigheten av uppnådda förhandlingsresultat kan ifrågasättas.

Vid den tidpunkt då förhandlingsdelegationen skall konstitueras måste det vara klart vilka bolag eller enheter som skall representeras i delegationen. Bildandet av ett europabolag kan dock i vissa fall vara en invecklad procedur där andra intressenter än de som initierat förslaget kan påverka detta. Något deltagande bolag kan bli tvunget att hoppa av processen eller att inte ta med ett av sina dotterbolag eller filialer till europabolaget. I ett sådant fall måste förändringen påverka sammansättningen av förhandlingsdelegationen.

Om en eller flera av de deltagande utgår ur den planerade processen, är det omöjligt att låta denna enhets representanter vara kvar i förhandlingsdelegationen. Även den motsatta situationen är möjlig. För det fall ytterligare enheter tillkommer i processen måste dessa beaktas. Om ytterligare deltagande bolag tillkommer måste förmodligen hela förhandlingsarbetet börja om, men för det fall enbart några ytterligare dotterbolag eller filialer tillkommer kan processen antagligen fortsätta. Om förändringen är så stor att den påverkar den geografiska fördelningen av antalet platser till förhandlingsdelegationen måste en omfördelning av antalet platser ske i enlighet med lagregleringen i det land där europabolaget skall ha sitt säte, eftersom varje procentuell fördelning som påverkar fördelningen till ett land får återverkningar för övriga länder.

Fördelningen av antalet platser till förhandlingsdelegationen bör alltså ske med utgångspunkt i de förhållanden som gäller vid den tidpunkt då skyldigheten att initiera denna inträder. Under förhandlingsdelegationens mandatperiod bör väsentliga förändringar som påverkar den geografiska fördelningen av antalet platser till denna beaktas. Vi utgår ifrån att företrädare från EES-staterna på internationell nivå kommer att enas om att föreslå en likartad reglering i detta avseende och att utgångspunkten därvid kommer att vara att den geografiska fördelningen av platserna i förhandlingsdelegationen skall justeras vid förändringar som är av den omfattning att denna påverkas. En dylik överenskommelse är alltså en förutsättning för vårt förslag i denna del.

Om en enhet i Sverige, vars arbetstagare är direkt representerade i förhandlingsdelegationen, efter en strukturförändring inte längre är deltagande i eller berörd av bildandeprocessen och förändringen inte påverkar den geografiska fördelningen av platser mellan de

olika staterna, föreslår vi att en svensk ledamot i stället utses för arbetstagarna i den svenska enhet som skulle ha fått utse nästa ledamot vid den tidigare tillsättningsprocessen om en till svensk ledamot då skulle ha utsetts. Övriga förändringar inom de svenska enheterna som inte påverkar den geografiska fördelningen mellan de olika staterna bör inte påverka förhandlingsdelegationens sammansättning.

Efter varje justering som påverkar fördelningen av vilka svenska arbetstagare som företräds av de olika svenska ledamöterna, måste som ett sista led i processen göras en ny beräkning där antalet arbetstagare fördelas på antalet svenska ledamöter. Hur denna fördelning skall ske, beskrivs under avsnittet som behandlar förhandlingsdelegationens representativitet.

4.6 Förhandlingsdelegationens verksamhet

Förhandlingsdelegationens uppgift är att förhandla med behöriga företrädare för de deltagande bolag som skall bilda ett europabolag och ingå ett skriftligt avtal om en ordning för arbetstagarinflytande med dessa. Avtalet skall ingås mellan förhandlingsdelegationen och de deltagande bolagen, men det skall omfatta även övriga enheter inom det framtida europabolaget. Målsättningen med förhandlingarna är att ett avtal skall kunna ingås.

De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om planen för bildandet av europabolaget och om hur detta förfarandet fortskrider fram till dess att europabolaget har registrerats.

Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Förhandlingsdelegationen får besluta att meddela representanterna för lämpliga externa organisationer, däribland arbetstagarorganisationer, när förhandlingarna börjar. Genom denna bestämmelse görs det möjligt för förhandlingsdelegationen att i förhandlingsarbetet få hjälp av företrädare från de europeiska fackliga organisationerna. Dessa brukar förordna nationella experter till sådana uppdrag. Experterna får närvara i egenskap av rådgivare vid förhandlingarna när förhandlingsdelegationen bedömer detta vara lämpligt.

4.6.1 Omröstningsregler

Vårt förslag: Ett förslag till beslut måste enligt huvudregeln bifallas av en absolut majoritet av ledamöterna i förhandlingsdelegationen som också representerar en absolut majoritet av arbetstagarna. För bifall av ett förslag, som innebär en minskning av medverkan eller ett avstående från transnationellt arbetstagarinflytande i enlighet med regleringen i den föreslagna lagen, krävs dock kvalificerad majoritet. Beslut av den senare typen är inte tillåtna i de fall då europabolag bildas genom ombildning.

Vid omröstningar i förhandlingsdelegationen krävs, i de fall då inte något annat är särskilt föreskrivet, absolut majoritet bland ledamöterna kombinerad med absolut majoritet bland de arbetstagare som är företrädare. Detta medför att ledamöter upp till denna nivå alltid måste vara närvarande, för att förhandlingsdelegationen skall vara beslutför.

Kvalificerad majoritet krävs vid omröstningar som avser bifall av ett förslag till avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget och som innebär en minskning av rätten till medverkan i det tilltänkta europabolaget i förhållande till vad arbetstagarna har rätt till i något av de deltagande bolagen. Denna majoritet krävs dock enbart om europabolaget bildas genom fusion och medverkan omfattar minst 25 procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen eller om europabolaget bildas i form av ett holdingbolag eller dotterbolag och medverkan omfattar minst 50 procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen. Det är enbart andelen arbetstagare som omfattas av medverkan i de deltagande bolagen, som är avgörande för vilken majoritet som krävs i dessa fall. Hur det förhåller sig med medverkan i berörda dotterbolag och filialer påverkar inte frågan.

Kvalificerad majoritet krävs även för bifall av beslut att inte inleda förhandlingar som skall leda till ett avtal om en ordning för arbetstagarinflytande eller som avser att avbryta pågående sådana förhandlingar. Om förhandlingsdelegationen beslutar att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar, får detta till följd att inget transnationellt arbetstagarinflytande enligt direktivet skall tillämpas i europabolaget. Om bolaget är sådant att lagen om EFR i och för sig också är tillämplig skall dock den lagen tillämpas. Vad

som i omröstningssammanhang skall anses som en minskning av medverkan har beskrivits i avsnitt 4.3.3.

Om europabolaget bildas genom ombildning av ett nationellt bolag, får förhandlingsdelegationen under inga omständigheter bifalla ett förslag som i någon aspekt innebär en minskning av rätten till arbetstagarinflytande. Detta får till följd att ett avtal i dylika fall alltid måste nå upp till minst samma nivå för medverkan och att ett beslut om att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar inte får fattas för det fall det förekommer medverkan i det bolag som skall ombildas.

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

Kvalificerad majoritet innebär ett krav på röster från två tredjedelar av de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare från minst två EES-stater.

4.6.2 Kostnader för förhandlingsdelegationens och arbetstagarrådets verksamhet

Vårt förslag: De deltagande bolagen skall stå för skäligena kostnader för förhandlingsdelegationen och europabolaget skall stå för skäligena kostnader för arbetstagarrådet. I det senare fallet skall det anses skäligt att arbetstagarrådets kostnader för minst två möten årligen täcks.

Alla kostnader i samband med förhandlingsdelegationens verksamhet och allmänt i samband med förhandlingar skall bäras av de deltagande bolagen så att förhandlingsdelegationen kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Detta torde innebära att de deltagande bolagen skall stå även för de kostnader som uppkommer för bildandet av förhandlingsdelegationen.¹⁸

¹⁸ Jfr prop. 1995/96:163 s. 49.

Det är möjligt att i den nationella lagstiftningen införa särskilda budgetregler för förhandlingsdelegationen och, i de fall referensbestämmelserna blir tillämpliga, för arbetstagarrådets verksamhet. I det senare fallet skall europabolaget bära arbetstagarrådets kostnader och förse dess ledamöter med tillräckliga resurser för att de skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Arbetstagarrådet har rätt till minst ett möte om året med bolaget. Inför ett möte med bolaget har arbetstagarrådet rätt att på bolagets bekostnad sammanträda enskilt. Ledamöterna kommer från olika kulturella bakgrunder och talar olika språk. De måste lära känna varandra för att få en chans att bygga upp en fungerande organisation. För att arbetstagarrådets verksamhet skall kunna få någon kontinuitet och bedriva sin verksamhet på ett lämpligt sätt anser vi att de bör ges möjlighet att på bolagets bekostnad träffas mer än en gång om året.

Den nationella lagstiftningen får begränsa finansieringen till att enbart gälla för en expert. Enligt vår uppfattning är det mindre lämpligt att fastställa generella regler i detta avseende. I många fall kan det vara skäligt med endast en expert, särskilt när det gäller förhandlingsdelegationens uppgift att förhandla om ett avtal. Det kan dock finnas situationer där kostnader för flera experter kan vara skäliga, t.ex. om förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet behöver företrädas av olika experter i olika delfrågor. Vi förordar därför att kostnaderna skall godtas i den mån de är skäliga. Kostnader för ledamöternas resor, logi och traktamenten samt för tolkning och översättning är normalt skäliga.

Det skall särskilt anmärkas att de budgetregler vi föreslår alltid skall vara tillämpliga för förhandlingsdelegationen men för arbetstagarrådet enbart i de fall då referensbestämmelserna skall tillämpas.

4.7 Avtal om arbetstagarinflytande

4.7.1 Avtalets innehåll

Vårt förslag: Parterna skall förhandla i samarbetsvillig anda i syfte att nå fram till ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. Direktivets uppräknning av vad avtalet skall innehålla bör mot bakgrund av parternas avtalsfrihet uppfattas som en agenda över vad parterna har att ta ställning till under sina förhandlingar.

Parterna skall förhandla i en samarbetsvillig anda i syfte att nå fram till ett avtal om hur arbetstagarinflytandet skall utformas i europabolaget. Det finns inte några gränser för vad ett avtal kan få innehålla. De begränsningar som görs i direktivet hänför sig i princip till formella krav, som anger att vissa beslut får fattas endast med kvalificerad majoritet. Ett sådant exempel är att direktivet tillåter förhandlingsdelegationen att helt avstå från inflytande enligt detta, under förutsättning att ett beslut om det fattas med kvalificerad majoritet i delegationen, artikel 3.6.

Parternas avtalsfrihet har dock ett undantag. I de fall europabolag bildas genom ombildning, är parterna förhindrade att avtala om en lägre grad av inflytande än den, som arbetstagarna har rätt till i det bolag som skall ombildas.

I direktivet, artikel 4.2, upptas ett antal punkter som skall behandlas i avtalet. Mot bakgrund av att huvudprincipen är att parterna har fullständig avtalsfrihet, utgör punkterna endast en agenda för vad de är skyldiga att förhandla om. Något tvång att också komma överens på varje punkt finns inte. Eftersom förhandlingsdelegationen till och med kan besluta att avstå från transnationellt arbetstagarinflytande, skulle det uppenbart vara att gå för långt att i nationell lag reglera vad ett avtal måste innehålla. Detta innebär att giltigheten av ett avtal inte kan ifrågasättas endast på den grunden att det inte reglerar parternas mellanhavanden i alla de avseenden, som anges i direktivet. Det är alltså upp till parterna att bestämma i vilken omfattning de finner lämpligt att reglera de frågor, som finns omnämnda under de olika punkterna. Dock bör de diskutera frågeställningarna under varje punkt. Om resultatet av förhandlingarna emellertid skulle bli att arbetstagarna i praktiken avstår från ett effektivt inflytande, måste det föreskrivna kravet på majoritet för ett sådant beslut iakttas.

Eftersom punkterna får förstås som en agenda för förhandlingarna, anser vi oss inte förhindrade att göra ett förtydligande tillägg till punkten h) om omförhandling. Anledningen till detta är följande.

Direktivet gäller vid tiden omedelbart före och i samband med bildandet av ett europabolag. De omständigheter som då föreligger utgör grund för bedömningen av hur arbetstagarinflytandet skall bestämmas. Ändrade förhållanden därefter intresserar sig direktivet mycket måttligt för. Det finns inte något tydligt utrymme för den dynamiska process, som europabolaget undergår. Direktivets statiska betraktelsesätt kan leda till stötande resultat om det inte alls finns utrymme för att ompröva graden av arbetstagarinflytandet vid ändrade förhållanden, när bolaget väl är bildat. Av denna anledning är det synnerligen väsentligt att parterna i avtalsförhandlingarna diskuterar frågan om förutsättningar för omförhandlingar och därvid särskilt överenskommer i vilka fall strukturella förändringar inom europabolaget och flyttning av europabolagets säte skall föranleda omförhandlingar. Dessutom bör särskilt uppmärksammas behovet av att bestämma vad som skall gälla för det fall att eventuella omförhandlingar, både efter strukturella förändringar och efter att avtalsperioden löpt ut, inte leder till något nytt avtal.

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

Referensbestämmelserna behandlar vi nedan under avsnitt 4.8.

4.7.2 Avtalets form

Vårt förslag: Avtalet skall vara skriftligt. Det bör undertecknas av företrädare för vart och ett av de deltagande bolagen och av ledamöterna i förhandlingsdelegationen. I vart fall de ledamöter som tillstyrker förslaget bör underteckna avtalet.

Det framgår av artikel 3.3 i direktivet att avtalet skall ha skriftlig form. Även om det inte i övrigt är angivet några formella krav för dess giltighet måste det anses önskvärt att avtalet undertecknas av såväl varje deltagande bolag som var och en av ledamöterna i förhandlingsdelegationen. I vart fall är lämpligt att avtalet undertecknas av de ledamöter i delegationen, som tillstyrker avtalsinnehållet. Därtill måste fogas en förteckning över det totala antalet ledamöter och över det antal anställda, som var och en av ledamöterna representerar. Att så verkligen sker är närmast en förutsättning för att det i efterhand skall gå att konstatera huruvida majoritetskraven för beslut enligt direktivet uppfyllts.

4.7.3 Särskilt om ombildningsfallet

Vårt förslag: Parternas avtalsfrihet begränsas enbart i ombildningsfallet. I dessa fall måste arbetstagarinflytandet i alla avseenden nå upp till minst samma nivå som finns i det bolag som skall ombildas. Frågan hur medverkan i alla avseenden skall anses nå upp till samma nivå om bolaget byter organisationsmodell besvaras inte i direktivet. Om frågan aktualiseras får den lösas av rättstillämningen.

Direktivet ger i artikel 4.4 tydligt uttryck för principen att, om ett europabolag bildas genom ombildning, det inte är tillåtet att i något avseende minska det inflytande, som arbetstagarna har i det bolag, som ombildas. Detta gäller således varje form av inflytande.

När det gäller graden av medverkan betyder det att ett avtal rimligen endast kan behålla eller öka nivån på den medverkan, som finns i det deltagande bolaget. Detta beror på att den rätt till medverkan, som kan gälla enligt nationell lag, upphör genom ombildningen. Därför måste medverkan fortsatt tillförsäkras de anställda i europabolaget. Detta låter sig enkelt sägas men det uppstår trots

allt problem, om det skulle visa sig att bolagsledningen i samband med ombildningen byter organisationsmodell från exempelvis ett monistiskt till ett dualistiskt system. En sådan åtgärd är bolagsledningen visserligen fri att vidta enligt förordningens bestämmelser, men det är uppenbart att det skulle kunna stå i strid med förbudet mot en minskning av arbetstagarinflytandet. I detta sammanhang måste graden av medverkan värderas utifrån den faktiska möjlighet, som arbetstagarnas representanter har att inflyta direkt på de beslut, som bolagsledningen fattar. Normalt får ett förvaltande styrelseorgan anses ha en viktigare och aktivare roll i ledningsfrågorna än vad ett tillsynsorgan kan anses ha. Samtidigt kan den eventuella maktförskjutning, som kan följa av en systemförändring, tänkas kompenseras till exempel genom att andelen arbetstagare i tillsynsorganet ökas på sådant sätt att det sammantaget får bedömas som ett likvärdigt eller bättre inflytande än det som tidigare gällt.

Direktivet innehåller dock inga värderingar av de olika inslagen i formerna för medverkan. Att i nationell rätt uppställa några riktlinjer för en dylik eventuell värdering, torde enligt vår uppfattning vara att gå utanför direktivet. Eventuella riktlinjer bör i stället komma i form av tilläggsdirektiv eller uttalanden från EG-domstolen. Om ett ingånget avtal skulle innebära att arbetstagarnas inflytande i praktiken försämrats i en ombildningssituation, torde detta få som konsekvens att avtalet blir ogiltigt eller i vart fall behöver jämkas. Situationen får bedömas enligt sedvanliga avtalsrättsliga principer och ytterst avgöras efter domstolsprövning.

Skulle avtalet bli ogiltigt torde i stället referensstämmelserna träda in. Resultatet blir detsamma om parterna i stället inte träffar något avtal. Vad referensbestämmelserna skulle kunnas tillföra i ett sådant fall är dock oklart, eftersom det inte finns några objektiva riktlinjer för hur medverkanssystemet i så fall skall konstrueras. Problemet har diskuterats i kommissionens arbetsgrupp utan något riktigt tillfredsställande resultat. Att vid tvist om vad som är samma nivå av medverkan överlämna denna fråga till rättstillämpningen i brist på konkreta svar i direktivet, är knappast en önskvärd lösning men förefaller vara den enda möjliga.

Medverkanssystem i dualistiska organisationsmodeller finns bland annat i Tyskland. Se vidare om detta i avsnittet 3.2.1. Man kanske skulle kunna ha som utgångspunkt att arbetstagare i tyska bolag har en rätt till medverkan som når upp till samma nivå som den som arbetstagare i svenska bolag har och tillämpa referens-

bestämmelserna med denna utgångspunkt till dess att frågan har prövats i EG-domstolen. Detta är dock bara ett förslag som eventuellt kan vara en tänkbar lösning. Det måste även beaktas att arbetstagare både enligt svensk och enligt tysk lag har en rätt till medverkan som i viss mån är beroende av hur situationen ser ut i det enskilda fallet.

Det säkraste sättet att inte bryta mot förbudet att minska inflytandet vid ombildning, är att i alla avseenden kopiera både organisationsmodell och form för medverkan i samband med ombildningen. Ett bevarande av alla aspekter av arbetstagarinflytande innefattar även att information och samråd måste gälla enligt samma nivå i europabolaget som gällde enligt nationell rätt i bolaget före ombildningen. Något problem i den delen torde dock inte kunna uppstå eftersom andra nationella regler för information och samråd skall fortsätta att tillämpas parallellt med reglerna enligt den föreslagna lagen. Enligt förordningens artikel 37.3 får ett bolag inte flytta sitt säte i samband med ombildningen. Av detta följer att det är samma lands nationella regler för information och samråd som skall tillämpas på europabolaget, som de som var tillämpliga på bolaget före ombildningen.

Sammanfattningsvis vill vi framhålla att detta är en central fråga för arbetstagarparten, där man måste ha i åtanke att syftet med direktivets bestämmelse är att inte beröva arbetstagarna det inflytandet, som de hade i bolaget före ombildningen.

4.8 Vad som gäller om avtal inte träffas

Vårt förslag: Särskilda regler för arbetstagarinflytande, så kallade referensbestämmelser, blir tillämpliga om förhandlingsdelegationen inte beslutat att avstå från inflytande enligt lagen och inget avtal ingåtts för hur inflytandet skall ske.

Om ett europabolag registreras och inget avtal om arbetstagarinflytande har ingåtts blir särskilda regler för arbetstagarinflytande tillämpliga, om inte förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från transnationellt arbetstagarinflytande. I direktivet kallas dessa särskilda regler för referensbestämmelser. En närmare redogörelse för i vilken omfattning dessa bestämmelser skall tillämpas följer här nedan.

4.8.1 Beslut om avstående från transnationellt arbetstagarinflytande

Vår bedömning: Förhandlingsdelegationen kan med kvalificerad majoritet besluta att avstå från transnationellt arbetstagarinflytande enligt regleringen om arbetstagarinflytande i europabolag. Ett dylikt beslut får till följd att referensbestämmelserna inte blir tillämpliga i framtiden heller för det fall senare förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget strandar.

Om förhandlingsdelegationen beslutar att inte inleda förhandlingar om ett avtal för arbetstagarinflytande i europabolaget eller om den beslutar att avbryta pågående förhandlingar, får detta till följd att inget transnationellt arbetstagarinflytande enligt den föreslagna lagen skall tillämpas i europabolaget. Om bolaget är sådant att lagen om EFR i och för sig också är tillämplig skall dock den lagen tillämpas.

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

För det fall de nya förhandlingarna inte leder till att något avtal om arbetstagarinflytande ingås, skall samma förhållande gälla som var gällande tidigare. Detta innebär alltså att referensbestämmelserna inte heller i fortsättningen blir tillämpliga i bolaget.

4.8.2 När referensbestämmelserna blir tillämpliga

Vårt förslag: Referensbestämmelserna för information och samråd blir tillämpliga om parterna enas om detta eller om förhandlingsdelegationen inte beslutat att avstå från inflytande enligt direktivet och förhandlingsperioden gått ut utan att parterna enats om ett avtal och de deltagande bolagen registrerar europabolaget. För att även referensbestämmelserna om medverkan skall bli tillämpliga krävs ytterligare förutsättningar.

Om referensbestämmelserna för medverkan skall bli tillämpliga och olika former för medverkan förekommer i de deltagande bolagen, skall förhandlingsdelegationen besluta vilken form för medverkan som skall tillämpas i europabolaget. För det fall förhandlingsdelegationen inte fattar något beslut i ett dylikt fall bör beslutanderätten överlätas till de deltagande bolagen.

Referensbestämmelserna om information och samråd blir tillämpliga, och då i enlighet med lagen i det EES-land där europabolaget skall ha sitt säte, om parterna enas om detta eller om förhandlingsdelegationen inte har fattat beslut om att avstå från inflytande enligt den föreslagna lagen och förhandlingsperioden har gått ut utan att parterna enats om ett avtal för arbetstagarinflytande i europabolaget och det eller de deltagande bolagen går vidare i förhandlingen med att registrera europabolaget.

För att referensbestämmelserna om medverkan, i enlighet med säteslandets lag, skall bli tillämpliga måste ovan angivna omständigheter vara uppfyllda. Därutöver gäller olika förutsättningar beroende på vilket sätt europabolaget bildas på.

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

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

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

Direktivet tar upp frågan vad som skall ske för det fall det i de deltagande bolagen finns olika former av medverkan. Medverkan i direktivets mening kan förekomma i två olika huvudformer. 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.

Om det inom de olika deltagande bolagen fanns mer än en form för medverkan, skall förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget. Varje EES-stat får fastställa bestämmelser som skall tillämpas för europabolag registrerat inom dess territorium, om inget sådant beslut har fattats. Vår uppfattning är att vi bör utnyttja denna möjlighet, eftersom det framstår som mindre lämpligt att inget beslut fattas. Vi anser att det är lämpligt att låta parterna disponera över denna fråga. För det fall arbetstagarna inte kan enas om ett beslut, bör därför de deltagande bolagen få besluta vilket system som skall tillämpas. Detta kan även vara ett påtryckningsmedel för att förmå arbetstagarna att aktivt enas om ett beslut i frågan.

Vi har kommit fram till slutsatsen att parterna själva skall ta hand om frågan av följande skäl.

Det finns som vi omnämnt tidigare två olika former för medverkan, av vilka den ena finns bara i Holland. Det innebär att, om det blir aktuellt att välja vilken form för medverkan som skall tillämpas, det måste finnas med i processen åtminstone ett deltagande bolag från Holland. Om vårt lagförslag i stället skulle innehålla en föreskrift om att säteslandets form för medverkan skulle användas om inte förhandlingsdelegationen fattat beslut i frågan, skulle det få egenartade följder. Den holländska formen innebär nämligen en rätt att föreslå ledamöter till samtliga platser i tillsynsorganet. Arbetstagarnas medverkan i sådana bolag utövas således genom ett inflytande avseende hundra procent av platserna. Om i stället säteslandets, dvs. svensk, form för medverkan valdes, skulle detta innebära att arbetstagarna fick rätt att utse samtliga ledamöter till europabolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan. Vi bedömer inte att det skulle vara en önskvärd situation och föreslår därför att parterna och inte lagstiftaren bestämmer, vilken form för medverkan som skall användas i den beskrivna situationen.

Vidare får varje EES-stat besluta att dess referensbestämmelser om medverkan inte skall tillämpas för det fall europabolag bildas

genom fusion. Vi kan inte finna något skäl för att nynyttja denna möjlighet och föreslår därför att någon dylik reglering inte införs.

4.9 Referensbestämmelsernas innehåll

4.9.1 Inrättande av ett arbetstagaråd och ett arbetsutskott

Vårt förslag: Enligt referensbestämmelserna skall ett arbetstagaråd inrättas. Platserna i detta skall fördelas mellan arbetstagararna i de olika staterna med en plats per tiondel eller del av tiondel som de anställda i staten utgör av det totala antalet anställda inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer.

Valbara till arbetstagarrådet är enbart de som är anställda i de aktuella enheterna. De platser som tilldelas svenska arbetstagare bör fördelas mellan arbetstagararna i de svenska enheterna i storleksordning efter antalet anställda, om inte de arbetstagarorganisationer som skall utse ledamöterna enas om någon annan fördelning. De svenska ledamöterna skall väljas av lokala arbetstagarorganisationer efter samma mönster som vi föreslagit för val av ledamöter till förhandlingsdelegationen. Ledamöternas representativitet skall avslutningsvis fastställas.

Arbetstagarrådet bör ompröva sin sammansättning minst en gång per år om inte parterna enas om något annat.

Arbetstagarrådet skall ges möjlighet att inrätta ett arbetsutskott.

Från den dag europabolaget registreras skall arbetstagararna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i informations och samrådsförfarandet företrädas av ett arbetstagarråd. För att kunna tillvarata denna rätt bör organet sammansättas så snart som möjligt.

Platserna i arbetstagarrådet skall först fördelas mellan arbetstagararna i de EES-stater där europabolaget driver verksamhet. Den geografiska fördelningen mellan arbetstagararna skall ske efter samma system som tillämpades vid den geografiska fördelningen av ordinarie platser till förhandlingsdelegationen.

Ledamöterna skall väljas eller utnämnas enligt nationell lagstiftning eller praxis. I detta fall måste ledamöterna dock utses bland de anställda. Till skillnad från vad som är fallet vid fördelning av platserna till förhandlingsdelegationen, föreskriver inte direktivet att platserna i arbetstagarrådet skall fördelas mellan arbets-

tagarna vid de olika nationella enheterna i någon särskild ordning. Det finns inte heller någon uppdelning i ordinarie och extraplats. Vi anser därför att platserna bör tilldelas arbetstagarna vid respektive bolag och enheter efter strikt storleksordning i avseende på antalet anställda arbetstagare. Om de arbetstagarorganisationer som skall utse ledamöterna i något fall skulle anse att en annan fördelning mellan enheterna skulle vara lämpligare bör de ges möjlighet att avvika från denna fördelning. Ledamöterna bör sedan utses enligt samma metod som vi förordat för utseende av svenska ledamöter till förhandlingsdelegationen. Ledamöternas representativitet bör fastställas så att de i första hand företräder arbetstagarna vid den egna enheten. Om inte arbetstagarna vid alla enheter blir direkt representerade, bör de som inte blivit direkt representerade fördelas så lika som möjligt mellan antalet ledamöter. Om flera ledamöter utses för någon enhet bör de företräda lika många arbetstagare var. Om antalet arbetstagare inte är jämt delbart med antalet ledamöter som företräder dem, får de fördelas så att fördelningen mellan ledamöterna blir så jämn som möjligt.

Varje EES-stat är skyldig att fastställa regler som säkerställer att antalet ledamöter och tilldelade platser anpassas med hänsyn till förändringar inom europabolaget och dess dotterbolag och filialer. Vi anser att detta lämpligen bör ske genom att arbetstagarrådets sammansättning omprövas minst en gång om året för det fall inte parterna enats om något annat.

Enligt direktivet skall ett särskilt utskott bestående av högst tre ledamöter utses, om arbetstagarrådets storlek medger detta. Utskottet skall själv fastställa sin arbetsordning. Dylika organ brukar i svenskt språkbruk kallas arbetsutskott. Vi föreslår att den benämningen används i den svenska lagen. Det framgår inte av direktivet hur stort ett arbetstagarråd skall vara för att ett arbetsutskott skall inrättas. Med hänsyn till hur ett arbetstagarråd skall sammansättas måste ett dylikt, förutsatt att det är fulltaligt, alltid bestå av minst tio ledamöter. Utgångspunkten måste dock vara att arbetstagarrådet i de flesta fall skall bestå av fler än tio ledamöter. Arbetstagarrådet kan bestå av färre än tio ledamöter enbart i de fall då arbetstagarna i någon eller några delar av koncernen inte medverkar och således inte utser några ledamöter. Det förefaller lämpligt att arbetstagarrådet, i vart fall om det är fulltaligt utser ett arbetsutskott.

4.9.2 Referensbestämmelser för information och samråd

Vårt förslag: Ledamöterna i arbetstagarrådet skall ha rätt till ledighet för nödvändig utbildning utan löneavdrag.

Arbetstagarrådet företräder arbetstagarna i förfarandet för information och samråd. Organets behörighet är begränsad till att omfatta frågor som rör europabolaget eller något av dess dotterbolag eller filialer som är belägna i en annan EES-stat eller frågor som faller utanför befogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild stat.

Varje EES-stat får fastställa regler för ordförandeskapet vid informations och samrådsmöten. Vi anser inte att några sådana regler behövs.

Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, i den mån det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning utan löneavdrag. Eftersom regeln finns bland referensbestämmelserna blir den tillämplig även för arbetstagare i andra länder än Sverige. Därför behövs en särskild reglering utöver den som föreslås till skydd av arbetstagarrepresentanter som är anställda i Sverige, jämför avsnitt 4.11.

4.9.3 Inrättande av medverkan för arbetstagarna

Vårt förslag: Om inte arbetstagare från alla stater får en representant vid en proportionell fördelning av tillgängliga platser i det organ i vilket arbetstagarnas medverkan skall utövas, skall en proportionell fördelning göras av alla platser utom en. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i sätelandet, eller om dessa redan är företrädda, arbetstagarna i den stat som har flest anställda av de stater där arbetstagarna inte tilldelats någon plats.

Representanter från de stater som inte har någon nationell ordning för val av ledamöterna skall väljas av arbetstagarrådet.

De svenska arbetstagarorganisationerna bör få förfoga över valet av ledamöter som representerar arbetstagare från enheter i Sverige oberoende av var europabolaget skall ha sitt säte.

Arbetstagarrådet skall endast anmäla de arbetstagarrepresentanter som väljs enligt nationella ordningar.

Om medverkan skall utövas genom att kandidater till något bolagsorgan föreslås eller avvisas, bör detta göras av arbetstagarrådet.

Arbetstagarrepresentanternas mandattid skall bestämmas av dem som utser ledamöterna.

Enligt direktivet skall i de fall ett europabolag bildas genom ombildning och regler om medverkan var tillämpliga före registreringen, arbetstagarnas medverkan i alla avseenden fortsätta att gälla i europabolaget.

I de fall ett europabolag bildas på annat sätt har arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer 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.

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, dess dotterbolag och filialer som är anställda i varje EES-land. 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, särskilt från den stat där europabolaget skall ha sitt säte om det är lämpligt.

Enligt ordalydelsen i 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 dotterbolag och filialer beaktas. Om man följer direktivets ordalydelse kan således inte någon proportionell fördelning göras. Eftersom det är uppenbart att direktivet innehåller en felskrivning i detta avseende har vi utgått ifrån att även dotterbolag och filialer skall beaktas vid den proportionella fördelningen. Vårt förslag bygger alltså på den förutsättningen.

Genom direktivets reglering av hur arbetstagarplatserna skall fördelas mellan arbetstagarna i de olika staterna i det bolagsorgan där arbetstagarna skall utöva sin rätt till medverkan, kan risken för att alla arbetstagarrepresentanterna kan komma att utses från en och samma stat uteslutas. En risk för detta finns annars i ett fall då

en koncern har ett mycket stort antal anställda i en EES-stat och mycket få anställda i någon eller några andra stater. Det förefaller lämpligt att sprida inflytandet mellan arbetstagare i flera stater då hela regleringen avser ett transnationellt arbetstagarinflytande.

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

En proportionell fördelning kan ske enligt följande. Antalet anställda i var och en av de EES-stater där europabolaget, dess dotterbolag och filialer har anställda beräknas för varje stat för sig (d), divideras med antalet anställda i alla EES-stater (h) och multipliceras med antalet tillgängliga platser (x). En avrundning får sedan ske på lämpligt sätt beroende på det antal platser som är tillgängliga.

Varje stat får fastställa hur platser som tilldelats dess arbetstagare skall fördelas. Genom denna reglering ges staterna möjlighet att i den nationella regleringen fördela de platser som tilldelats arbetstagare inom dess territorium mellan de olika enheterna i landet (europabolaget, dotterbolag och filialer). Vi anser att denna fråga bör hanteras av dem som utser ledamöterna till de platser som tilldelats arbetstagare i svenska enheter. Därför anser vi att det inte finns något behov av lagreglering i den delen.

Sedan arbetstagarrådet fördelat platserna mellan arbetstagarna i de olika staterna måste ledamöter utses. Direktivet säger inget om vem som skall välja dessa ledamöter eller vilka personer som är valbara till uppdragen¹⁹. I kommissionens arbetsgrupp har framkommit att vissa länder avser att ge denna uppgift till arbetstagar-

¹⁹ De allmänna reglerna för ledamöter i förvaltnings- respektive tillsynsorgan gäller dock även för de arbetstagarrepresentanter som utses till dessa uppdrag. T.ex. föreslås aktiebolagslagens obehörighetsgrunder att bli tillämpliga genom hänvisning till dessa i den bolagsrättsliga regleringen. Se vidare Ds 2003:15 s. 60–68 och 113–118.

rådet, medan andra avser att införa nationella regler för val av de ledamöter som tilldelats arbetstagare från enheter inom dess territorium. Av detta följer att varje stat i vart fall måste införa regler som gäller i de fall ledamöter skall utses från stater som inte har nationella regler för hur val skall ske. Vi föreslår därför att arbetstagarrådet ges rätt att välja ledamöter från de stater som inte har infört nationella regler om att val skall företas i någon annan ordning. Arbetstagarrådet måste naturligtvis vid dessa val utgå från den nationella fördelningen av tillämpliga platser som tidigare skett. Den föreslagna regeln skall alltså bli tillämplig i de fall europabolaget skall ha sitt säte i Sverige.

När det gäller val av de ledamöter som skall representera arbetstagarna vid de svenska enheterna anser vi att de svenska lokala arbetstagarorganisationerna bör få disponera över dessa platser om de anser att detta är lämpligt. Vi föreslår 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 de inte blir eniga bör samma fördelning som vi föreslår för övriga val av nationella ledamöter vid svenska enheter enligt den nya lagen bli tillämplig. Denna regel skall alltså vara tillämplig för arbetstagare vid enheter i Sverige oberoende av var europabolaget skall ha sitt säte.

För de ledamöter som utses av aktieägarna är mandattiden angiven i bolagsordningen, förordningen artikel 46. Även för stämموvalda styrelserepresentanter i svenska aktiebolag är mandattiden angiven i bolagsordningen, aktiebolagslagen 8 kap. 10 §. För arbetstagarrepresentanter som utses enligt styrelserepresentationslagen bestäms mandattiden av den fackliga organisation som utsett vederbörande. Vi föreslår att mandatperioden för de arbetstagarrepresentanter, som utses enligt den nu föreslagna lagen, bestäms av det organ som har utsett dem, dvs. antingen arbetstagarrådet eller lokal arbetstagarorganisation i Sverige.

Arbetstagarrådet skall även besluta om det sätt på vilket arbetstagarna skall föreslå eller avvisa ledamöter i bolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, i de fall denna form av medverkan skall gälla i europabolaget. Detta skall ske med hänsyn till hur många arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer som är anställda i varje EES-stat. Med hänsyn till att arbetstagarrådet som sådant skall vara sammansatt med utgångspunkt i hur många arbetstagare europabolagskoncernen sysselsätter i olika EES-stater, är propor-

tionalitetskriteriet uppfyllt. Vi föreslår därför att arbetstagarrådet som sådant skall föreslå kandidater eller framföra invändningar mot befintliga kandidater inför de val och utnämningar som därefter skall ske i annan ordning.

4.9.4 Referensbestämmelser för medverkan

Vårt förslag: I lagen bör slås fast att jäv för arbetstagarrepresentanter föreligger i vissa speciella situationer. Det bör även slås fast att arbetstagarrepresentanter inte får delta i beslut om bolagets mål och inriktning då verksamheten är ideell eller har opinionsbildande ändamål. En regel bör införas enligt vilken arbetstagarrepresentanter har rätt att delta i beredningen av ärenden som senare skall avgöras i det organ där de är ledamöter.

Ledamöterna i förvaltnings- eller tillsynsorgan är ansvariga för skada som de tillfogar europabolaget till följd av att de åsidosätter skyldigheter som är förenade med uppdraget, förordningen artikel 51. Arbetstagarrepresentanterna är fullvärdiga ledamöter med samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna. De är alltså skyldiga att avhålla sig från åtgärder som är till skada för företaget. Vad som är till skada för bolaget får dock bedömas med hänsyn till bland annat att de anställdas intressen utgör en del av det samlade bolagsintresset. En arbetstagarrepresentant som i något bolagsorgan försöker tillvarata berättigade arbetstagarintressen kan inte därigenom anses tillfoga företaget skada.²⁰

Genom den bolagsrättsliga regleringen föreslås allmänna regler för jäv bli tillämpliga för ledamöter i europabolagens organ. Tanken bakom reglerna om jäv är att en ledamot inte skall få delta i organens arbete och beslut i de fall ledamoten har ett väsentligt intresse som kan strida mot bolagets intresse. Arbetstagarrepresentanter måste anses ha ett väsentligt intresse som kan strida mot bolagets i frågor som gäller att ingå eller säga upp kollektivavtal mellan parterna på arbetsplatsen. De måste även anses jäviga i frågor som rör uppläggningsen av kommande löneförhandlingar i företaget och i frågor om stridsåtgärder. Samma förhållande måste

²⁰ Lavén: Arbetstagarare i styrelser, 1988 s. 87–88.

anses gälla rättstvister som har sin grund i kollektivavtal, arbetsrättslig lagstiftning eller andra rättsförhållanden med anknytning till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.²¹ Vi anser att det är lämpligt att det av lagtexten framgår att det föreligger jäv för arbetstagarrepresentanterna i dessa speciella situationer och förslår därför en särskild reglering i denna del.

Enligt direktivet får från lagens tillämpningsområde undantas ett bolags verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller av annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål. Vi har föreslagit att en dylik bestämmelse införs i lagens allmänna del. Då det eventuellt kan bli aktuellt att tillämpa referensbestämmelserna enligt den svenska lagen i något fall då lagen i dess helhet inte är tillämplig, anser vi att en särskild regel bör införas, av vilken det framgår att arbetstagarrepresentanterna i dylika fall inte får delta i beslut om verksamhetens mål och inriktning. Vi anser att en dylik regel också är lämplig för att klarlägga att det i detta avseende finns ett undantag från huvudregeln att alla ledamöter har samma rättigheter och skyldigheter.

Enligt styrelserepresentationslagen får arbetstagarrepresentanterna närvara och delta i överläggningarna när ett ärende som senare skall avgöras av styrelsen förbereds av därtill särskilt utsedda styrelseledamöter eller befattningshavare i företaget. I de fall ett europabolag bildas genom ombildning och regler om medverkan var tillämpliga före registreringen, skall som tidigare nämnts, arbetstagarnas medverkan i alla avseenden fortsätta att gälla i europabolaget. Eftersom arbetstagarrepresentanternas rätt att delta i beredningen av ärenden som senare skall beslutas i styrelsen enligt den särskilda regleringen i styrelserepresentationslagen framstår som ett betydelsefullt inslag i arbetstagarnas rätt till medverkan, anser vi att en motsvarande reglering bör införas i den nya lagens referensbestämmelser för att dessa skall kunna tillämpas i ombildningsfallen.

Enligt styrelserepresentationslagen får inte utses den, som är arbetstagarrepresentant i ett annat företags styrelse, utan särskilt tillstånd av nämnden för styrelserepresentationsfrågor. Detta gäller inte, om företagen går med på något annat eller om de ingår i samma koncern. Vi har övervägt om det skulle vara lämpligt med någon sådan bestämmelse även i den lag vi nu föreslår. I europa-

²¹ Lavén: Arbetstagare i styrelser, 1988 s. 105–110.

bolagens förvaltnings- eller tillsynsorgan kan det dock bli vanligt med arbetstagarrepresentanter från olika stater. I vissa av dessa stater finns det sannolikt inte något hinder mot att samma person är representant i flera bolag. Vi anser inte att det är lämpligt att utländska ledamöter skall vara skyldiga att söka dispens inför en svensk myndighet när europabolaget har säte i Sverige, om det inte hade varit nödvändigt om europabolaget hade haft sitt säte i någon annan stat. Vi anser inte heller att någon dylik särreglering bör införas för de ledamöter som skall vara valbara som representanter för arbetstagare från Sverige.

4.10 Tystnadsplikt

Vårt förslag: Europabolag och deltagande bolag får föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter om det är nödvändigt med hänsyn till bolagets bästa.

Varje EES-stat har skyldighet att föreskriva om tystnadsplikt för förtrolig information. Den information som avses är sådan som lämnats till förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet samt experter som biträder dessa. För det fall förtrolig information inom informations- och samrådsförfarandet lämnats till arbetstagarrepresentanter på de olika enheterna skall samma tystnadsplikt gälla för denna information.

Den tystnadsplikt staterna till följd av direktivets bestämmelser är skyldiga att införa, kan inte vara avsedd att omfatta arbetstagarledamöter som väljs, utnämns eller föreslås till europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan. Av direktivets referensbestämmelse 3 b sista stycket framgår nämligen att dessa ledamöter skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

Vi anser att vår reglering på samma sätt som i lagen om EFR bör utformas restriktivt för att tillgodose arbetstagarintresse av största möjliga öppenhet. Tystnadsplikt bör endast få förekomma i fall då det är nödvändigt med hänsyn till bolagets eller enheternas bästa. En sådan begränsning ansågs inte strida mot EFR-direktivet.²² Samma bedömning måste kunna göras även här.

²² Prop. 1995/96:163 s. 51.

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

I lagen om EFR infördes inte någon bestämmelse av motsvarande innebörd, trots att en artikel med samma innehåll fanns i även det direktivet. Som skäl till detta anfördes att det enligt svensk rätt redan finns en möjlighet att i särpräglade situationer, rena undantagsfall, underlåta att informera och förhandla. Någon särskild reglering i denna fråga ansågs därför inte behövas.²³

Vi anser att motsvarande bedömning skall kunna göras här och föreslår därför att någon reglering inte införs med anledning av innehållet i artikel 8.2.

4.11 Skydd för arbetstagarrepresentanter

Vårt förslag: Vissa regler i förtroendemannalagen görs tillämpliga på arbetstagarrepresentanter som utför uppgifter enligt den föreslagna lagen.

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

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

²³ Prop. 1995/96:163 s. 51, InU 1975/76:45 s. 36 och AD 1981 nr 57.

Det finns dock skäl att i denna lag införa skyddsregler efter samma mönster som finns i lagen om EFR.²⁴ Vi föreslår därför att skyddsregler införs genom en hänvisning till vissa delar av förtroendemannalagen. Det gäller regeln i 3 § första stycket om att arbetsgivaren inte får hindra en förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag, rätten till bibehållna anställningsvillkor och det s.k. efterskyddet i 4 §, reglerna om rätt till ledighet och betalning under ledigheten i 6 och 7 §§ och företrädesrätten till fortsatt anställning i 8 §. Dessa regler skall tillämpas även för det fall arbetstagarrepresentantens uppdrag utförs i ett annat bolag än det han är anställd i, t.ex. som ledamot i en förhandlingsdelegation eller ett representationsorgan i ett moderbolag till arbetsgivarbolaget.

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

4.12 Missbruk av förfarandet

Vårt förslag: Det bör fastslås att reglerna om bildande av europabolag inte får missbrukas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till inflytande.

En presumptionsregel bör införas. Enligt denna skall förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer, som medför att arbetstagarnas inflytande blir mindre än vad som skulle ha blivit fallet om förändringarna förelegat redan vid etableringen av bolaget, anses som ett kringgående av regleringen. Presumtionen bör gälla det första året sedan europabolaget registrerats. Den skall kunna brytas om bolaget visar att förändringarna skett av andra skäl än att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till inflytande.

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

Ett europabolag kan etableras på ett sådant sätt att arbetstagarna inte får någon rätt till medverkan eller mycket begränsad rätt till

²⁴ Prop. 1995/96:163 s. 50 och 71.

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

Här nedan ges exempel på tre situationer som eventuellt skulle kunna anses som missbruk av förfarandet.

1. Två bolag med medverkan etablerar ett europabolag, inte direkt, utan genom några av sina dotterbolag utan medverkan, belägna i samma eller en annan EES-stat. Medverkan etableras därför inte i europabolaget. Europabolaget kan därefter förvärva en dominant position (eller fusionera nationellt) över sina kontrollerande bolag utan att behöva införa medverkan.
2. Om ett bolag från en EES-stat utan regler om medverkan vill etablera sig i en stat, som har regler om medverkan, måste det enligt nuvarande bestämmelser etablera sig på samma villkor, som alla andra nationella bolag har i den staten. Regleringen om europabolag möjliggör dock i exemplet att bolaget, före etableringen i den andra staten, ombildar sig till ett europabolag utan medverkan. Därefter kan bolaget flytta sitt säte till den andra staten, utan att den statens regler om medverkan påverkar europabolaget. Det kan fortsätta att verka utan någon form av medverkan.
3. Ett bolag etableras utan medverkan då det i de deltagande bolagen inte förekom någon medverkan på grund av att nationella trösklar inte var uppnådda. Europabolaget kan därefter öka såväl sin egen arbetsstyrka som arbetsstyrkan hos dotterbolag och filialer över dessa trösklar utan att någonsin behöva tillämpa regler om medverkan. Samma resultat kan uppstå om procentsatserna i direktivets artikel 7.2 (lagförslaget 28 §) inte är uppnådda vid den tidpunkt, då europabolaget etableras men senare förändras.

Frågan hur missbrukssituationer skall hanteras har varit föremål för omfattande diskussioner i kommissionens arbetsgrupp. Där har anförts att det i den nationella lagstiftningen bör införas en bevis-

lättand i form av en presumtionsregel. Enligt denna bör det presumeras att avsikten varit att frånta eller vägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande i de fall då inflytandet skulle ha blivit större om de senare tillkommande omständigheterna, exempelvis strukturella förändringar eller byte av sätesland, hade varit för handen redan vid den tidpunkt då europabolaget registrerades. Enligt denna uppfattning bör bevislättningen gälla om förändringarna sker inom ett år från det att europabolaget har inregistrerats. För de fall som inte omfattas av ettårsregeln bör vanliga bevisregler gälla.

Vi anser att en presumtionsregel bör införas för att förändringar (strukturella, omfattande nyanställningar, byte av sätesland, och övriga tänkbara fall) som genomförs inom ett år från det att europabolaget registreras och som skulle ha medfört ett mer omfattande arbetstagarinflytande om de genomförts före registreringen, skall anses vara ett led i ett förfarande för att frånta eller förvägra arbetstagarna rätt till inflytande. Presumtionen bör brytas om bolaget kan visa att förändringarna genomförts utan sådant syfte.

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

Om ett europabolag i andra fall etablerats så att arbetstagarna, oberoende av vad som sker efter registrering av europabolaget, fråntas eller förvägras sin rätt till inflytande, bör även i dessa fall vanliga regler för bevisvärdering gälla.

Om en missbrukssituation visas, uppstår frågan vilken påföljd detta skall leda till. Två olika alternativ kan tänkas. Det ena är att parterna hänvisas till att genomföra nya förhandlingar om ett arbetstagarinflytande i europabolaget. Det andra är en skadeståndspåföljd.

Hur nya förhandlingar skulle kunna tillämpas i praktiken för det fall parterna inte lyckas ingå något avtal och referensbestämmelserna därför skall bli tillämpliga, framstår som något oklart. När europabolaget etableras och referensbestämmelserna blir tillämpliga, skall medverkan införas i europabolaget i samma omfattning som var gällande i det av de deltagande bolagen som hade den högsta andelen arbetstagarmedverkan i något bolagsorgan. Om referensbestämmelserna tillämpas på samma sätt efter eventuella

omförhandlingar, skulle detta leda till att arbetstagarna inte får mer inflytande efter omförhandlingarna än vad de fått före dessa. För att komma till något rättvisande resultat måste jämförelse i stället ske med den situation som skulle ha gällt om europabolaget etablerats på ett annat sätt. Vilka bolag som i så fall skulle utgöra jämförelse för vilken medverkan som skulle införas, kan inte anges generellt utan måste avgöras från fall till fall. Inte heller vilken medverkan som skulle införas i de fall missbruket av förfarandet bestått i ett byte av sätesland kort efter registreringen kan anges generellt, eftersom medverkansgraden i de nationella regleringarna många gånger inte kan anges generellt för alla bolag i landet. Eftersom vi inte kan finna någon heltäckande och rättvisande metod för hur nya förhandlingar skall gå till, föreslår vi i stället skadestånd som sanktion mot missbruk. De belopp som i sådant fall skulle bli nödvändiga för att ge effekt måste dock bli avsevärt mycket högre än vad som tillämpas i andra sammanhang.

4.13 Skadestånd

Vårt förslag: Den som bryter mot lagens regler kan bli skyldig att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd. Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarrådet kan föra talan vid Arbetsdomstolen. Innan organen bildats förs arbetstagarnas talan av berörda fackliga organisationer.

För att lagens bestämmelser skall bli effektiva, måste brott mot dem kunna beivras i domstol. Det mest ändamålsenliga är enligt vår uppfattning att ansluta till det existerande systemet inom svensk arbetsrätt med verkningsfulla skadestånd. Vi anser alltså att skadestånd bör användas som påföljd för brott mot lagen och de avtal som ingås i enlighet med lagen. I de fall brottet resulterar i att arbetstagarnas fortlöpande rätt till inflytande förminskats i förhållande till vad de varit berättigade till utan brottet, måste dock det allmänna skadeståndet bestämmas till belopp som är väsentligt högre än vad som för närvarande är brukligt i svensk arbetsrätt.

De rättigheter och skyldigheter som tillkommer arbetstagarna enligt den föreslagna lagen kan inte utövas av enskilda arbetstagare. Enskilda arbetstagare kan således varken bli berättigade till skadestånd eller skadeståndsskyldiga enligt lagen.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarrådet måste ha rättskapacitet, dvs. förmåga att ha rättigheter och skyldigheter för att kunna göra arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter gällande i domstol. Det finns ingen anledning att tillåta förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet att föra talan var för sig, eftersom de båda är bärare av samma intressen. Arbetstagarrådet bör därför när det börjar verka överta förhandlingsdelegationens samtliga rättigheter och skyldigheter.

En följd av det ovan anförda är att förhandlingsdelegationen upphör att finnas till när arbetstagarrådet konstituerar sig vid sitt första sammanträde. Det kan vara lämpligt om förhandlingsdelegationen och arbetstagarrådet inom sig utser behöriga firma-tecknare. Detta kan vara viktigt bland annat med hänsyn till de korta preskriptionsfrister som föreslås bli gällande.

Innan förhandlingsdelegationen har bildats finns det inget organ som kan företräda arbetstagarna. I lagen om EFR gavs i motsvarande fall alla fackliga organisationer som finns representerade vid företaget eller företagsgruppen rätt att föra talan om skadestånd för brott mot lagen.²⁵ Vi föreslår – i likhet med vad som gäller enligt lagen om EFR – att samtliga fackliga organisationer som finns representerade vid de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och filialerna ges rätt att föra talan om skadestånd för arbetstagarnas räkning innan förhandlingsdelegationen är konstituerad.

Skadestandsregleringen bör lämpligen ske, på samma sätt som i lagen om ERF, genom en hänvisning till motsvarande reglering i medbestämmandelagen. Det blir alltså fråga om både ekonomiskt och allmänt skadestånd.

²⁵ Prop. 1995/96:163 s. 53.

4.14 Rättegången

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

Vi föreslår att tvister i frågor som omfattas av lagförslaget skall följa den processordning som anges i arbetstvistlagen. Vårt förslag är formulerat 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. Ett exempel på en dylik situation är det fall då en enskild arbetsgivare som inte träffat kollektivavtal för egen räkning väcker talan, innan något avtal om en ordning för arbetstagarinflytande i europabolaget finns. Det samma torde i och för sig vara fallet med motsvarande tvister enligt lagen om EFR. I det lagstiftningsärendet bedömdes det dock lämpligt, att trots innehållet i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen förordna, att tvister enligt lagen skulle handläggas av Arbetsdomstolen som första instans.²⁶ Med hänsyn till att den föreslagna lagen i processrättsligt avseende företer stora likheter med lagen om EFR, är det enligt vår uppfattning lämpligt att samma instansordning gäller för de båda lagarna. Vi föreslår därför att även tvister enligt denna lag trots innehållet i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

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

²⁶ Jfr SOU 1995:115 s. 81–82 och prop. 1995/96:165 s. 54–55.

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

4.15 Förhållandet till andra bestämmelser

I direktivet anges hur andra bestämmelser i nationell lag skall förhålla sig till den lag genom vilken direktivets bestämmelser införlivas i svensk rätt. Det är alltså ur svensk utgångspunkt, hur lagen om arbetstagarinflytande i europabolag skall förhålla sig till lagen om EFR, styrelserepresentationslagen och medbestämmandelagen som regleras i direktivet.

4.15.1 Förhållandet till lagen om EFR

Vårt förslag: I lagen om EFR bör införas en ny bestämmelse enligt vilken den lagen är tillämplig på gemenskapsföretag eller kontrollerande företag för en företagsgrupp som blir europabolag, enbart om förhandlingsdelegationen beslutat avstå från inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. I lagen bör även anges att den fortsätter att vara tillämplig på företagsgrupper som efter att ett europabolag registrerats blir dotterbolag till detta, såvitt inte dessas arbetstagare får del av det inflytande som gäller för arbetstagarna i europabolagsgruppen i övrigt.

Om ett europabolag är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag, så att lagen om EFR i och för sig skulle vara tillämplig på bolaget, skall det transnationella arbetstagarinflytandet i form av information och samråd enbart omfattas av regleringen i en av de båda lagarna. Lagen om EFR skall tillämpas i de fall förhandlingsdelegationen beslutat att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Som vi tidigare utvecklat medför direktivets statiska utformning att strukturella förändringar, som inträffar efter det att europabolaget bildats, inte beaktas när det gäller hur arbetstagarinflytandet skall utformas inom bolagsgruppen, jämför avsnitt 4.7.1. För

bedömning av om arbetstagarinflytandet är bibehållet enligt före- och efterprincipen har endast förhållandena vid bildandetidpunkten betydelse. Lagen om EFR blir tillämplig i det nybildade europabolaget endast om förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från arbetstagarinflytandet. Annars skall den nu föreslagna lagen tillämpas i stället för lagen om EFR.

Det är inte helt klart vilken reglering för arbetstagarinflytande som skall gälla i grupper av bolag, för vilka lagen om EFR gäller och som efter att europabolaget har registrerats blir dotterbolag till detta. Om inflytandet i europabolaget regleras genom referensbestämmelserna, kommer den nya bolagsgruppen att beaktas i samband med att arbetstagarrådet justerar sin sammansättning, se avsnitt 4.9.1. Det förefaller rimligt att en företagsgrupp med ett fungerande företagsråd får behålla inflytandet i denna form till dess att arbetstagarna i gruppen får del av inflytandet i europabolaget genom en justering av arbetstagarrådets sammansättning. Om den nya företagsgruppen kommer att bli delaktig i europabolagets ordning för inflytandet, när detta regleras i avtal, beror uteslutande på vad parterna avtalat. Så länge den nya bolagsgruppen inte omfattas av det avtal som gäller för europabolaget i övrigt, måste enligt vår uppfattning lagen om EFR fortsätta att gälla för bolagsgruppen.

I konkurrens mellan den föreslagna lagen och lagen om EFR, skall den förra alltid ges företräde eftersom lagen om EFR enbart skall gälla då grupper av bolag inte omfattas av den föreslagna lagens inflytandereglering. Någon särskild föreskrift om detta behövs inte i den föreslagna lagen enligt vår bedömning.

Däremot bör en ny paragraf införas i lagen om EFR. Av denna bör framgå att lagen skall tillämpas på gemenskapsföretag eller kontrollerande företag för en företagsgrupp, om dessa blir europabolag, enbart om förhandlingsdelegationen beslutat avstå från inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Det bör även framgå att lagen upphör att vara tillämplig för företagsgrupper som blir dotterbolag till europabolag först när deras arbetstagare får del av det inflytande som gäller för arbetstagarna i europabolagsgruppen i övrigt.

4.15.2 Förhållandet till styrelserepresentationslagen

Vårt förslag: I lagen om styrelserepresentation bör införas en bestämmelse som undantar europabolag från lagens tillämpningsområde. Förslaget till lag om europabolag bör justeras, så att den inte gör styrelserepresentationslagen tillämplig på något organ i europabolag.

Bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i partsammansatta organ skall avseende arbetstagare i europabolag inte vara tillämpliga enligt annan nationell lag eller praxis. I denna del skall enbart regleringen i den nya lagen gälla. Styrelserepresentationslagen skall alltså inte vara tillämplig på europabolag.

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

För arbetstagare i svenska bolag som inte är europabolag men som ingår i europabolagskoncernen skall alltså styrelserepresentationslagen gälla om styrelserepresentationslagens förutsättningar i övrigt är uppfyllda. Den omständigheten att styrelserepresentationslagen inte skall vara tillämplig på europabolag innebär dock att dessa bolag inte skall beaktas vid bestämmandet av vad som är en koncern i den lagens mening. En bestämmelse som undantar europabolag från styrelserepresentationslagens tillämpningsområde bör införas i den lagen. En bestämmelse om att styrelserepresentationslagen inte är tillämplig på europabolag bör även införas i lagen om europabolag. Förslaget härom håller för närvarande på att utarbetas inom justitiedepartementet.²⁷

²⁷ Se Ds 2003:15.

4.15.3 Förhållandet till medbestämmandelagen

Vårt förslag: Medbestämmandelagen skall vara tillämplig parallellt med regleringen om transnationellt arbetstagarinflytande. En erinran om detta bör införas i lagen.

Tillämpningsområdet för annan nationell lagstiftning om arbetstagarinflytande än lagen om EFR och den som avser medverkan påverkas inte av direktivets reglering. De nationella reglerna om information och förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen skall alltså tillämpas parallellt med reglerna om information och samråd enligt den föreslagna lagen i de fall då svensk rätt skall gälla.

Frågan i vilka fall medbestämmandelagen skall tillämpas, kan inte ges något kort och entydigt svar. Vid lagens tillkomst uttalades i förarbetena följande.²⁸

Medbestämmandelagen innehåller inte några föreskrifter om dess tillämplighet på arbetsgivar- och arbetstagarförhållanden med internationell anknytning. Den frågan får lösas i rättstillämpningen enligt sedvanliga normer för lagkonflikter. Liksom beträffande annan arbetsrättslig lagstiftning (jfr t.ex. prop. 1973:129 s. 229 f, 1974:88 s. 214 och 1974:148 s. 214) bör utgångspunkten vara att medbestämmandelagen blir tillämplig på varje arbetsplats med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Som regel gäller detta om arbetet mera stadigvarande är förlagt till Sverige eller, beträffande arbete som utförs i annat land, om både arbetsgivare och arbetstagaren är svenska rättssubjekt. Därvid bör beaktas att svenskt företags dotterföretag i utlandet normalt inte är svenskt rättssubjekt.

Ytterst blir det fråga om en helhetsbedömning av arbetsförhållandets anknytning till Sverige. Vilken nationell lag som skall tillämpas jämte direktivets regler om information och samråd, får alltså lösas efter allmänna principer om lagval.

Medbestämmandelagen skall alltså gälla fullt ut i samma omfattning som tidigare med utgångspunkt i sedvanliga normer för lagkonflikter. Dess tillämpningsområde påverkas inte av att även den nya lagen om arbetstagarinflytande i europabolag kan komma att vara tillämplig. En erinran om detta bör införas i den nya lagen.

²⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 32.

4.16 Lagens ikraftträdande

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

Av direktivet följer att detta skall genomföras senast den 8 oktober 2004. I kommissionens arbetsgrupp har konstaterats att direktivet bör genomföras samtidigt i alla EES-stater och att detta bör ske den 8 oktober 2004. Vi har inte funnit anledning att inta någon annan ståndpunkt.