

# Lagrådsremiss

## Ny lag om europeiska företagsråd

---

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 18 november 2010

*Hillevi Engström*

*Catharina Nordlander*  
(Arbetsmarknadsdepartementet)

## Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

Lagrådsremissen innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Lagen (1996:359) om europeiska företagsråd föreslås ersättas av en ny lag. Jämfört med den nuvarande lagen innehåller den föreslagna lagen vissa nya bestämmelser.

Det föreslås bestämmelser som förtydligar begreppen gränsöverskridande fråga, information och samråd. I förslaget finns också vissa nya bestämmelser som gäller förhandlingarna om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande. Bland annat preciseras vilka skyldigheter som vilar på gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i fråga om den information som ska överlämnas till arbetstagarna inför sådana förhandlingar.

Vidare föreslås att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen får ansvar för att arbetstagarrepresentanterna ges utbildning. Det föreslås även regler som ska tillämpas vid en väsentlig omstrukturering i företaget eller företagsgruppen samt vissa ändringar i de bestämmelser som ska tillämpas i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, om inte ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande inrättas genom ett avtal.

Enligt förslaget kommer gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa avtal i huvudsak att vara undantagna från den nya lagen.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 6 juni 2011.

# Innehållsförteckning

|       |                                                                                                                |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | Beslut.....                                                                                                    | 5  |
| 2     | Lagtext.....                                                                                                   | 6  |
| 2.1   | Förslag till lag om europeiska företagsråd .....                                                               | 6  |
| 2.2   | Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda .....         | 21 |
| 2.3   | Förslag till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag .....                    | 22 |
| 2.4   | Förslag till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ .....               | 24 |
| 2.5   | Förslag till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagaresh medverkan vid gränsöverskridande fusioner ..... | 26 |
| 3     | Ärendet och dess beredning.....                                                                                | 28 |
| 4     | Det nya direktivet om europeiska företagsråd .....                                                             | 28 |
| 4.1   | Det nuvarande direktivet och 1996 års lag.....                                                                 | 28 |
| 4.2   | Det nya direktivets tillkomst .....                                                                            | 29 |
| 4.3   | Det nya direktivets innehåll och syfte .....                                                                   | 29 |
| 4.4   | Europeiska kommissionens arbetsgrupp .....                                                                     | 29 |
| 5     | En ny lag om europeiska företagsråd.....                                                                       | 30 |
| 5.1   | Behovet av lagstiftning, m.m. ....                                                                             | 30 |
| 5.2   | Lagens innehåll och syfte.....                                                                                 | 34 |
| 5.3   | Definitioner och begrepp.....                                                                                  | 36 |
| 5.4   | Lagens tillämpningsområde .....                                                                                | 40 |
| 5.5   | Avvikelser i kollektivavtal .....                                                                              | 45 |
| 5.6   | Företagets ansvar.....                                                                                         | 45 |
| 5.6.1 | Skyldigheten att verka aktivt för inrättandet av ett företagsråd .....                                         | 45 |
| 5.6.2 | Överlämnande av information inför förhandlingar .....                                                          | 46 |
| 5.6.3 | Inledande av förhandlingar.....                                                                                | 49 |
| 5.7   | Förhandlingsdelegation för arbetstagarna .....                                                                 | 53 |
| 5.7.1 | Inrättandet av en förhandlingsdelegation .....                                                                 | 53 |
| 5.7.2 | Förhandlingsdelegationens sammansättning.....                                                                  | 54 |
| 5.7.3 | Hur ledamöter från Sverige utses .....                                                                         | 55 |
| 5.7.4 | Förhandlingsdelegationen ska underrätta företaget om sin sammansättning .....                                  | 56 |
| 5.8   | Förhandlingar .....                                                                                            | 57 |
| 5.8.1 | Förhandlingsmöten.....                                                                                         | 57 |
| 5.8.2 | Enskilda möten.....                                                                                            | 58 |
| 5.8.3 | Avstående från och avbrytande av förhandlingar .....                                                           | 59 |
| 5.8.4 | Experter .....                                                                                                 | 60 |
| 5.8.5 | Omröstningsregler.....                                                                                         | 60 |
| 5.8.6 | Kostnader .....                                                                                                | 61 |
| 5.9   | Avtal.....                                                                                                     | 62 |

|          |                                                                                                                      |     |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.10     | Vad som gäller om avtal inte träffas .....                                                                           | 65  |
| 5.10.1   | När reglerna ska tillämpas .....                                                                                     | 65  |
| 5.10.2   | Det europeiska företagsrådets<br>sammansättning .....                                                                | 67  |
| 5.10.3   | Hur ledamöter från Sverige utses .....                                                                               | 68  |
| 5.10.4   | Underrättelse om företagsrådets<br>sammansättning .....                                                              | 70  |
| 5.10.5   | Arbetsordning .....                                                                                                  | 70  |
| 5.10.6   | Arbetsutskott .....                                                                                                  | 71  |
| 5.10.7   | Rätten till information och samråd .....                                                                             | 72  |
| 5.10.8   | Experter .....                                                                                                       | 73  |
| 5.10.9   | Enskilda möten .....                                                                                                 | 74  |
| 5.10.10  | Förnyad prövning av möjligheten att få<br>till stånd ett avtal .....                                                 | 75  |
| 5.10.11  | Kostnader .....                                                                                                      | 76  |
| 5.11     | Övriga bestämmelser .....                                                                                            | 77  |
| 5.11.1   | Förhandlingsdelegationen och det<br>europeiska företagsrådet – juridiska<br>personer .....                           | 77  |
| 5.11.2   | Det europeiska företagsrådet ska<br>informera arbetstagarna .....                                                    | 78  |
| 5.11.3   | Fortsatt tillämpning av gällande ordning<br>under förhandlingar om ett nytt avtal .....                              | 79  |
| 5.11.4   | Skydd för arbetstagarrepresentanter .....                                                                            | 80  |
| 5.11.5   | Utbildning .....                                                                                                     | 80  |
| 5.11.6   | Tystnadsplikt .....                                                                                                  | 82  |
| 5.11.7   | Skadestånd och rättegång .....                                                                                       | 85  |
| 6        | Ändringar i annan lagstiftning .....                                                                                 | 87  |
| 6.1      | Ändrade rättegångsbestämmelser i vissa lagar .....                                                                   | 87  |
| 6.2      | Följdändringar .....                                                                                                 | 87  |
| 7        | Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....                                                                      | 88  |
| 8        | Konsekvenser .....                                                                                                   | 90  |
| 9        | Författningskommentar .....                                                                                          | 95  |
| 9.1      | Förslaget till lag om europeiska företagsråd .....                                                                   | 95  |
| 9.2      | Förslaget till lag om ändring i lagen (1987:1245) om<br>styrelserepresentation för de privatanställda .....          | 119 |
| 9.3      | Förslaget till lag om ändring i lagen (2004:559) om<br>arbetstagarinflytande i europabolag .....                     | 119 |
| 9.4      | Förslaget till lag om ändring i lagen (2006:477) om<br>arbetstagarinflytande i europakooperativ .....                | 120 |
| 9.5      | Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:9) om<br>arbetstagareshedverkan vid gränsöverskridande<br>fusioner ..... | 120 |
| Bilaga 1 | Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG .....                                                              | 122 |
| Bilaga 2 | Sammanfattning av promemorian Ny lag om<br>europeiska företagsråd (Ds 2010:10) .....                                 | 139 |
| Bilaga 3 | Promemorians lagförslag .....                                                                                        | 140 |

Bilaga 4 Förteckning över remissinstanser ..... 161

# 1        Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om europeiska företagsråd,
2. lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda,
3. lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag,
4. lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ,
5. lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

## 2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

### 2.1 Förslag till lag om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> följande.

#### Lagens innehåll och syfte

**1 §** Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av europeiska företagsråd bestående av arbetstagarrepresentanter eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor i gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-stater.

**2 §** Förfaranden för information till och samråd med arbetstagare ska vara ändamålsenliga och genomföras så att gemenskapsföretag och företagsgrupper kan fatta beslut på ett effektivt sätt. Därför ska

1. information ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, och

2. samråd ske genom upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och gemenskapsföretaget eller företagsgruppen vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid lämna synpunkter på föreslagna åtgärder så att de kan beaktas i beslutsprocessen av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

#### Definitioner

**3 §** I denna lag avses med

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

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

– *gemenskapsföretag*: ett företag som har verksamhet i minst två EES-stater,

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, Celex 32009L0038).

– *kontrollerande företag*: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag,

– *kontrollerat företag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över,

– *företagsgrupp*: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-stater, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår, och

– *gränsöverskridande fråga*: en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater.

I 7 och 13–16 §§ finns det särskilda bestämmelser om kontrollerande företag.

## Lagens tillämpningsområde

### 4 § Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har

– minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav

– minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater, samt

2. företagsgrupper som har

– minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav

– minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en EES-stat och minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en annan EES-stat.

Antalet arbetstagare i Sverige beräknas som det genomsnittliga antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren.

### 5 § Denna lag gäller när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte i Sverige.

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har sitt säte i någon EES-stat, gäller lagen när

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare<sup>2</sup>, eller

2. det inte har utsetts någon verksamhet eller något företag i någon EES-stat att svara för förpliktelserna enligt direktiv 2009/38/EG och den filial eller det kontrollerade företag inom EES som har flest arbetstagare finns i Sverige.

Bestämmelserna i 18 § andra stycket om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige, i 24, 25 och 38–40 §§ om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses och i 56 § om skydd för arbetstagarrepresentanter gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

<sup>2</sup> EUT L 122, 16.5.2009, s. 28 (Celex 32009L0038).

**6 §** I sådana fall som avses i 5 § andra stycket ska det som sägs i denna lag om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp gälla för den filial eller det företag som enligt nämnda bestämmelse gör lagen tillämplig.

**7 §** Ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp anses inte som ett sådant om företaget även är ett kontrollerat företag i en företagsgrupp i förhållande till ett annat företag i en EES-stat.

#### *Undantag för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper*

**8 §** För följande gemenskapsföretag eller företagsgrupper ska enbart 59–62 §§ om skadestånd och rättegång gälla:

1. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som sedan den 22 september 1996 haft ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattat gemenskapsföretagets eller företagsgruppens samtliga verksamheter i EES-staterna med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland. Om företaget eller företagsgruppen den 1 juli 2000 hade verksamhet även i Förenade kungariket, måste avtalet senast från den tidpunkten ha omfattat även den verksamheten.

2. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som fallit inom tillämpningsområdet för lagen (1996:359) om europeiska företagsråd sedan den 1 mars 2000 endast på grund av att lagens tillämpningsområde då utvidgades till att omfatta även verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland och som vid den tidpunkten hade ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, om avtalet omfattade alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-staterna.

3. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som någon gång under perioden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 ingått eller förnyat gällande avtal enligt 21 eller 22 § lagen om europeiska företagsråd.

Vid en väsentlig omstrukturering av gemenskapsföretag eller företagsgrupper enligt första stycket ska dock även 1, 4–7, 9–19, 21–36 §§, 53 § första stycket samt 55, 56 och 58 §§ gälla.

Om ett avtal enligt första stycket har löpt ut eller löper ut, ska lagen gälla i sin helhet för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om avtalet har förnyats eller förnyas, gäller dock lagen fortfarande endast enligt första stycket.

#### *Europabolag*

**9 §** Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr



2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag<sup>3</sup>, ska denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterföretag.

Lagen ska dock tillämpas på ett europabolag och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europabolag efter dess bildande, ska denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

### *Europakooperativ*

**10 §** Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europakooperativ enligt rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar)<sup>4</sup>, ska denna lag inte tillämpas på europakooperativet eller dess dotterföretag.

Lagen ska dock tillämpas på ett europakooperativ och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 24 § lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europakooperativ efter dess bildande, ska denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

### *Verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål*

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

### **Avvikelser genom kollektivavtal**

**12 §** Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från denna lag.

Avvikelser får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av direktiv 2009/38/EG.

<sup>3</sup> EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

<sup>4</sup> EUT L 207, 18.8.2003, s. 1 (Celex 32003R1435).

## Kontrollerande företag

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

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags styrelse eller motsvarande ledningsorgan,

2. kontrollerar mer än hälften av rösterna för aktierna eller andelarna i företaget, eller

3. äger mer än hälften av aktierna eller andelarna i företaget.

**14 §** Om flera företag inom en företagsgrupp anses utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, ska i första hand det företag som avses i 13 § 1 och i andra hand det företag som avses i 13 § 2 anses som kontrollerande företag.

Första stycket gäller endast om det inte visas att ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande.

**15 §** Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer<sup>5</sup> ska inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktie- eller andelsinnehav. Detta gäller även om kraven i 13 § är uppfyllda.

**16 §** En konkursförvaltare, rekonstruktör eller likvidator ska vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

## Företagets ansvar

### *Skyldigheten att verka aktivt för ett europeiskt företagsråd*

**17 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska verka aktivt för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

### *Överlämnande av information inför förhandlingar*

**18 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska till arbetstagarna lämna information som är nödvändig för att förhandlingar enligt 27 § ska kunna inledas. Sådan information ska lämnas via ett annat företag inom företagsgruppen eller en verksamhet i gemenskapsföretaget om arbetstagarna begär det.

Kontrollerade företag i en företagsgrupp och filialer till ett gemenskapsföretag ska till kontrollerande företag i en företagsgrupp eller gemenskapsföretag inom EES lämna de uppgifter som behövs för att

<sup>5</sup> EUT L 24, 29.1.2004, s. 1 (Celex 32004R0139).

kontrollerande företag och gemenskapsföretag ska kunna fullgöra sin skyldighet att lämna nödvändig information till arbetstagarna.

### *Inledande av förhandlingar*

**19 §** Initiativ till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare eller nya sådana förhandlingar får tas

1. av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, eller

2. skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

**20 §** När gemenskapsföretaget eller företagsgruppen enligt 4–11 §§ omfattas av lagens tillämpningsområde och initiativ har tagits enligt 19 §, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Första stycket gäller inte när det finns ett avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen och som har ingåtts enligt lagen (1996:359) om europeiska företagsråd eller när 24–35 §§ den lagen har tillämpats.

**21 §** Vid väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen och då initiativ har tagits enligt 19 §, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inleda nya förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Första stycket gäller inte när ett avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare inom EES i företaget eller företagsgruppen reglerar vad som ska gälla vid väsentliga omstruktureringar.

## **Förhandlingsdelegation för arbetstagarna**

### *Inrättandet av en förhandlingsdelegation*

**22 §** När förhandlingar ska inledas enligt 20 eller 21 §, ska en förhandlingsdelegation för arbetstagarna inrättas i enlighet med 23–25 §§.

Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

## *Sammansättning*

**23 §** Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i arbetstagarnas förhandlingsdelegation för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

När nya förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureringar, ska utöver de platser som fördelas enligt första stycket, i förekommande fall vart och ett av befintliga europeiska företagsråd i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen tilldelas tre platser i förhandlingsdelegationen. Ledamöter till dessa platser utses inom respektive företagsråd.

**24 §** Ledamöter från Sverige i arbetstagarnas förhandlingsdelegation utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om en ledamot, ska denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om flera ledamöter, ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som anges i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

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

**25 §** Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, ska ledamöterna från Sverige i arbetstagarnas förhandlingsdelegation utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

**26 §** När en förhandlingsdelegation för arbetstagarna har inrättats, ska den underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

## **Förhandlingar**

### *Förhandlingsmöten*

**27 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska kalla till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt

företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Företaget ska informera berörda verksamheter eller kontrollerade företag i företagsgruppen om hur arbetstagarnas förhandlingsdelegation är sammansatt och om när förhandlingarna ska äga rum.

Företaget ska även informera behöriga europeiska arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer om förhandlingsdelegationens sammansättning och om när förhandlingarna ska inledas.

### *Enskilda möten*

**28 §** Arbetstagarnas förhandlingsdelegation har rätt att sammanträda enskilt inför och efter varje möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Vid ett sådant möte ska förhandlingsdelegationen ha tillgång till nödvändiga tekniska hjälpmedel.

### *Avstående från och avbrytande av förhandlingar*

**29 §** Arbetstagarnas förhandlingsdelegation får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Förhandlingar får initieras på nytt enligt 19 § tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

### *Experter*

**30 §** Arbetstagarnas förhandlingsdelegation får biträddas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna i egenskap av rådgivare.

### *Omröstningsregler*

**31 §** För ett beslut om att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 29 §, krävs röster från minst två tredjedelar av ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

För att förhandlingsdelegationen ska kunna ingå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, måste mer än hälften av ledamöterna enas om det.

### *Kostnader*

**32 §** Alla kostnader för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska kunna bildas och bedriva sin verksamhet ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

## **Avtal**

**33 §** Ett avtal om ett europeiskt företagsråd ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES.

Avtalet ska behandla

1. vilka företag eller verksamheter som ska omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning, som ska vara avvägd med hänsyn till verksamhetsgrenar inom gemenskapsföretaget eller företagsgruppen och till arbetstagarnas kön och arbetsuppgifter,
3. företagsrådets mandatperiod,
4. företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan detta förfarande och motsvarande förfaranden på nationell nivå,
5. platsen för företagsrådets möten, hur ofta företagsrådet ska sammanträda och mötenas längd,
6. vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till företagsrådets förfogande, och
7. avtalets löptid, hur avtalet får ändras eller sägas upp och, för de fall då avtalet ska omförhandlas, när och hur detta ska gå till.

Om företagsrådet inom sig utser ett arbetsutskott, ska även sammansättningen av samt arbetsuppgifter och mötesordning för detta behandlas i avtalet.

**34 §** I stället för ett avtal om ett europeiskt företagsråd kan parterna skriftligen avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Ett sådant avtal ska omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES och innehålla riktlinjer för informations- och samrådsförfarandet samt behandla arbetstagarrepresentanternas rätt till information, särskilt om frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen.

Det måste anges i avtalet hur arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

## **Vad som gäller om avtal inte träffas**

### *När reglerna ska tillämpas*

**35 §** Ett europeiskt företagsråd som omfattar all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES ska inrättas enligt 37–52 §§ om

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar med förhandlingsdelegationen inom sex månader från det att arbetstagarna har begärt förhandlingar enligt 19 §, eller
3. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och förhandlingsdelegationen inte har nått en överenskommelse

om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år från den tidpunkt då någon av parterna tog initiativ till förhandlingar enligt 19 §.

**36 §** Bestämmelserna i 37–52 §§ ska inte tillämpas om arbetstagarnas förhandlingsdelegation fattat beslut enligt 29 § första stycket om att avstå från att inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal enligt denna lag.

#### *Det europeiska företagsrådets sammansättning*

**37 §** Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i det europeiska företagsrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

Om inte annat avtalas, ska företagsrådet vartannat år pröva om förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen leder till att företagsrådet ska ges en ny sammansättning. Vid denna prövning ska första stycket tillämpas.

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska tillhandahålla de uppgifter som behövs för prövningen enligt andra stycket.

**38 §** Ledamöter från Sverige i det europeiska företagsrådet ska utses bland de anställda i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

**39 §** Ledamöter från Sverige i det europeiska företagsrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om en ledamot, ska denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om det är fråga om flera ledamöter, ska den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som anges i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

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

**40 §** Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, ska ledamöterna från Sverige i det europeiska företagsrådet utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

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

**41 §** Det europeiska företagsrådet ska underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

#### *Arbetsordning*

**42 §** Det europeiska företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

#### *Arbetsutskott*

**43 §** Det europeiska företagsrådet ska inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst fem ledamöter.

Arbetsutskottet ska ha möjlighet att löpande bedriva verksamhet.

#### *Rätten till information och samråd*

**44 §** Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse

1. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur,
2. gemenskapsföretagets eller företagsgruppens ekonomiska och finansiella situation, samt
3. den förväntade utvecklingen i fråga om gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet, produktion och försäljning.

**45 §** Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om

1. sysselsättningsläget och dess förväntade utveckling,
2. investeringar,
3. betydande organisationsförändringar,
4. införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
5. produktionsöverföringar,
6. fusioner,
7. nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter, samt
8. kollektiva uppsägningar.

**46 §** Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och få motiverade svar på eventuella yttranden.

**47 §** Det europeiska företagsrådet har rätt till minst ett möte om året med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och till att då få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

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



**48 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetsutskottet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning. Detta gäller särskilt omlokaliseringar, nedläggningar av verksamheter eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetsutskottet begär det, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget sammanträda med arbetsutskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. Vid sådana möten har även de ledamöter i det europeiska företagsrådet som företräder arbetstagarna vid de verksamheter eller företag som är direkt berörda av omständigheterna rätt att delta. Inför mötet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om det som mötet ska handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten.

Om det inte finns något arbetsutskott, ska det som sägs i denna paragraf om arbetsutskottet gälla företagsrådet.

#### *Experter*

**49 §** Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

#### *Enskilda möten*

**50 §** Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet har rätt att sammanträda enskilt inför möten med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp.

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

#### *Nya förhandlingar*

**51 §** Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats, ska det pröva om förhandlingar ska inledas för att sluta ett avtal som avses i 33 eller 34 § eller om 37–52 §§ ska tillämpas även i fortsättningen.

Avtal enligt 33 eller 34 § ingås av företagsrådet och kräver stöd av en majoritet bland ledamöterna i rådet.

Om förhandlingar inte inleds inom sex månader eller inte leder till något avtal inom tre år från det att företagsrådet begärt förhandlingar enligt första stycket, ska 37–52 §§ gälla även i fortsättningen.

#### *Kostnader*

**52 §** Det europeiska företagsrådets kostnader ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp i den utsträckning som krävs för att företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

## Övriga bestämmelser

### *Rättskapacitet*

**53 §** Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd kan förvärva rättigheter och ta på sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett företagsråd inrättats tar det över alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och träder in som part i ett avtal om ett europeiskt företagsråd.

### *Information till arbetstagarna*

**54 §** Det europeiska företagsrådet ska, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, ska samtliga arbetstagare informeras.

### *Tillämpning av gällande ordning under förhandlingar om ett nytt avtal*

**55 §** Under den tid som förhandlingar pågår om ett nytt avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare med anledning av väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i företagsgruppen, ska avtal eller andra ordningar för information och samråd fortsätta att gälla med de anpassningar som parterna enas om.

### *Skydd för arbetstagarrepresentanter*

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

### *Utbildning*

**57 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska ge ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation och det europeiska företagsrådet den utbildning som är nödvändig för att de ska kunna utföra sina uppdrag.

### *Tystnadsplikt*

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

Den som enligt första stycket har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra arbetstagarledamöter eller experter i samma organ. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten ska, så länge det finns behov av den, fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

### *Skadestånd*

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

Vid tillämpningen av lagen om medbestämmande i arbetslivet ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för ett europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

En arbetstagare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Med en arbetstagarorganisation likställs ett företagsråd, en förhandlingsdelegation eller något annat organ för information till eller samråd med arbetstagare.

**60 §** Om det inte finns något europeiskt företagsråd eller någon förhandlingsdelegation för arbetstagarna som kan föra talan enligt denna lag, ska det som föreskrivs om skadestånd i stället gälla berörda arbetstagarorganisationer.

### *Rättegång*

**61 §** Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

Vid tillämpningen av lagen om rättegången i arbetstvister ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för ett europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare. Det som sägs där om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt.

**62 §** När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i

arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § ska gemenskapsföretag, kontrollerande företag i en företagsgrupp, ett europeiskt företagsråd, arbetstagar-  
nas förhandlingsdelegation och andra organ för information till och sam-  
råd med arbetstagare anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen om  
medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan  
senast ska väckas ska dock vara åtta månader.

---

1. Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011, då lagen (1996:359) om  
europeiska företagsråd ska upphöra att gälla.

2. Den upphävda lagen gäller dock, med undantag för 39–41 §§, fort-  
farande för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där gällande avtal  
enligt 21 eller 22 § den lagen ingåtts eller förnyats under tiden från och  
med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 samt där ett sådant  
avtal senare förnyas.

3. Om en förhandlingsdelegation för arbetstagarna etablerats och på-  
börjat förhandlingar enligt den upphävda lagen, ska dessa förhandlingar  
fortsätta enligt den nya lagen.

4. För ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som tillämpar 24–  
35 §§ i den upphävda lagen ska 37–52 §§ i den nya lagen gälla.

5. I fall som avses i punkten 4 ska ett europeiskt företagsråd som  
etablerats enligt 24 § den upphävda lagen fortsätta sin verksamhet enligt  
den nya lagen till dess att företagsrådet omprövat sin sammansättning  
enligt 37 § andra stycket den nya lagen.

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

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

*Lydelse enligt prop. 2009/10:246      Föreslagen lydelse*

### 2 §

Med företag avses i denna lag aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsföretag och ekonomisk förening samt europakooperativ för vilket lagen gäller enligt 1 b §.

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt *bestämmelserna* i 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra eller företag som enligt 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag över vilka detta inflytande utövas.

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 1 kap. 2 § sparbankslagen (1987:619), 1 kap. 5 § lagen (1995:1570) om medlemsbanker eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar är moderföretag och dotterföretag i förhållande till varandra eller företag som enligt 13–16 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag över vilka detta inflytande utövas.

---

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

## 2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs att 5 och 69 §§ lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 5 §

I denna lag avses med

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

– *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag<sup>1</sup>,

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

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

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

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

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

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

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

– *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med 13–16 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd,

### 69 §

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

Vid tillämpningen av den lagen skall vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europabolag

Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

Vid tillämpningen av lagen om rättegången i arbetstvister ska det som sägs där om arbetsgivare gälla

<sup>1</sup> EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

och deltagande bolag samt *vad* som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagararråd och andra organ för information och samråd. *Vad* som *där sägs* om kollektivavtal *skall* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *skall* handläggas skyndsamt.

även för europabolag och deltagande bolag samt *det* som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagararråd och andra organ för information och samråd. *Det* som *sägs där* om kollektivavtal *ska* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *ska* handläggas skyndsamt.

---

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

## 2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ

Härigenom föreskrivs att 7 och 74 §§ lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 7 §

I denna lag avses med

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

– *europakooperativ*: en kooperativ förening som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar)<sup>1</sup>,

– *deltagande juridisk person*: bolag enligt civil- eller handelslagstiftning med undantag av sådana som inte drivs i vinstsyfte, inbegripet kooperativa sammanslutningar samt andra offentligrättsliga eller privaträttsliga juridiska personer som bildas och regleras enligt lagstiftningen i en EES-stat, som direkt deltar i bildandet av ett europakooperativ,

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

– *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med 13–16 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd,

– *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till en deltagande juridisk person och som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett europakooperativ när detta bildas,

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

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

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

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

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

### 74 §

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

Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas

<sup>1</sup> EUT L 207, 18.8.2003, s. 1 (Celex 32003R1435).



enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. *I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.*

Vid tillämpningen av *den lagen skall vad* som sägs där om arbetsgivare gälla även för europa-köoperativ och deltagande juridisk person samt *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 tillåtligheten av tystnadsplikt *skall* handläggas skyndsamt.

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister ska det* som sägs där om arbetsgivare gälla även för europa-köoperativ och deltagande juridisk person samt *det* som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. *Det* som *sägs där* om kollektivavtal *ska* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *ska* handläggas skyndsamt.

---

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

## 2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Härigenom föreskrivs att 4 och 46 §§ lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 4 §

I denna lag avses med

– fusion: en sammanslagning av två eller flera företag som innebär att ett företag övertar ett eller flera andra företags tillgångar och skulder och att det eller de sistnämnda företagen *därvid* upplöses utan likvidation,

– företag: ett sådant företag som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar<sup>1</sup>,

– gränsöverskridande fusion: en fusion mellan företag i olika stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES),

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

– övertagande företag: det företag som blir resultatet av en fusion,

– deltagande företag: de företag som direkt deltar i en fusion,

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

– berörda dotterföretag eller berörda filialer: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,

– fusion: en sammanslagning av två eller flera företag som innebär att ett företag övertar ett eller flera andra företags tillgångar och skulder och att det eller de sistnämnda företagen upplöses utan likvidation,

– dotterföretag: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmandeinflytande över i enlighet med *13–16 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd*,

– berörda dotterföretag eller berörda filialer: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,  
*och*

– medverkan: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att

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

b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan.

<sup>1</sup> EUT L 310, 25.11.2005, s. 1 (Celex 32005L0056).

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

Vid tillämpningen av *den lagen* ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för övertagande företag och deltagande företag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagararnas förhandlingsdelegation. Det som sägs om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt.

Mål om tillämpningen av denna lag ska, *i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare*, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. *I ett sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.*

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister* ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för övertagande företag och deltagande företag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagararnas förhandlingsdelegation. Det som sägs *där* om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

---

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

### 3 Ärendet och dess beredning

Den 6 maj 2009 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare<sup>1</sup>. Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna så att de nya bestämmelserna kan börja tillämpas från och med den 6 juni 2011. Den svenska versionen av direktivet finns i *bilaga 1*.

Förslag till genomförande av direktivet lämnades i promemorian Ny lag om europeiska företagsråd (Ds 2010:10). En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 2*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 3*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2009/2629/ARM).

### 4 Det nya direktivet om europeiska företagsråd

#### 4.1 Det nuvarande direktivet och 1996 års lag

Lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, förkortat 1996 års lag eller den nuvarande lagen, trädde i kraft den 22 september 1996 (prop. 1995/96:163, bet. 1995/96:AU8, rskr. 1995/96:218). Lagen genomför rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare<sup>2</sup>, förkortat direktiv 94/45/EG eller det nuvarande direktivet. Detta direktiv har ändrats dels genom rådets direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga 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, till att avse Förenade kungariket<sup>3</sup>, dels genom rådets direktiv 2006/109/EG av den 20 november 2006 om anpassning av 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, med anledning av Bulgariens och Rumäniens anslutning<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> EUT L 122, 16.5.2009, s. 28 (Celex 32009L0038).

<sup>2</sup> EGT L 254, 30.9.1994, s. 64 (Celex 31994L0045).

<sup>3</sup> EGT L 10, 16.1.1998, s. 22 (Celex 31997L0074).

<sup>4</sup> EUT L 363, 20.12.2006, s. 416 (Celex 32006L0109).

## 4.2 Det nya direktivets tillkomst

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, förkortat det nya direktivet, ersätter direktiv 94/45/EG som upphör att gälla från och med den dag då det nya direktivets bestämmelser ska börja tillämpas i medlemsstaterna, det vill säga den 6 juni 2011. Genom beslut av Gemensamma EES-kommittén (nr 54/2010) har det nya direktivet blivit en del av EES-avtalet, vilket innebär att även Norge, Island och Liechtenstein ska tillämpa bestämmelserna.

Europeiska kommissionens förslag till ett nytt direktiv presenterades i juli 2008. Härfter överlämnade de europeiska arbetsmarknadspartsorganisationerna Europeiska Fackliga Samorganisationen och BusinessEurope ett gemensamt förslag till vissa ändringar i kommissionens förslag till det dåvarande franska ordförandeskapet. Denna partsöverenskommelse kom att ligga till grund för diskussionerna i Europeiska unionens råd och Europaparlamentet inför institutionernas respektive beslut att anta förslaget till nytt direktiv.

## 4.3 Det nya direktivets innehåll och syfte

Syftet med det nya direktivet är i huvudsak att säkerställa ett mer effektivt utövande av arbetstagares rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, att öka andelen europeiska företagsråd, att förbättra rättssäkerheten och komma till rätta med vissa praktiska tillämpningsproblem samt att bättre samordna de olika EU-direktiven på området information till och samråd med arbetstagarna.

Eftersom det nya direktivet innehåller ett antal väsentliga ändringar i förhållande till direktiv 94/45/EG genomförs ändringarna av tydlighets-skäl i ett nytt, omarbetat direktiv i stället för genom ändringar av det nuvarande direktivet. Det nya direktivet bygger emellertid i stora delar på det nuvarande direktivet.

## 4.4 Europeiska kommissionens arbetsgrupp

Europeiska kommissionen har tillsatt en arbetsgrupp för att samordna EES-staternas genomförande av det nya direktivet. Arbetsgruppen består av nationella experter från de olika staterna. Syftet med gruppens arbete är att kartlägga eventuella problem vid genomförandet av direktivet och diskutera möjliga lösningar på dessa.

## 5 En ny lag om europeiska företagsråd

### 5.1 Behovet av lagstiftning, m.m.

**Regeringens förslag:** Det nya direktivet om europeiska företagsråd ska genomföras genom lag. Lagen om europeiska företagsråd ska ersättas av en ny lag om europeiska företagsråd.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** De flesta remissinstanser har inte haft något att erinra mot huvudprinciperna i promemorians förslag. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* ser fördelar med en ny lag om europeiska företagsråd. *ILO-kommittén* gör bedömningen att förslagen inte står i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention ratificerad av Sverige. *Landsorganisationen i Sverige*, som i likhet med *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* menar att kollektivavtal i princip ofta är att föredra framför lagstiftning, lämnar vissa synpunkter. Bland annat anses förslaget på vissa punkter vara alltför minimalistiskt. *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* välkomnar de förstärkningar som genomförts i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, men anser att ändringarna bör arbetas in i den nuvarande lagen. Vidare anser de att det förhållandet att lagen grundas på ett minimidirektiv bör få ett tydligt avtryck i lagtexten och att lagen bör göras mer användarvänlig. *Regelrådet* avstyrker förslaget med hänvisning till att konsekvensutredningen är bristfällig. I övrigt har remissinstanserna tillstyrkt eller kommenterat vissa förslag, haft synpunkter på eller avstyrkt i vissa delar eller avstått från att yttra sig.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Genomförande genom lag eller kollektivavtal?*

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, förkortat direktiv 2009/38 eller det nya direktivet, kan genomföras genom lag eller kollektivavtal. Efter samråd med arbetsmarknadens parter bedömer regeringen att förutsättningar saknas för ett införlivande av reglerna genom kollektivavtal och att genomförandet därför bör ske genom lag. *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* anger liksom *Landsorganisationen i Sverige* att kollektivavtal i många fall är att föredra framför lagstiftning och att de gärna skulle medverka till att EU-direktiv införlivas genom kollektivavtal. Organisationerna har dock konstaterat att det i förevarande fall

saknas förutsättningar för detta. Bland annat Tjänstemännens Centralorganisation framhåller att det kan finnas kompletterande regler i kollektivavtal, förutsatt att skyddsnivån för arbetstagarna i direktivet därmed inte sänks. Denna fråga behandlas i avsnitt 5.5.

### *En ny lag eller ändringar i den nuvarande lagen?*

Regeringen tar häfter ställning till frågan om de nya reglerna bör genomföras i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, förkortat den nuvarande lagen, eller om denna lag bör ersättas av en ny lag. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* ser med tanke på förändringarnas omfattning fördelarna med en ny lag om europeiska företagsråd.

Det nya direktivet ersätter rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, förkortat direktiv 94/45/EG eller det nuvarande direktivet, som genomförts i den nuvarande lagen och i huvudsak bygger på det direktivets bestämmelser. Det nya direktivet innehåller i förhållande till det nuvarande ett antal inte obetydliga ändringar eller tillägg. Visserligen innebär ändringarna inte mycket nytt i sak, men de är i vart fall av sådan karaktär att de ställer krav på betydande omarbetningar av den nuvarande lagen. Därutöver anser regeringen att det i samband med genomförandet av de nya reglerna bör göras vissa ändringar av språklig eller redaktionell art i de befintliga reglerna i syfte att förtydliga lagstiftningen eller att göra regleringen på området mer enhetlig. Regeringen anser mot denna bakgrund att den nuvarande lagen bör ersättas av en ny lag om europeiska företagsråd.

*Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* är negativa till förslaget om en ny lag och menar att de föreslagna ändringarna bör arbetas in i den nuvarande lagen eftersom införandet av en ny lag riskerar att leda till materiella försämringar för arbetstagarna, vilket artikel 12.5 i det nya direktivet förbjuder. Regeringen delar inte denna bedömning. Endast i något avseende kan förslaget betraktas som en försämring för arbetstagarna i förhållande till den nuvarande lagens bestämmelser, se avsnitt 5.10.1. Det är i det fallet fråga om en mindre förändring som regeringen bedömer vara rimlig och nödvändig. Den är inte avhängig införandet av den nya lagen utan hade lika gärna kunnat åstadkommas genom en ändring i den nuvarande lagen. Regeringen vill i detta sammanhang påpeka att det inte finns något generellt hinder mot att ändra genomförda bestämmelser. Artikel 12.5 tar inte heller sikte på den situationen. Bestämmelsen ger uttryck för principen att genomförandet av det nya direktivet inte ska medföra att medlemsstaterna tvingas införa försämringar av den gällande nationella regleringen.

*Regelrådet* har avstyrkt förslaget med hänvisning till att konsekvensutredningen är bristfällig och har anfört följande. Konsekvensutredningen tar i allt väsentligt sikte på hur den ekonomiska situationen för berörda företag ändras i förhållande till vad som gäller enligt nuvarande regler. En konsekvensutredning ska emellertid omfatta förslaget i sin helhet när fråga är om en helt ny lag. Att förslaget i vissa delar kan

vara identiskt med gällande regler på området innebär således inte att dessa delar kan undantas i konsekvensutredningen. En fullständig konsekvensutredning är nödvändig för att möjliggöra en samlad översyn av föreskrifternas administrativa effekter och tillgodoser också önskemålet att minimera antalet regler som inte föregåtts av en konsekvensutredning. Av nu angivna skäl kan inte bedömas om de från administrativ synpunkt lämpligaste lösningarna valts.

Regeringen vill i detta sammanhang påpeka att det i samband med genomförandet av det nya direktivet inte görs någon allmän översyn av regleringen om europeiska företagsråd. De nuvarande reglerna måste, med undantag för de materiella ändringarna i det nya direktivet, fortsätta att gälla. Det materiella ändringarna är av förhållandevis begränsad omfattning och hade i och för sig kunnat genomföras genom ändringar i den nuvarande lagen. Det förhållandet att regeringen föreslår att det nya direktivet ska genomföras i en ny lag hänger endast samman med att detta bedöms vara det mest användarvänliga och den tekniskt bästa lösningen. Vissa redaktionella ändringar föreslås härutöver för att främja tillämpbarheten och enhetligheten på området. sammanhänger

#### *Vissa utgångspunkter*

Som nämnts ovan har regeringen inte för avsikt att nu göra någon allmän översyn över den nuvarande regleringen om europeiska företagsråd. Utgångspunkten när det gäller förslagen i denna lagrådsremiss är att de bestämmelser i den nuvarande lagen som inte ändras i det nya direktivet ska gälla även fortsättningsvis och att även de grundläggande principer som gäller för den lagen som huvudregel ska gälla även i fortsättningen. Den nya lagens bestämmelser bör i regel på samma sätt som den nuvarande lagens utformas så att de inte avviker eller går längre än det nya direktivet. Endast undantagsvis bedöms i denna lagrådsremiss någon materiell ändring i förhållande till direktivet eller den nuvarande lagen vara påkallad.

*Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Privattjänstemannakartellen och Landsorganisationen i Sverige* anser att förslaget på vissa punkter är för minimalistiskt och anför följande. Att direktivet är ett minimidirektiv innebär inte att medlemsstaten ska lägga sig på direktivets miniminivå. Nationella anpassningar till vår arbetsmarknadsmodell är både rimliga och önskvärda trots reglernas gränsöverskridande karaktär. Direktivet ger möjligheter att nationellt ha bättre inflytanderegler. Detta synsätt bör få avtryck i lagen.

Regeringen instämmer i att direktivet är ett så kallat minimidirektiv. Frågornas gränsöverskridande karaktär gör det dock lämpligt eller till och med i vissa delar nödvändigt med samstämmighet länderna emellan när det gäller de nationella genomförandena. Väsentliga skillnader mellan olika länders regler kan skapa oklarhet om vad som gäller, vilket de nya reglerna är avsedda råda bot på.

Regeringen instämmer även i att det är viktigt att anpassningar sker till den svenska arbetsmarknadens förhållanden. Den föreslagna regleringen innehåller liksom den nuvarande lagen ett flertal exempel på detta, till



exempel när det gäller skadestånds- och rättegångsbestämmelserna samt i fråga om hur ledamöter från Sverige ska utses till arbetstagarernas förhandlingsdelegation.

### *Särskilt om lagens systematik och begrepp*

Arbetstagarinflytande inom ramen för Europeiska unionen och EES regleras bland annat även i de direktiv som innehållsmässigt ligger nära direktiv 94/45/EG. Härmed avses rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande<sup>5</sup>, rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande<sup>6</sup> samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar<sup>7</sup>. Dessa direktiv har i Sverige genomförts genom lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Regeringen bedömer att det är lämpligt om den föreslagna lagen så långt möjligt har samma systematik och innehåller samma begrepp och, i rimlig utsträckning, samma eller liknande formuleringar som förekommer i dessa lagar. Den samordning som föreslås är dock endast av redaktionell eller språklig karaktär, inte materiell.

*Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* har uppmanat lagstiftaren att anpassa de nya bestämmelserna till de svenska reglerna för arbetstagarinflytande och partsystemets roll samt att i detta arbete sträva mot att åstadkomma överensstämmelse mellan de begrepp som används i den svenska versionen av direktivet och de bestämmelser som genomför direktivets bestämmelserna i svensk rätt. Organisationerna menar att det är olyckligt att redan komplexa bestämmelser tyngs av att innehålla flera begrepp på svenska som avser samma sak, särskilt när de i stor utsträckning ska tillämpas av personer som vanligtvis inte arbetar med att tolka lagtexter eller i övrigt har erfarenhet av EU-rätt.

Regeringen, som i och för sig kan dela organisationernas uppfattning i fråga om systemets komplexitet i systemet när det gäller arbetstagarinflytande på den europeiska nivån, anser att det är av stor vikt att det i den svenska lagstiftningen finns en överensstämmelse i fråga om systematik och begreppsanvändning på detta område. I syfte att främja tillgängligheten och användarvänligheten föreslår regeringen en ny lag. Regeringen strävar, som angivits ovan, efter att i rimlig utsträckning åstadkomma en likartad systematik som i de närbesläktade lagarna om arbetstagarinflytande i europabolag och europakooperativ samt vid gränsöverskridande fusioner. Det läggs även vikt vid att i den nya lagen använda enhetliga och inarbetade begrepp dels från den nuvarande lagen,

<sup>5</sup> EGT L 294, 10.11.2001, s. 22 (Celex 32001L0086).

<sup>6</sup> EUT L 207, 18.8.2003, s. 25 (Celex 32003L0072).

<sup>7</sup> EUT L 310, 25.11.2005, s. 1 (Celex 32005L0056).

dels från de nyss nämnda näraliggande lagarna om arbetstagarinflytande. Regeringen gör bedömningen att lagstiftningen på området snarare skulle tyngas av införandet av nya begrepp som använts i den svenska versionen av det nya direktivet.

## 5.2 Lagens innehåll och syfte

**Regeringens förslag:** Lagen ska innehålla bestämmelser om information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor inom ramen för ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

Förfarandena för information och samråd ska vara ändamålsenliga och möjliggöra ett effektivt beslutsfattande i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med undantag för vissa förtydliganden och redaktionella ändringar med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* ställer sig positiva till att lagens syfte klargörs i lagtexten. I likhet med *Landsorganisationen i Sverige* anser de att definitionen av samråd bör förtydligas i visst avseende. Ingen av remissinstanserna i övrigt har berört frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** I artikel 1 i det nya direktivet anges att målet med direktivet är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. I detta syfte ska ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag vid begäran enligt förfarandet i artikel 5.1. Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna ska fastställas och genomföras på ett ändamålsenligt sätt så att företaget eller företagsgruppen kan fatta beslut på ett effektivt sätt.

I promemorian föreslås att lagen ska innehålla bestämmelser som klargör lagens innehåll och syfte. Regeringen bedömer, i likhet med *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen*, att detta är lämpligt. Av den föreslagna lagens inledande paragraf bör därför – på samma sätt som i den nuvarande lagen – framgå att i lagen ska regleras förfaranden för information till och samråd med arbetstagare inom ramen för ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till eller samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-stater. Eftersom det i det nya direktivet förtydligas att informationen och samrådet ska avse gränsöverskridande frågor bör motsvarande klargörande tillägg göras redan här. Se vidare avsnitt 5.3 om definitionen av gränsöverskridande fråga.

Vidare bör, på samma sätt som i det nya direktivet, anges att förfarandena för information och samråd ska vara ändamålsenliga och genomföras så att beslut i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen kan fattas på ett effektivt sätt. Av direktivet följer att samrådet ska ske på ett

sätt som gör det meningsfullt. Motsvarande princip gäller för hur information ska lämnas.

I det nya direktivet införs delvis nya definitioner av begreppen information och samråd i artikel 2.

Med information avses enligt det nya direktivet arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i den aktuella frågan. Informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som möjliggör för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma frågan eller åtgärden och dess konsekvenser och vid behov förbereda samråd med arbetsgivarparten.

Med samråd avses enligt det nya direktivet upprättandet av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivar- sidan (den centrala ledningen eller varje annan mer passande lednings- nivå), vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att inom rimlig tid kunna avge ett yttrande, vilket kan beaktas av behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärderna som berörs av samrådet, utan att det påverkar företagsledningens ansvar.

För att genomföra direktivet i dessa avseenden bedöms det lämpligt att ta in bestämmelser motsvarande dessa definitioner i inledningen av den föreslagna lagen. Bestämmelserna bör enligt regeringens mening utformas så att de klargör lagens syfte och preciserar det närmare innehållet i den information som ska lämnas och det samråd som ska hållas.

Det bör nämnas att begreppet information förekommer även i ett annat sammanhang. Enligt artikel 4.4 i det nya direktivet ska information överlämnas av ledningen till arbetstagsidan för att förhandlingar om inrättande av ett företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare ska kunna inledas. Den information som avses där gäller uppgifter om till exempel antal arbetstagare eller gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, det vill säga uppgifter som behövs för att bedöma om förutsättningar finns för inledande av förhandlingar för inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande. Att såsom i direktivet ha en definition av begreppet information skulle mot denna bakgrund riskera att leda till förvirring. Regeringen anser därför att det är bättre att låta sammanhanget i vilket begreppet förekommer i lagen avgöra dess betydelse. Se vidare avsnitt 5.6.2.

Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Privattjänstemannakartellen anser liksom *Landsorganisationen i Sverige* att det bör förtydligas i lagens förarbeten att samråd även innefattar rätten att avge ett skriftligt yttrande. Regeringen konstaterar att synpunkter mycket väl kan lämnas i form av skriftliga yttranden och att det i allmänhet kan synas vara det mest lämpliga, men att det inte kan sägas finnas någon absolut sådan rätt, jämför de engelska språkversionerna där motsvarande skrivning är ”to express an opinion”. Regeringen vill i detta sammanhang erinra om att ett samråd måste genomföras med beaktande av principerna om att det måste ske på ett sätt som gör samrådet meningsfullt, men också så att företaget kan fatta beslut på ett effektivt sätt. I förslaget har den aktuella bestämmelsen i nu

aktuellt avseende utformats i enlighet med en liknande bestämmelse i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Organisationerna menar vidare att promemorian lagförslag innehåller alltför många passiva skrivningar som inte tillräckligt tar till vara arbetstagarnas bidragande roll i medbestämmandeprocessen. Som exempel framhålls formuleringen att samråd ska ske på ett sådant sätt att arbetstagarrepresentanterna inom rimlig tid kan lämna synpunkter vilka kan beaktas av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i beslutsprocessen. Organisationerna anser att lagtextens lydelse i stället bör vara ”utbyte av åsikter [...] vilka bör beaktas av gemenskapsföretaget” samt att ordval genomgående bör ses över.

Regeringen delar inte organisationernas uppfattning i dessa delar. Direktivet reglerar arbetstagararnas rätt till information och samråd, men inte i vilken omfattning arbetstagararnas synpunkter ska få genomslag vid beslutsfattandet. Det är dock viktigt att framhålla att direktivets bestämmelser bygger på en ömsesidighet. Det ligger i sakens natur att samrådet är betydelsefullt både för företagen och arbetstagararna. I det konkreta exempel som lyfts fram av arbetstagarorganisationerna innebär ”kan” inget annat än att samrådsprocessen ska utformas så att möjlighet i form av tidsmässigt utrymme skapas för att arbetstagararnas synpunkter ska kunna beaktas i processen. Ett ”bör” skulle vara en uppmaning att beakta arbetstagararnas synpunkter, men inte ett krav. Tveksamhet skulle kunna uppstå om företaget i tillräcklig omfattning beaktat arbetstagararnas synpunkter. Sådana oklarheter bör undvikas i lagstiftningen. Regeringen föreslår att lagtexten formuleras på ett sådant sätt att det av denna framgår att samråd ska ske på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna inom rimlig tid kan lämna synpunkter så att de kan beaktas av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i beslutsprocessen. I övrigt bör formuleringarna i paragrafen nära ansluta till direktivets lydelse och till lydelserna i liknande bestämmelser i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Organisationerna har, med undantag för en fråga som behandlas i avsnitt 5.6.3, inte gett konkreta exempel på vad de i övrigt syftar på. Regeringen kan inte finna att lagförslaget innehåller, ur arbetstagarperspektiv, passiva skrivningar.

### 5.3 Definitioner och begrepp

**Regeringens förslag:** Lagen ska i huvudsak innehålla samma definitioner som den nuvarande lagen. En definition av begreppet gränsöverskridande fråga ska införas och begreppet kontrollerat företag ska ges en självständig definition.

Samma bestämmelser som finns i den nuvarande lagen om kontrollerat företag ska föras in i den nya lagen. Hänvisningen till relevant EU-förordning ska uppdateras.

**Promemorian lagförslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag med undantag för utformningen av definitionen av gränsöverskridande fråga samt vissa redaktionella ändringar.

**Remissinstanserna:** *Svenskt Näringsliv* anser att det är av stor vikt att det i lagtexten klargörs vad som är att betrakta som en gränsöverskridande fråga. Föreningen anser bland annat och i likhet med *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation*, *Privattjänstemannakartellen* och *Landsorganisationen i Sverige* att lagtexten i denna del bör kompletteras med en skrivning om att den berörda lednings- och representationsnivån ska beaktas. Ingen av remissinstanserna i övrigt har berört frågorna särskilt.

## Skälen för regeringens förslag

### *Definitionerna från den nuvarande lagen införs även i den nya lagen*

I den nuvarande lagen definieras begreppen EES-länder, företag, gemenskapsföretag, kontrollerande företag och företagsgrupp. Dessa definitioner, som inte påverkas av det nya direktivets artikel 2, framstår som ändamålsenliga och bör därför tas in i den föreslagna lagen. Dock bör begreppet EES-stater användas i stället för EES-länder.

I den nuvarande lagen framgår betydelsen av begreppet kontrollerat företag endast i definitionen av begreppet kontrollerande företag. Regeringen bedömer att det är lämpligt att även begreppet kontrollerat företag ges en självständig definition. I paragrafen bör hänvisning ske till vissa andra bestämmelser som särskilt behandlar kontrollerande företag.

### *Gränsöverskridande fråga*

I bilaga 1 i både det nuvarande och det nya direktivet finns tilläggsföreskrifter som innehåller bestämmelser som ska tillämpas för det fall ett avtal inte träffas, se vidare avsnitt 5.10. I direktiv 94/45/EG finns i punkt 1 a i bilaga 1 en bestämmelse om att det europeiska företagsrådets befogenheter begränsas till gränsöverskridande frågor. Denna bestämmelse har genomförts i 28 § i den nuvarande lagen. Bestämmelsen i direktiv 94/45/EG ersätts av artikel 1.3 och 1.4 i det nya direktivet. Enligt artikel 1.3 ska informations- och samrådsförfarandena enligt direktivet begränsas till gränsöverskridande frågor. Enligt artikel 1.4 ska med gränsöverskridande frågor förstås sådana som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftsställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater. Enligt skäl 16 i ingressen till direktivet bör man för att avgöra om en fråga är gränsöverskridande se till såväl omfattningen av de möjliga följdverkningarna som till den lednings- och representationsnivå som berörs. Vidare anges att till gränsöverskridande frågor hör sådana frågor, som oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

I syfte att klargöra när den föreslagna lagen är tillämplig bör en definition av begreppet gränsöverskridande fråga tas in i enlighet med vad som följer av det nya direktivet.

I promemorian föreslås att en gränsöverskridande fråga ska definieras som en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen

eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater eller som, oberoende av antalet EES-stater som den berör, är viktig för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser den kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan EES-staterna.

*Svenskt Näringsliv* anser att det är av stor vikt att det klargörs vad som är att betrakta som en gränsöverskridande fråga. Föreningen menar att av direktivets skäl 16 följer att inte alla frågor som innehåller någon form av gränsöverskridande moment omfattas utan att det krävs att följdverkningarna av beslutet kan få en väsentlig omfattning i förhållande till det berörda gemenskapsföretaget eller företagsgruppen och att bland annat antalet anställda som berörs av ett beslut i förhållande till företagets eller gruppens storlek måste ha stor betydelse för denna bedömning. Vidare är det föreningens uppfattning att det krävs att beslutet fattas av ledningen eller har en sådan representationsnivå att företaget eller gruppen berörs för att det ska vara en gränsöverskridande fråga. Föreningen anser att detta bör framgå av lagtexten.

Även *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation*, *Privattjänstemannakartellen* och *Landsorganisationen i Sverige* menar att lagtexten bör kompletteras med en skrivning om att den berörda lednings- och representationsnivån ska beaktas.

Regeringen konstaterar att hur begreppet gränsöverskridande fråga ska tolkas ytterst får avgöras av EU-domstolen. Det kan nämnas att tolkningsfrågan har diskuterats i den av Europeiska kommissionen inrättade arbetsgruppen.

Av artikel 1.4, som bör läsas tillsammans med ingresspunkt 16, framgår inledningsvis att en gränsöverskridande fråga är en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater. Med att en verksamhet berörs avses inte bara konkreta eller direkta effekter eller konsekvenser. Även potentiella sådana omfattas av begreppet. Inte heller är det så att endast negativa följdverkningar avses. En medlemsstat berörs i direktivets mening även om det är fråga om för medlemsstatens arbetstagare positiva effekter. Vissa situationer omfattas därmed otvetydigt av begreppet gränsöverskridande, till exempel en överföring av verksamhet från en EES-stat till en annan.

I andra situationer torde det vara mindre uppenbart om en fråga ska anses vara gränsöverskridande. Vissa exempel kan dock ges. En fråga ska enligt direktivet anses vara gränsöverskridande om den berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, till exempel genom att den – oberoende av antalet medlemsstater som berörs – är viktig för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser den kan få. Det kan här handla om en fråga med en europeisk dimension, till exempel ett beslut med bäring på inriktningen eller organisationen av företagets eller företagsgruppens framtida verksamhet. Ett beslut i en strategisk fråga, till exempel väsentliga förändringar i företagets eller företagsgruppens policy för forskning och utveckling, kan vara viktig för den europeiska arbetsstyrkan även om beslutet inte omedelbart får effekt på arbetstagarnivå eller endast får omedelbara verkningar i en medlemsstat. Som exempel kan anges det fallet att ledningen fattar ett strategiskt beslut att lägga ned produktionen vilket får till omedelbar följd att en verksamhet belägen i samma medlemsstat läggs ned. En sådan fråga kan vara gräns-

överskridande i den meningen att den berör företaget eller företagsgruppen som helhet och är viktig för den europeiska arbetsstyrkan på grund av beslutets potentiella framtida effekter. Om emellertid effekterna, eller de potentiella effekterna, stannar inom det land där beslutet tas är det inte en gränsöverskridande fråga. Inte heller blir det en gränsöverskridande fråga bara av det skälet att beslutet tas i ett land och effekterna uppstår i ett annat, om beslutet inte fattas av ledningen på europainivå och saknar betydelse för verksamheten i andra länder än det där effekterna uppstår. I detta fall gäller för information och samråd bestämmelserna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortat medbestämmandelagen.

Av resonemanget ovan följer att regeringen inte kan instämma i den tolkning Svenskt Näringsliv gör av direktivet i denna del. I förhållande till promemorians lagförslag bör dock vissa ändringar av närmast redaktionell art göras. Regeringen finner att det är tillräckligt att i paragrafen hänvisa till skrivningen i artikel 1.4. Det finns ingen anledning att i lagtexten särskilt nämna överföringar av verksamhet eller betydelsen för den europeiska arbetsstyrkan eftersom dessa fall redan omfattas av den skrivningen. Lagtexten bör följaktligen inte, som remissinstanserna föreslagit, kompletteras med en skrivning om den berörda lednings- eller representationsnivån.

### *Kontrollerande företag*

Bestämmelserna om kontrollerande företag i artikel 3 i det nya direktivet har inte ändrats. Dock ersattes 2044 rådets förordning (EEG) nr 4064/89 av den 21 december 1989 om kontroll av företagskoncentrationer<sup>8</sup> av rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer<sup>9</sup>. Den hänvisning som i direktiv 94/45/EG görs till 1989 års förordning i bestämmelserna om vad som utgör ett kontrollerande företag ersätts därför i det nya direktivet av en hänvisning till 2004 års förordning. Motsvarande ändring bör göras i de svenska lagreglerna om vad som utgör ett kontrollerande företag. I övrigt bör i princip samma bestämmelser om kontrollerande företag som finns i den nuvarande lagen föras in i den föreslagna lagen.

### *Särskilt om begreppet verksamhet*

Det bör nämnas att begreppet verksamhet i den svenska språkversionen av det nya direktivet genomgående ersatts av begreppet driftsställe. I den engelska språkversionen används dock fortfarande begreppet "establishment", varför någon ändring i sak inte torde vara avsedd. Begreppet verksamhet, som är inarbetat, bör därför fortsatt användas i de svenska lagreglerna, till exempel i definitionen av gränsöverskridande fråga. I de fall ett företag har sitt säte i ett annat land och bedriver verksamhet i Sverige används i den nuvarande lagen begreppet filial för att beteckna sådan verksamhet. Så bör göras även i den föreslagna lagen.

<sup>8</sup> EGT L 395, 30.12.1989, s. 1 (Celex 31989R4064).

<sup>9</sup> EUT L 24, 29.1.2004, s. 1 (Celex 32004R0139).

## 5.4 Lagens tillämpningsområde

**Regeringens förslag:** Lagen ska gälla för gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater, samt företagsgrupper som har minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en EES-stat och minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en annan EES-stat. Antalet arbetstagare i Sverige ska beräknas som det genomsnittliga antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren.

Lagen ska tillämpas när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte i Sverige. Om sätet inte finns inom EES, ska bestämmelserna i lagen gälla om en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige har utsetts att svara för det nya direktivets förpliktelser. Om i en sådan situation det inte har utsetts någon verksamhet eller något kontrollerat företag inom EES att svara för dessa förpliktelser, ska lagen tillämpas om den verksamhet eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare finns i Sverige.

Vissa bestämmelser i lagen ska tillämpas oavsett var gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företags säte finns.

När gemenskapsföretagets eller det kontrollerande företags säte finns utanför EES-staterna och en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige gör att lagen ska tillämpas, ska det som i lagen sägs om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag gälla för filialen eller det kontrollerade företaget.

Ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp ska inte anses som ett sådant om företaget även är ett kontrollerat företag i en företagsgrupp i förhållande till ett annat företag i en EES-stat.

Gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa typer av avtal ska vara undantagna från huvuddelen av lagen.

Samma regler som finns i den nuvarande lagen om vilken lag som ska tillämpas för gemenskapsföretag och kontrollerande företag som är ett europabolag eller ett europakooperativ eller som blir dotterföretag till ett europabolag eller ett europakooperativ efter dess bildande tas in i lagen.

Samma undantag som finns i den nuvarande lagen för verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål tas in i lagen.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag med undantag för att det i regeringens förslag förtydligas att ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp inte ska anses som ett sådant om företaget även är ett kontrollerat företag i en företagsgrupp i förhållande till ett annat företag i en EES-stat. Härutöver föreslås i lagrådsremissen vissa redaktionella ändringar, bland annat när det gäller systematik och utformning av enskilda paragrafer.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna har berört frågorna särskilt.



## Skälen för regeringens förslag

### *Vilka företag ska omfattas av lagen?*

I det nya direktivet ändras inte de huvudsakliga förutsättningarna för vilka företag och företagsgrupper som omfattas av direktivet, se artikel 2.1 a och c. Reglerna ska således fortsatt gälla för gemenskapsföretag som har minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna varav minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater. Vidare ska reglerna fortsatt gälla för företagsgrupper som har minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, varav minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en EES-stat och minst 150 arbetstagare i minst ett av sina företag i en annan EES-stat.

Den föreslagna lagen bör därför ha samma grundläggande tillämpningsområde som enligt 4 § gäller för den nuvarande lagen. Eftersom den andra strecksatsen i 4 § första stycket 2 i den nuvarande lagen är överflödig, bör den bestämmelse i den föreslagna lagen som ska ange lagens grundläggande tillämpningsområde inte innehålla motsvarande skrivning.

Antalet arbetstagare i Sverige bör, på samma sätt som i den nuvarande lagen, beräknas som det genomsnittliga antalet arbetstagare under de två närmast föregående verksamhetsåren.

### *När ska lagen tillämpas?*

Bestämmelserna i artikel 4.1–4.3 har inte ändrats i det nya direktivet. Enligt artikel 4.1 ansvarar den centrala ledningen för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för att ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande ska kunna inrättas i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. När den centrala ledningen inte finns i en EES-stat, ska ledningens representant i en EES-stat bära detta ansvar. Är ingen sådan representant utsedd ska ansvaret ligga hos den verksamhet eller det företag som har flest arbetstagare i någon av medlemsstaterna.

Dessa regler har i 5 § i den nuvarande lagen genomförts på så sätt att när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har sitt säte i Sverige vilar lagens förpliktelser på det företaget. Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget saknar säte inom EES, vilar förpliktelserna enligt lagen på en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige om den eller detta har utsetts att svara för förpliktelserna. Om det i ett sådant fall inte har utsetts någon ansvarig verksamhet eller något ansvarigt företag inom EES, ansvarar en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige för lagens förpliktelser om där finns fler arbetstagare än i någon annan eller något annat av gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamheter eller företag inom EES.

Som framgått anger direktivet vilket företag inom företagsgruppen eller vilken del av eller verksamhet inom ett företag som ska svara för direktivets förpliktelser. Därmed pekas också ett land och dess nationella regler som genomför direktivet ut. De regler i den nuvarande lagen som genomför direktivet i detta avseende har som nämnts getts en utformning som ligger mycket nära direktivets regler. I den svenska lagen är det

emellertid lämpligt att i förtydligande syfte ha en bestämmelse som anger när lagen ska tillämpas. En sådan bestämmelse bör följaktligen föras in i den föreslagna lagen.

Vissa bestämmelser i den föreslagna lagen bör tillämpas oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har sitt säte. Enligt den nuvarande lagen ska bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanter i Sverige ska utses tillämpas oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har sitt säte. Samma sak bör gälla för den föreslagna lagens bestämmelser om skydd för arbetstagarrepresentanter och om skyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige att lämna information inför förhandlingar. Se vidare avsnitt 5.6.2, 5.7.3, 5.10.3 och 5.11.4.

Enligt artikel 4.3 ska den som enligt ovan anges som ansvarig för tillämpningen av direktivets regler när den centrala ledningen inte finns i någon EES-stat anses vara den centrala ledningen. Dessa bestämmelser motsvaras i den nuvarande lagen av 5 § andra och tredje styckena.

Det är lämpligt att i den föreslagna lagen tydligt ange det ansvar en filial eller ett kontrollerat företag i Sverige kan ha när gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har sitt säte utanför EES. Om en sådan filial eller ett sådant kontrollerat företag gör att lagen enligt vad som anges ovan ska tillämpas, bör filialen eller det kontrollerade företaget ha samma ansvar för lagens förpliktelser som annars gäller för gemenskapsföretag och kontrollerande företag. I promemorian föreslås en sådan bestämmelse under rubriken Företagets ansvar i förslaget till lagtext. Regeringen finner att bestämmelsen i stället bör placeras i nära anslutning till den paragraf som innehåller bestämmelser om när lagen ska gälla.

I promemorian föreslås även att det i den föreslagna lagen tas in en bestämmelse motsvarande artikel 1.5 i direktivet. Av den bestämmelsen följer att skyldigheten att inleda förhandlingar inte gäller gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp om företaget samtidigt är kontrollerade företag i en företagsgrupp. I ett sådant fall gäller lagens skyldigheter, i detta och i andra avseenden, endast för det kontrollerande företaget på den högsta nivån i företagsgruppen. Det är dock möjligt att träffa ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller motsvarande på andra nivåer.

Regeringen anser att det är lämpligt att i den nya lagen införa en sådan bestämmelse. I förhållande till promemorians förslag bör det i paragrafen förtydligas att det är det kontrollerande företaget på den högsta nivån inom EES som avses. Vidare bör bestämmelsen få en annan placering. Den bör enligt regeringens mening finnas i anslutning till övriga bestämmelser om när lagen blir tillämplig och vilka företag eller företagsgrupper som ska ansvara för lagens förpliktelser.

### *Gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa typer av avtal*

Enligt artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG och artikel 3.1 i rådets direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga 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, till att avse Förenade kungariket, förkortat direktiv 97/74/EG, undantas gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa avtal från förpliktelserna i direktiv 94/45/EG. Det gäller huvudsakligen sådana företag och företagsgrupper som den dag då bestämmelserna senast skulle vara genomförda i nationell rätt redan hade ett avtal om gränsöverskridande information och samråd som omfattade samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen. Enligt artikel 13.2 i direktiv 94/45/EG och artikel 3.2 i direktiv 97/74/EG kan parterna i dessa avtal gemensamt bestämma att förnya avtalen när de upphör. Om så sker undantas företaget eller företagsgruppen även fortsättningsvis från förpliktelserna. Dessa bestämmelser är genomförda i 6–6 c §§ i den nuvarande lagen. I lagens förarbeten påpekades att det antagligen är vanligt att avtal som förnyas också ändras mer eller mindre ingripande, se prop. 1995/96:163 s. 29 f. Det framhölls att det till och med kan tänkas att ett avtal förnyas så att det ändras i grunden och att även sådana avsevärt förändrade avtal bör ha den verkan att lagen i dess helhet inte blir tillämplig under förutsättning att parterna i avtalen är överens om det.

Enligt det nya direktivet, artikel 14.1, ska företag och företagsgrupper med nämnda avtal vara undantagna också från detta direktiv, utom i ett avseende. Även företag och företagsgrupper med sådana avtal ska omfattas av bestämmelserna om omförhandling vid väsentliga omstruktureringar, se artikel 13. En bestämmelse motsvarande vad som nu redogjorts för bör införas i den föreslagna lagen. I förhållande till promemorians förslag bör dock vissa redaktionella ändringar göras.

Inte heller de gemenskapsföretag och företagsgrupper med avtal enligt artikel 6 i direktiv 94/45/EG som ingås eller ses över mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 ska enligt artikel 14.1 i det nya direktivet omfattas av det nya direktivets bestämmelser, annat än bestämmelserna om omförhandling vid väsentliga omstruktureringar. En bestämmelse med sådan innebörd bör också införas i den föreslagna lagen. Dessutom framgår av direktivet att för dessa företag och företagsgrupper ska därutöver gälla de nationella bestämmelser som genomför direktiv 94/45/EG. Ett förslag till genomförande av den senare bestämmelsen lämnas i avsnitt 7.

När gemenskapsföretag och företagsgrupper med nu ifrågavarande typ av avtal är skyldiga att omförhandla den befintliga ordningen för information och samråd med anledning av en väsentlig omstrukturering, följer av det nya direktivet att vissa av dess bestämmelser måste tillämpas under omförhandlingsförfarandet. Det gäller framförallt bestämmelserna om det särskilda förhandlingsorganet i artikel 5 och avtalets innehåll i artikel 6 samt bestämmelserna i artikel 7 om när direktivets tilläggsföreskrifter aktualiseras. Den föreslagna lagen bör innehålla motsvarande regler. Därutöver är det ur praktisk tillämpnings-synpunkt lämpligt att vissa ytterligare bestämmelser i den föreslagna lagen tillämpas av dessa gemenskapsföretag och företagsgrupper under omförhandlingsförfarandet. Se vidare i författningsförslaget och författningskommentaren. Beträffande förhandlingar vid väsentliga omstruktureringar och företag eller företagsgrupper med avtal som undantas från lagen, se avsnitt 5.6.3. Av direktivet framgår att det inte finns någon allmän skyldighet att omförhandla gällande avtal när direktivets bestämmelser genomförs.

Om sådana avtal som beskrivits ovan förnyas, framgår av artikel 14.2 i det nya direktivet att den ordning som nu beskrivits ska fortsätta gälla. En bestämmelse med denna innebörd bör därför tas in i den föreslagna lagen. I likhet med den nuvarande lagen bör möjligheten att förnya avtalen inbegripa en möjlighet att ändra i avtalen utan att lagen i dess helhet blir tillämplig. Så länge parterna är överens bör de ha möjlighet att göra även genomgripande ändringar i avtalet utan att det påverkar i vilken mån gemenskapsföretaget eller företagsgruppen omfattas av lagen, jämför dock regleringen rörande väsentliga omstruktureringar i avsnitt 5.6.3. Om sådana avtal löper ut och inte förnyas, följer av artikel 14.2 att direktivets regler ska gälla. I en sådan situation bör alltså den föreslagna lagen vara tillämplig i sin helhet.

### *Europabolag och europakooperativ*

Vid genomförandena av direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan om europabolag vad gäller arbetstagarinflytande och direktiv 2003/72/EG om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande infördes nya bestämmelser i den nuvarande lagen om europeiska företagsråd, se prop. 2003/04:122 s. 92 respektive prop. 2005/06:170 s. 96. Bestämmelserna tar sikte på situationen när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp är ett europabolag eller ett europakooperativ.

Enligt 8 a och 8 b §§ i den nuvarande lagen är huvudregeln att den lagen bara ska tillämpas i europabolaget respektive europakooperativet och deras dotterföretag om förhandlingsdelegationen beslutat att avstå från eller avbryta påbörjade förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande enligt reglerna i de lagarna. Likaså ska lagen om europeiska företagsråd tillämpas på gemenskapsföretag eller kontrollerande företag om de, efter ett europabolags eller ett europakooperativs bildande, blir dotterföretag till ett sådant bolag eller kooperativ och arbetstagarna inte har inflytande enligt lagarna om arbetstagarinflytande i europabolag respektive europakooperativ.

Det nya direktivet om europeiska företagsråd påverkar inte dessa förhållanden. Bestämmelser motsvarande dem som finns i den nuvarande lagen bör därför införas i den föreslagna lagen. Dock bör ordet dotterbolag bytas mot ordet dotterföretag eftersom ett dotterföretag till ett europabolag inte med nödvändighet behöver vara ett bolag.

### *Verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål*

Den bestämmelse i det nuvarande direktivet, artikel 8.3, som ger medlemsstaterna möjlighet att fastställa särskilda bestämmelser för företag med verksamhet av ideell natur eller med opinionsbildande ändamål ändras inte i det nya direktivet. Bestämmelsen som har genomförts i 8 § i den nuvarande lagen innebär att gemenskapsföretag och företagsgrupper med sådan verksamhet undantas från lagens tillämpningsområde i fråga om verksamhetens mål och inriktning. En motsvarande bestämmelse bör enligt regeringens mening tas in i den föreslagna lagen.

## *Inget undantag för handelsflottan*

I artikel 1.7 i det nya direktivet ges medlemsstaterna möjlighet att bestämma att direktivet inte ska gälla besättningsmedlemmar i handelsflottan. Bestämmelsen är oförändrad i förhållande till det nu gällande direktivet. I prop. 1995/96:163 s. 28 gjorde regeringen bedömningen att det inte fanns tillräckliga skäl att göra undantag för handelsflottan. Regeringen anser inte att det finns anledning att nu göra någon annan bedömning.

## 5.5 Avvikelser i kollektivavtal

**Regeringens förslag:** Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska det kunna göras avvikelser från lagen. Avvikelser får dock inte göras om avtalet innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagsidan än som följer av det nya direktivet.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* är positiva till förslaget. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör förslaget.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt den nuvarande lagen får avvikelser från lagen göras genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagsidan än som följer av det nuvarande direktivet.

Arbetsmarknadens parter har framhållit att den lagstiftning som genomför de nya EU-reglerna bör vara dispositiv till förmån för kollektivavtal i samma utsträckning som den nuvarande lagen. Regeringen anser att det är viktigt att upprätthålla denna princip. En bestämmelse om möjlighet för parterna att avvika från lagens bestämmelser genom ett kollektivavtal motsvarande den som finns i den nuvarande lagen bör därför införas i den nya lagen.

## 5.6 Företagets ansvar

### 5.6.1 Skyldigheten att verka aktivt för inrättandet av ett företagsråd

**Regeringens förslag:** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska verka aktivt för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 4.1 i det nya direktivet ansvarar den centrala ledningen för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för att ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande ska kunna inrättas i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Denna bestämmelse, som är oförändrad, är genomförd i 5 § första stycket samt 13 § första stycket och 17 § i den nuvarande lagen.

Regeringen anser att ansvaret för att skapa förutsättningar för att ett informations- och samrådsförfarande i någon form införs bör framgå tydligt av lagen. Det är lämpligt att detta kommer till uttryck på samma sätt som i den nuvarande lagen, det vill säga genom att det anges att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska verka aktivt för detta.

Ansvaret för de kostnader som uppstår inför inrättandet av informations- och samrådsförfarande bör, liksom i den nuvarande lagen, regleras i en särskild bestämmelse. Se vidare avsnitt 5.10.10.

## 5.6.2 Överlämnande av information inför förhandlingar

**Regeringens förslag:** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska till arbetstagarna lämna nödvändig information för att förhandlingar ska kunna inledas. Sådan information ska lämnas via ett annat företag eller en annan verksamhet inom företagsgruppen eller gemenskapsföretaget om arbetstagarna begär det.

En filial och ett kontrollerat företag ska till gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inom EES lämna de uppgifter som behövs för att dessa ska kunna fullgöra sina skyldigheter i detta avseende.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* är positiva till förslaget. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Vem som ska lämna information*

Artikel 4.4 i det nya direktivet ersätter artikel 11.2 i det nuvarande direktivet. Den nya bestämmelsen syftar till att i förhållande till den nuvarande regeln precisera det ansvar gemenskapsföretaget och företagsgruppen har för att till arbetstagarna överlämna sådan information som behövs för att förhandlingar ska kunna inledas om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Preciseringarna bygger på den rättspraxis som utvecklats av EU-domstolen som i flera mål har haft att ta ställning till den närmare inne-

bördan i den nuvarande regeln, se målen C-62/99 Bofrost<sup>10</sup>, C-440/00 Kühne & Nagel AG<sup>11</sup> samt C-349/01 ADS Anker<sup>12</sup>. Det nuvarande direktivets regel är genomförd i 13 § andra stycket i den nuvarande lagen.

Alla de nämnda rättsfallen avser företagsgrupper. I Bofrost-målet var det oklart vilket av de i Bofrostkoncernen ingående företagen som var det kontrollerande företaget. EU-domstolen förklarade att det inte bara är den centrala ledningen inom en företagsgrupp som är ansvarig för att överlämna sådan information till arbetstagarna som är nödvändig för att avgöra om ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande ska kunna inrättas. Direktivets ändamålsenliga verkan kräver enligt domstolen att ett företag i företagsgruppen har en skyldighet att lämna sådan information, även om det ännu inte har fastställts att den ledning till vilken arbetstagarna har vänt sig är ledningen för det kontrollerande företaget.

I målet Kühne & Nagel fanns den centrala ledningen utanför EES-staterna. Den huvudfråga som EU-domstolen hade att ta ställning till var om övriga företag i företagsgruppen till den presumerade centrala ledningen inom EES var skyldiga att överlämna sådan information som den presumerade ledningen behöver för att kunna fullgöra sina informationsförpliktelser i förhållande till arbetstagarna. Domstolen hänvisade åter till att direktivets ändamålsenliga verkan gör det nödvändigt att arbetstagarna får tillgång till de uppgifter som gör det möjligt att bedöma om de har rätt till förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Domstolen slog fast att den presumerade centrala ledningen är skyldig att tillhandahålla arbetstagarna nödvändig information. Vidare förklarade domstolen följande. När den centrala ledningen inte håller nödvändig information tillgänglig, ska den presumerade centrala ledningen begära nödvändig information från övriga företag i gruppen inom EES. Dessa är i sin tur skyldiga att tillhandahålla sådan information. Den information de kontrollerade företagen ska tillhandahålla är den de har tillgång till eller kan få tillgång till.

I ADS Anker-målet kan huvudfrågan sägas vara den omvända: Är den centrala eller presumerade centrala ledningen skyldig att tillhandahålla kontrollerade företag inom företagsgruppen information när de senare inte har den och den är nödvändig för att förhandlingar ska kunna inledas? I målet hade en begäran om information framställts av arbetstagarna vid ett kontrollerat företag. Åter tar EU-domstolen sin utgångspunkt i att direktivets ändamålsenliga verkan förutsätter att arbetstagarna får tillgång till den information som är nödvändig för att avgöra om de har rätt att begära förhandlingar. Domstolen konstaterade att den centrala eller presumerade centrala ledningens ansvar att tillhandahålla arbets-

<sup>10</sup> Mål C-62/99 Betriebsrat der Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG mot Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG (REG 2001 s. I-02579).

<sup>11</sup> Mål C-440/00 Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG mot Kühne & Nagel AG & Co. KG (REG 2004 s. I-00787).

<sup>12</sup> Mål C-349/01 Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH mot ADS Anker GmbH (REG 2004 s. I-06803).

tagarsidan information även omfattar en skyldighet att lämna sådan information via ett företag i gruppen. Ledningarna ska alltså tillhandahålla sådan information som arbetstagarna i det kontrollerade företaget har begärt när det företaget saknar tillgång till nödvändig information.

Enligt artikel 4.4 ligger ansvaret i en företagsgrupp dels hos ledningarna för de företag som ingår i gruppen, dels hos den centrala ledningen (det vill säga det kontrollerande företaget) eller (när sätet finns utanför EES) den presumerade centrala ledningen i företagsgruppen. I gemenskapsföretaget ligger ansvaret hos den centrala ledningen eller den presumerade centrala ledningen.

En bestämmelse motsvarande artikel 4.4 bör införas i den föreslagna lagen. I syfte att återspegla principerna för den rättspraxis som EU-domstolen har lagt fast bör lagens bestämmelse också omfatta en skyldighet för ett gemenskapsföretag att lämna information via en verksamhet inom företaget i en annan EES-stat eller via en filial i Sverige om arbetstagsidan så begärt. Vidare bör svenska filialer i förhållande till ett gemenskapsföretags centrala eller presumerade centrala ledning vara skyldiga att tillhandahålla information, när den senare inte har tillgång till nödvändig information. Detta torde främst vara aktuellt när sätet ligger utanför EES-staterna och en verksamhet inom EES blir den presumerade centrala ledningen.

#### *Vilken information som ska lämnas*

Av artikel 4.4 framgår att den information som ska lämnas är de uppgifter som krävs för att förhandlingar enligt artikel 5 ska kunna inledas, särskilt beträffande företagets eller företagsgruppens struktur och dess arbetstagare. Vad gäller arbetstagarna är det särskilt information om antalet som avses.

I de ovan nämnda rättsfallen har EU-domstolen också berört frågan om innehållet i informationen. I Bofrost-målet förklarade domstolen att arbetstagarna har rätt att begära tillgång till handlingar som närmare preciserar och förklarar den information som är absolut nödvändig. I Kühne & Nagel-målet konstaterade EU-domstolen att den aktuella informationen omfattar det totala genomsnittliga antalet anställda, deras fördelning i medlemsstaterna, företagets verksamheter och företagen i gruppen samt strukturen i företaget och i företag i gruppen, liksom namn- och adressuppgifter avseende relevanta arbetstagarrepresentanter, när denna information är nödvändig för att kunna inleda förhandlingar. Ett liknande resonemang förs i ADS Anker-målet.

Regeringen gör bedömningen att det inte är lämpligt att i den föreslagna lagen beskriva alla dessa aspekter på och delar i den information som ska lämnas för att förhandlingar ska kunna inledas. Dock måste innebörden i den bestämmelse som bör införas i lagen förstås på det sätt EU-domstolen har förklarat direktivets regel.



### 5.6.3 Inledande av förhandlingar

**Regeringens förslag:** Initiativ till förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare eller nya sådana förhandlingar får tas av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp eller skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska efter ett eget eller arbetstagarnas initiativ inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare när företaget eller företagsgruppen omfattas av lagens tillämpningsområde. Detta gäller dock inte när det finns ett avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen och som har ingåtts enligt den nuvarande lagen om europeiska företagsråd eller när de bestämmelser enligt den lagen som ska gälla om avtal inte träffas tillämpats.

Nya sådana förhandlingar ska på samma sätt inledas vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, om inte gällande avtal reglerar hur en sådan situation ska hanteras.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Privattjänstemannakartellen* och *Landsorganisationen i Sverige* anser att det tydligare bör framgå att det i första hand är företagets skyldighet att inleda förhandlingar samt att denna skyldighet måste vara förenad med en tidsgräns. Härutöver efterfrågar de vissa förtydliganden beträffande förhandlingar och avtal vid väsentliga omstruktureringar. Även *Svenskt Näringsliv* anser att det krävs vissa klargöranden i dessa avseenden. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Det nya direktivets reglering i fråga om inledande av förhandlingar*

I artikel 1.2 i det nya direktivet anges att ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd ska inrättas vid begäran om detta enligt förfarandet i artikel 5.1. Av artikel 5.1, vilken är oförändrad jämfört med direktiv 94/45/EG, framgår att det ankommer på gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp att antingen på eget initiativ eller på begäran av arbetstagsidan inleda förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande. En begäran av arbetstagsidan kräver att minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller driftställen i minst två olika medlemsstater står

bakom den. Bestämmelser med motsvarande innebörd finns i 14 och 18 §§ i den nuvarande lagen.

Enligt artikel 13.1 i det nya direktivet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inleda nya förhandlingar vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen antingen på eget initiativ eller på begäran av arbetstagsidan. I en sådan situation behöver dock förhandlingar inledas bara om gällande avtal inte innehåller bestämmelser om vad som ska ske vid en omstrukturering, eller om två eller flera avtal innehåller motstridiga bestämmelser i detta avseende. Motsvarande bestämmelser finns inte i direktiv 94/45/EG och inte heller i den nuvarande svenska lagen.

### *Företagets skyldighet att inleda förhandlingar*

Bestämmelser motsvarande det nya direktivets om inledande av förhandlingar bör införas i den föreslagna lagen. Det bör således framgå att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget under vissa förutsättningar har en skyldighet att inleda förhandlingar. Skyldigheten att inleda förhandlingar inträder i princip när de förutsättningar som ovan beskrivits beträffande tillämpningsområde i avsnitt 5.4 är uppfyllda och ett initiativ till förhandling tagits. Motsvarande bör gälla när det i ett gemenskapsföretag eller en sådan företagsgrupp som träffas av lagens bestämmelser inträffar en väsentlig omstrukturering, om inte situationen är förutsedd och kan hanteras enligt gällande avtal. Det saknar betydelse när det eller de gällande avtalen ingåtts så länge de omfattar all verksamhet i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om flera avtal är aktuella och dessa är motstridiga, måste en ny förhandling inledas när förutsättningarna härför i övrigt är uppfyllda. Vidare får det antas att förhandlingsskyldigheten i en omstruktureringssituation gäller oberoende av om det befintliga förfarandet för information och samråd kommit att regleras genom avtal eller på annat sätt. Närmare om väsentlig omstrukturering, se nedan.

*Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Privattjänstemannakartellen och Landsorganisationen i Sverige* anser att det av lagen bör framgå att om frågan om väsentlig omstrukturering ska anses vara reglerad i avtal ska det uttryckligen framgå av avtalet hur omstruktureringen ska hanteras. Regeringen, som i och för sig instämmer, menar att detta redan framgår av den föreslagna lydelsen.

Av skäl 41 i ingressen till det nya direktivet följer att det nya direktivet inte medför något allmänt krav på omförhandling av befintliga avtal. Även detta bör framgå av den nya lagen. Det är rimligt att samma sak blir gällande om den befintliga ordningen för information och samråd regleras av den nuvarande lagens regler om vad som ska gälla om avtal inte träffas. Det är som nämnts bara vid en väsentlig omstrukturering som det nya direktivet ställer krav på omförhandling, om inte befintliga avtal reglerar den uppkomna situationen.

*Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Privattjänstemannakartellen och Landsorganisationen i Sverige* anser att det tydligare bör framgå att det först och främst är

företagets skyldighet att inleda förhandlingar samt att denna skyldighet måste vara förenad med en tidsgräns eftersom det är först då sanktionsregeln blir effektiv. Organisationerna har därutöver anfört följande. För närvarande har knappt hälften av alla företag som uppfyller kriterierna inrättat ett europeiskt företagsråd. Oftast kommer förhandlingsinitiativet från arbetstagarna eftersom många företag intar en passiv hållning i frågan trots att det i den nuvarande lagen är tydligt att det är företaget som ska begära förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att bilda ett europeiskt företagsråd. I företag där det inte finns en lokal facklig organisation eller där den fackliga närvaron är låg kan lagstiftaren inte heller förvänta sig att arbetstagarna alltid skriftligen ska begära att ett företagsråd ska inrättas.

Regeringen vill i detta sammanhang erinra om att det krävs att en framställan om förhandlingar först har gjorts, antingen i form av ett eget initiativ av företaget eller av arbetstagarna. I den nuvarande lagen anges att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna ska bildas efter ett sådant initiativ. Företaget har sedan en skyldighet att inleda förhandlingar med förhandlingsdelegationen. Varken av direktiven eller den nuvarande lagen följer en skyldighet att försöka att få till stånd ett avtal om ingen av parterna har uttryckt intresse för detta. I promemorians förslag finns inte någon särskild bestämmelse om vem som får ta initiativ till förhandlingar. Regeringen anser att en sådan bestämmelse bör finnas i den nya lagen. Mot bakgrund av vad som nu anförts kan konstateras att det inte kan bli aktuellt att i det här avseendet införa någon tidsgräns. Däremot måste erinras om att det på samma sätt som i den nuvarande lagen föreslås gälla tidsgränser som räknas från tidpunkten från en förhandlingsframställan. Det är också viktigt att erinra om den föreslagna bestämmelsen om företagets skyldighet att verka aktivt för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till eller samråd med arbetstagarna, se avsnitt 5.6.1.

### *Särskilt om väsentliga omstruktureringar*

*Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Privattjänstemannakartellen och Landsorganisationen i Sverige* menar att det är viktigt att i lagtexten förtydliga begreppet väsentlig omstrukturering och anför följande. Det finns risk att företagen kommer att hävda att omstruktureringar, oavsett storlek, inte är väsentliga eller att gällande avtal går att tillämpa, oavsett om det finns regler om hur omstruktureringen ska hanteras eller inte. Det är därför viktigt att redan i lagen förtydliga att med väsentlig omstrukturering avses fusion, ett förvärv eller en delning. Vidare bör klargöras hur äldre avtal förhåller sig till ett nytt avtal. *Svenskt Näringsliv* anser att det ytterligare bör klargöras att de gällande avtalen om europeiska företagsråd inte berörs av lagändringarna och har anfört följande. Förslaget till ny lag innehåller en bestämmelse som möjliggör fortsatt tillämpning av gällande avtal med undantag för det fall att det sker en väsentlig omstrukturering av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Det är korrekt att till exempel fusioner och delningar kan falla inom ramen för vad som kan utgöra en väsentlig omstrukturering. Detta förutsätter dock att omstrukturer-

reningen har en väsentlig omfattning i förhållande till berört gemenskapsföretag eller företagsgrupp. I enlighet med direktivet bör det alltså klargöras att det endast är sådana omstruktureringar som har en sådan omfattning att de framstår som väsentliga i förhållande till berört företag eller grupp som kan omfattas av skyldigheten att omförhandla avtalet.

Vid avgörande av vad som är en väsentlig omstrukturering framstår det enligt regeringens uppfattning som rimligt att en bedömning görs i varje enskilt fall. På den här punkten ger direktivet emellertid inte mer ledning än att ange exemplen fusion, förvärv eller delning. Regeringen anser inte att det är lämpligt, som vissa remissinstanser föreslagit, att i lagtexten ange dessa exempel. Det kan bli missvisande och det önskvärda resultatet, det vill säga tydlighet, uppnås enligt regeringens mening inte härigenom. En bedömning av om omstrukturen är väsentlig måste ändå alltid göras med utgångspunkt i direktivet. Om parterna inte är överens, får i en situation som nämns av remissinstanserna arbetstagersidan begära förhandling. I sista hand får det ske en rättslig prövning av frågan.

Som Svenskt Näringsliv angett i sitt remissvar har Europeiska Fackliga Samorganisationen och BusinessEurope gemensamt identifierat tre kumulativa kriterier som krav för omförhandling. Föreningen har gjort gällande att den svenska lagen bör spegla parternas tolkning fullt ut.

De nämnda kriterierna är att det är fråga om en väsentlig omstrukturen som avses i artikel 13, att det inte finns någon reglering i gällande avtal hur en sådan situation ska hanteras eller att gällande avtal innehåller motstridiga bestämmelser om detta, samt att initiativ till förhandlingar har tagits av företaget eller av arbetstagarna. Regeringen instämmer i att dessa kriterier bör vara uppfyllda för att en skyldighet att omförhandla ska föreligga. Som också parterna på europeiska nivå har angett bör vid en sådan omförhandling bestämmelserna i artikel 5–7 gälla. Detta är i enlighet med promemorians förslag och regeringen finner inte anledning att göra någon annan bedömning. Om förhandlingarna resulterar i ett avtal, blir den nya lagens bestämmelser tillämpliga på detta, även om företaget eller företagsgruppen ursprungligen hade ett avtal som var undantaget från lagens tillämpningsområde.

Regeringen konstaterar, på samma sätt som de europeiska parterna, att detta innebär att det i första hand är upp till parterna att avgöra om det är fråga om en väsentlig omstrukturering. Skyldigheten att förhandla uppkommer först efter en begäran, under förutsättning att övriga förutsättningar är uppfyllda. Detta innefattar bland annat ett krav på att en sådan begäran måste vara motiverad för att förhandlingsskyldighet ska föreligga.

I vissa fall kan det säkerligen vara förenat med vissa svårigheter att avgöra om en omstrukturering är väsentlig. Det framstår som lämpligt att en begäran om förhandlingar föregås av en dialog, inte minst i syfte att undvika onödiga processer.

Det kan vidare tänkas att vad som inledningsvis synts vara en väsentlig omstrukturering inte är det och att det visar sig att det gällande avtalet inte behöver ändras. Man kan då tänka sig att förhandlingar inte inleds eller avbryts och att det avtal som finns ska fortsätta att gälla. Parterna anses ha möjlighet att förnya och se över sina avtal och företag eller företagsgrupper med avtal som ska undantas från lagens tillämpningsområde kan då fortfarande vara undantagna.

Av direktivet följer att ett avtal gäller under förhandlingarna med anledning av väsentliga omstruktureringar, se dock avsnitt 5.11.3 om anpassningar av avtal. När ett nytt avtal träffats ersätter detta det gamla avtalet.

Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Privattjänstemannakartellen menar att det bör klargöras att reglerna om vad som ska gälla om avtal inte träffas kan bli tillämpliga även i situationer där skyldighet att inleda förhandlingar grundas på artikel 13. Regeringens förslag, som i denna del inte avviker från förslaget i promemorian, innebär att tilläggsbestämmelserna blir tillämpliga om företaget vägrar förhandla eller när förhandlingarna inte leder till avtal inom tre år. Det görs inte någon skillnad på om begäran grundar sig på att företaget eller företagsgruppen faller inom lagens tillämpningsområde eller på att det är fråga om en väsentlig omstrukturering. Bestämmelserna om väsentlig omstrukturering föreslås bli tillämpliga även på företag eller företagsgrupper med avtal som annars undantas från lagens tillämpningsområde.

## 5.7 Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

### 5.7.1 Inrättandet av en förhandlingsdelegation

**Regeringens förslag:** När förhandlingar ska inledas, ska en förhandlingsdelegation för arbetstagarna inrättas. Förhandlingsdelegationen ska företräda arbetstagarna i förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 5.2 i det nya direktivet ska ett särskilt förhandlingsorgan för arbetstagarna inrättas när förhandlingar enligt artikel 5.1 ska inledas. Detta gäller redan enligt det nuvarande direktivet. Bestämmelser om detta finns i 14 § i den nuvarande lagen. I den lagen används begreppet arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller förhandlingsdelegation för arbetstagarna i stället för särskilt förhandlingsorgan. Samma terminologi används i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Det följer av artikel 5.3 att förhandlingsdelegationen ska företräda arbetstagarna i förhandlingarna med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande.

Regeringen anser att den föreslagna lagen bör innehålla bestämmelser som i sak motsvarar dem som finns i den nuvarande lagen. Det bör där-

utöver av lagen framgå vad syftet är med inrättandet av en förhandlingsdelegation. Även i fortsättningen bör begreppet arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller förhandlingsdelegation för arbetstagarna användas.

I förhållande till promemorians förslag bör vissa redaktionella ändringar göras, bland annat med anledning av att utformningen av bestämmelserna om inledande av förhandlingar föreslås ändrade, se föregående avsnitt.

## 5.7.2 Förhandlingsdelegationens sammansättning

**Regeringens förslag:** Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i arbetstagarnas förhandlingsdelegation för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

När nya förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureringar, ska dessutom, i förekommande fall vart och ett av de befintliga europeiska företagsråden tilldelas tre platser i förhandlingsdelegationen. Ledamöter till dessa platser ska utses inom respektive företagsråd.

**Promemorians förslag:** Överensstämmen i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Bestämmelserna i det nu gällande direktivet om hur ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet ska utses har ändrats i det nya direktivet. Enligt artikel 5.2 b i det nya direktivet ska varje EES-stat ha en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör tio procent av samtliga arbetstagare inom EES i företaget eller företagsgruppen eller per del av sådan grupp. Av artikel 13 följer dessutom att när en ny förhandling med anledning av en väsentlig omstrukturering aktualiseras, ska minst tre ledamöter för varje befintligt europeiskt företagsråd utses att ingå i förhandlingsorganet, utöver dem som utses enligt artikel 5.2.

De nya direktivbestämmelserna måste genomföras i svensk rätt. Vid omförhandling med anledning av en väsentlig omstrukturering ska alltså enligt direktivet minst tre av ledamöterna i det eller de befintliga företagsråden ingå i arbetstagarnas förhandlingsdelegation. De nationella regler som genomför direktivet får således inte föreskriva ett lägre antal än tre. Däremot kan det inte antas att direktivet kräver att de nationella reglerna ska medge att företagsrådet ska kunna utse fler än tre ledamöter. En sådan ordning skulle heller knappast vara rimlig. Den skulle kunna leda till tvister om hur många ledamöter från det eller de befintliga företagsråden som kan utses att ingå i en ny förhandlingsdelegation mot bakgrund av de föreslagna bestämmelserna om vilka kostnader som gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska ansvara för, se vidare avsnitt 5.8.6. Regeringen bedömer därför att det är rimligt att den föreslagna lagen anger att tre ledamöter från det eller de befintliga före-

tagsrådet eller företagsråden ska utses att ingå i förhandlingsdelegationen i dessa situationer.

Direktivet anger inte hur ledamöterna i de befintliga företagsråden ska utses vid tillämpning av bestämmelserna i artikel 13. Frågan har diskuterats i den av kommissionen inrättade arbetsgruppen. Med tanke på begränsningen till tre personer förefaller det enligt regeringens mening mest adekvat att ledamöterna utses inom företagsrådet.

### 5.7.3 Hur ledamöter från Sverige utses

**Regeringens förslag:** Ledamöter från Sverige i arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska utses i enlighet med vedertagna principer på svensk arbetsmarknad.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det kan ifrågasättas om förslaget är i enlighet med det nya direktivet. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 5.2 a i det nya direktivet ska medlemsstaterna fastställa den metod som ska tillämpas för val eller utnämning av de ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet som ska väljas eller utnämnas i sina territorier. Vidare anges att medlemsstaterna ska föreskriva att arbetstagare i företag och/eller vid driftsställe där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter har rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet. Punkten är oförändrad jämfört med det nuvarande direktivet och motsvaras i den nuvarande lagen av 16 §.

Den nuvarande lagens regler bygger på vedertagna principer för hur arbetstagarrepresentanter utses i svensk rätt och innebär i korthet följande. Huvudregeln är att de svenska representanterna utses av den kollektivavtalsbärande lokala arbetstagarorganisationen. Om det finns flera sådana organisationer och dessa inte kommer överens om något annat, gäller följande. Om det ska utses en ledamot, utses denne av den organisation som företräder det största antalet arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om flera ledamöter ska utses, ska den ordning gälla som stadgas i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda. Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal, ska – så länge inte berörda lokala arbetstagarorganisationer kommer överens om annat – den lokala organisation som företräder flest arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen utse ledamöterna.

Eftersom denna reglering är ändamålsenlig bör den enligt regeringens mening införas i den föreslagna lagen.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* har ifrågasatt om förslaget är förenligt med direktivets bestämmelser och har anfört följande. Den föreslagna lagen innehåller inte några bestämmelser om hur ledamöter ska utses när lokala arbetstagarorganisationer saknas på arbetsplatsen. Detta kan – trots de faktiska förhållandena på svensk arbetsmarknad och en fortsatt hög facklig organisationsgrad och täckningsgrad för kollektiv-

avtalet – sättas i fråga mot bakgrund av artikel 5.2 a. Denna reglering av information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor måste också ses i ljuset av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och dess artikel 27 om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget.

Regeringen konstaterar att direktivet i denna del låter respektive medlemsstat avgöra vilken metod som är lämplig. Bestämmelsen som fakulteten hänvisar till som säger att medlemsstaterna ska föreskriva att arbetstagare i företag och/eller vid driftsställe där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter har rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet är inte relevant för svenska förhållanden. Det finns i vissa länders rättsordningar tröskelregler eller regler om krav på arbetsgivarens godkännande för en fackföreningsrepresentation i företaget, vilket kan leda till att arbetstagarna utan egen förskyllan kan komma att sakna facklig representation. Sådana regler finns inte i Sverige, varför någon åtgärd inte behöver vidtas med anledning av denna bestämmelse. Inte heller den angivna bestämmelsen i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna – som anger att arbetstagarna och deras representanter på lämpliga nivåer ska garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis – ger anledning till någon annan bedömning.

Vissa redaktionella ändringar bör göras i förhållande till promemoriens förslag för att uppnå större enhetlighet med liknande bestämmelser i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

#### **5.7.4 Förhandlingsdelegationen ska underrätta företaget om sin sammansättning**

**Regeringens förslag:** När förhandlingsdelegationen har inrättats, ska den underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen om sin sammansättning.

**Promemoriens förslag:** Överensstämmer i sak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt punkt 2 c i artikel 5 i det nya direktivet ska både den centrala och den lokala ledningen underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning. Att så ska stadgas även i det nu gällande direktivet. I 15 § andra stycket i den nuvarande lagen anges att arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning. Regeringen anser att den föreslagna lagen bör innehålla en motsvarande bestämmelse. I förhållande till promemoriens förslag bör en viss redaktionell ändring göras genom att bestämmelsen placeras efter bestämmelserna om sammansättningen av förhandlingsdelegationen och hur de svenska ledamöterna utses.



## 5.8 Förhandlingar

### 5.8.1 Förhandlingsmöten

**Regeringens förslag:** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska kalla till förhandlingar. Företaget ska också lämna viss med förhandlingarna sammanhängande information till berörda verksamheter och kontrollerade företag samt till behöriga europeiska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* ställer sig positiva till en ny regel om information till europeiska organisationer. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 5.4 första stycket i det nya direktivet ska, i syfte att ingå ett avtal om ett informations- och samrådsförfarande i någon form, den centrala ledningen kalla till ett möte med det särskilda förhandlingsorganet och underrätta de lokala ledningarna om detta. Bestämmelsen saknar en direkt motsvarighet i den nuvarande lagen. Indirekt kan en förpliktelse att kalla till förhandlingsmöte sägas följa av det allmänna kravet som vilar på gemenskapsföretagen och de kontrollerande företagen i 14 § att aktivt verka för inrättandet av någon form av informations- och samrådsförfarande.

Regeringen finner det lämpligt att direktivets regel får en mer direkt motsvarighet i den föreslagna lagen. Det tydliggör gemenskapsföretagens och de kontrollerande företagens ansvar.

Vidare ska enligt punkt 2 c i artikel 5 behöriga europeiska organisationer som företräder arbetsgivare och arbetstagare underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds. *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* är positiva till en sådan bestämmelse. Det framgår inte av det nya direktivet om det är företaget eller arbetstagersidan som ska underrätta de europeiska organisationerna. Frågan har diskuterats i den arbetsgrupp som inrättats av kommissionen. Preliminärt har det överenskommit att det är mest ändamålsenligt att det ska vara företagens skyldighet eftersom det är företaget som först får en överblick över sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsorgan. Vidare är det företaget som ska kalla till förhandlingsmöten. Det har i arbetsgruppen framhållits betydelsen av att det inrättas ett enkelt förfarande för informationen till de europeiska organisationerna i syfte att undvika onödiga administrativa bördor. De europeiska arbetsmarknadsparterna avser att ta fram en ordning för detta.

Enligt punkt 2 c i artikel 5 ska även den lokala ledningen i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen underrättas om förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingarna inleds. Även här förefaller det vara mest ändamålsenligt om det är gemenskapsföretaget respektive det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får ansvaret för

att informera. Det torde också ligga i företagets intresse. Det är emellertid viktigt att skyldigheten begränsas till att avse information till sådana verksamheter och företag som berörs av frågan. Verksamheterna och företagen måste följaktligen finnas inom EES. Regeringen anser att det av bestämmelsen bör framgå att företagen ska informeras om när förhandlingarna äger rum, det vill säga inte bara om när de inleds, och föreslår en sådan lydelse.

### 5.8.2 Enskilda möten

**Regeringens förslag:** Arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska ha rätt att sammanträda enskilt inför och efter varje möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Vid ett sådant möte ska förhandlingsdelegationen ha tillgång till nödvändiga tekniska hjälpmedel.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* menar att det av lagen ska framgå att de enskilda möten som arbetstagarnas förhandlingsdelegation har rätt till inför och efter varje möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska hållas i direkt samband med det mötet. Organisationen menar vidare att det kan finnas skäl att förtydliga att de enskilda mötena endast är avsedda för frågor som ska avhandlas eller har avhandlats under mötet med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Ingen av remissinstanserna i övrigt har berört frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** I artikel 5.4 andra stycket i det nya direktivet har införts en ny bestämmelse. Enligt denna ska det särskilda förhandlingsorganet före och efter varje möte med den centrala ledningen ha rätt att sammanträda utan att den centrala ledningen är närvarande. Vid dessa möten ska förhandlingsorganet ha tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel.

Bestämmelsen saknar motsvarighet i den nuvarande svenska lagen. En bestämmelse motsvarande direktivets bör föras in i den föreslagna lagen.

Med nödvändiga kommunikationsmedel bör exempelvis kunna avses sådan utrustning, av teknisk eller annan natur, som behövs för att arbetstagarrepresentanterna ska kunna föra en dialog med varandra, förbereda mötena med företaget och gå igenom resultatet av sådana möten. Det kan till exempel handla om tolkar, teknisk apparatur för att visa bilder och dylikt. Mötena med företaget torde normalt ske i företagets lokaler. Det är en rimlig utgångspunkt att arbetstagarrepresentanterna har tillgång till den utrustning som används vid mötena mellan företaget och arbetstagarrepresentanternas förhandlingsdelegation.

*Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* menar att det – med hänsyn till de kostnader ett sammankallande av förhandlingsdelegationen medför – redan av lagen ska framgå att de enskilda möten som förhandlingsdelegationen har rätt till inför och efter varje möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska hållas i direkt samband med det mötet. Syftet med förtydligandet skulle enligt organisationen

vara att undanröja meningsmotsättningar kring frågeställningen huruvida det kan anses utgöra skäligen kostnad att i särskild ordning sammankalla förhandlingsdelegationen exempelvis två veckor före eller efter mötet med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget.

Regeringen konstaterar att frågan närmast får tolkas som att den handlar om vilka kostnader som arbetsgivarsidan ska stå för. Detta måste avgöras med tillämpning av kostnadsbestämmelsen, det vill säga utifrån en bedömning av vilka kostnader som kan anses krävas för att förhandlingsdelegationen ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Även om det i allmänhet kan synas rimligt att de aktuella mötena genomförs i samband med mötet med företaget anser regeringen att det är olämpligt att uttryckligen reglera frågan. Vad som är skäligen måste i varje enskilt fall avgöras utifrån sitt sammanhang.

Vidare anser Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation att det kan finnas skäl att i lagen föra in ett förtydligande om att mötena är avsedda endast för frågor som ska avhandlas eller har avhandlats under mötet med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget.

Enligt regeringens mening kan det tyckas vara en naturlig utgångspunkt att de frågor som avhandlas vid de enskilda mötena är de frågor som har eller ska diskuteras vid mötena med företaget. Det kan dock inte uteslutas att det även finns behov av att diskutera andra för förhandlingsdelegationen relevanta frågor, till exempel av intern natur. Det kan således inte anses finnas skäl att reglera detta närmare i lagen på sätt som organisationen föreslagit. Även i detta fall kan det ytterst bli en fråga om vilka kostnader som ska ersättas av företaget.

### 5.8.3 Avstående från och avbrytande av förhandlingar

**Regeringens förslag:** Arbetstagarnas förhandlingsdelegation får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Förhandlingar får initieras på nytt tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna före denna tidpunkt.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 5.5 första stycket i det nya direktivet kan det särskilda förhandlingsorganet besluta att inte inleda förhandlingar om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande i någon form eller att avbryta påbörjade sådana förhandlingar. Enligt tredje stycket kan en ny begäran om att sammankalla det särskilda förhandlingsorganet göras tidigast två år efter ett sådant beslut. Dessa regler har inte ändrats jämfört med det nu gällande direktivet.

Direktivets regler i detta avseende har genomförts i 19 § i den nuvarande lagen. En bestämmelse som i sak motsvarar denna bör tas in i den föreslagna lagen.

Omröstningsregler behandlas i avsnitt 5.8.5.

#### 5.8.4 Experter

**Regeringens förslag:** Arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska få biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna i egenskap av rådgivare.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag, med det undantaget att.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* tillstyrker förslaget. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 5.4 tredje stycket i det nya direktivet, som innehåller en delvis ny bestämmelse, får det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det självt utser. Bland dessa experter kan det ingå företrädare för behöriga och erkända arbetstagarorganisationer på EU-nivå. Härmed avses de organisationer på arbetstagar sidan med vilka kommissionen bedriver samråd i enlighet med artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Om förhandlingsorganet så begär, får dessa experter i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten.

Direktivet motsvaras i detta avseende i huvudsak av 18 § andra stycket i den nuvarande lagen. Den nya direktivets bestämmelse föranleder inte någon justering i förhållande till den nuvarande regleringen i sak. Regeringen anser därför att en sådan bestämmelse bör föras in i den nya lagen. Paragrafen bör emellertid formuleras på liknande sätt som bestämmelserna om experter i lagen om arbetstagarinflytande i europa-bolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen om arbetstaga-res medverkan vid gränsöverskridande fusioner

#### 5.8.5 Omröstningsregler

**Regeringens förslag:** För ett beslut om att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar, ska det krävas röster från minst två tredjedelar av ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation.

För att förhandlingsdelegationen ska kunna ingå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd, måste mer än hälften av ledamöterna enas om det.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorians förslag till lagtext anges att för samtliga beslut av arbetstagarnas förhandlingsdelegation, utom i fråga om beslut om att

avstå från att inleda eller att avbryta förhandlingar, ska gälla den mening som stöds av en majoritet av ledamöterna.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 5.5 första stycket i det nya direktivet ska ett beslut i förhandlingsorganet att inte inleda förhandlingar eller att avbryta påbörjade förhandlingar kräva två tredjedelar av ledamöternas röster. Enligt artikel 6.5 ska det krävas en majoritet av förhandlingsorganets röster för att ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd ska kunna ingås. Dessa bestämmelser har inte ändrats jämfört med det nu gällande direktivet.

Direktivets bestämmelser har genomförts i 19 och 20 §§ i den nuvarande lagen. I promemorian har bestämmelsen i förslaget till lagtext fått ett något vidare tillämpningsområde. Det anges där att för samtliga beslut av arbetstagarnas förhandlingsdelegation, utom i fråga om beslut om att avstå från att inleda eller att avbryta förhandlingar, ska gälla den mening som stöds av en majoritet av ledamöterna. Regeringen kan inte se att det finns behov av en sådan utvidgad bestämmelse och gör bedömningen att det inte finns skäl att i lagen reglera mer än vad som nu anges i direktivet eller i den nuvarande lagen. Bestämmelser med motsvarande innehåll som i den nuvarande lagen bör därför införas i den föreslagna lagen.

## 5.8.6 Kostnader

**Regeringens förslag:** Alla kostnader för att arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska kunna bildas och bedriva sin verksamhet ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i sak med regeringens förslag. Bestämmelsen har dock formulerats om för att närmare ansluta till motsvarande bestämmelse i direktivet respektive övriga näraliggande lagar såsom lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 5.6 i det nya direktivet, som är oförändrad, ska alla kostnader i samband med förhandlingar om inrättande av ett informations- och samrådsförfarande i någon form bäras av den centrala ledningen så att det särskilda förhandlingsorganet ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Medlemsstaterna får fastställa budgetregler för förhandlingsorganets verksamhet. De kan särskilt begränsa finansieringen till att täcka utgifterna för endast en expert.

Direktivets bestämmelser är genomförda i 17 § i den nuvarande lagen. En motsvarande bestämmelse bör tas in i den föreslagna lagen. Dock bör bestämmelsen formuleras om på så sätt att ordalydelsen närmare anknyter till direktivets ordalydelse på samma sätt som motsvarande bestämmelser i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen om arbetstagaresh

medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Innebörden, det vill säga att kostnaderna ska vara skäligen utifrån dessa utgångspunkter, bör dock vara densamma.

## 5.9 Avtal

**Regeringens förslag:** Ett avtal om ett europeiskt företagsråd ska vara skriftligt och behandla vissa i lagen uppräknade frågor.

Parterna kan skriftligen avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarerna. Det måste anges i avtalet hur arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått.

Avtalen ska omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag med undantag för vissa förtydliganden och redaktionella ändringar.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Privattjänstemannakartellen* är positiva till att jämställdhet anges som mål avseende de europeiska företagsrådets sammansättning. *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* gör gällande att genomförandet av bestämmelsen i artikel 12 om förhållandet mellan gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser synes vara alltför minimalistiskt. *Svenskt Näringsliv* anser att det är av avgörande betydelse att regleringen inte innebär att företagens beslut fördröjs i onödan och menar att det måste tydliggöras att informationen och samrådet i företagsrådet respektive medbestämmandet på nationell nivå utgör två olika processer som kan påbörjas och avslutas oberoende av varandra. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Avtalens form och innehåll*

Det nya direktivet utökar och preciserar i artikel 6 bestämmelserna om vad ett avtal om ett europeiskt företagsråd ska innehålla. Vad gäller företagsrådets sammansättning stadgas att det i möjligaste mån ska vara en avvägd arbetstagarrepresentation med hänsyn till bland annat kön. En nyhet är också att det i avtalet ska regleras vilket förhållande ska vara mellan information till och samråd med företagsrådet och motsvarande förfarande med nationella arbetstagarorgan. Detta förhållande ska regleras i enlighet med principerna i artikel 1.3, vilket innebär att företagsrådets uppgifter ska begränsas till gränsöverskridande frågor. Enligt det nya direktivet ska också avtalet i förekommande fall innehålla regler för den särskilda kommittén inom företagsrådet. Slutligen föreskriver det nya direktivet också att ett avtal om ett företagsråd ska fastställa regler för avtalets löptid samt hur och när det kan respektive ska ändras samt att det ska fastställas ett omförhandlingsförfarande, även för eventuella

omstruktureringsituationer. Av artikel 6 i det nya direktivet framgår att ett avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd ska vara skriftligt. Detta har dock redan tidigare följt av artikel 5.3 i det nuvarande direktivet.

Enligt 6.3 i det nya direktivet kan parterna välja att inrätta ett informations- och samrådsförfarande i stället för ett europeiskt företagsråd. Ett avtal om ett sådant förfarande ska också vara skriftligt och reglera på vilket sätt arbetstagarrepresentanterna ska kunna sammanträda för att diskutera den information de fått. Dessa regler är i sak oförändrade jämfört med det nuvarande direktivet. Det bör dock noteras att den svenska språkversionen av det nuvarande direktivet innehåller en formulering om att avtalet ska innehålla riktlinjer för hur arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att sammanträda för att dryfta den information de fått, medan den svenska språkversionen av det nya direktivet och de engelska språkversionerna av direktiven anger att det i avtalen måste anges hur de ska ha rätt att sammanträda.

De nya bestämmelserna i det nya direktivet bör genomföras i den föreslagna lagen. I övrigt bör de bestämmelser i lagen som ska reglera vad avtalet om europeiska företagsråd eller andra informations- och samrådsförfaranden ska innehålla i stort sett utformas på motsvarande sätt som i den nuvarande lagen. Det är dock lämpligt att det i den föreslagna lagen uttryckligen anges att avtal om europeiska företagsråd eller andra informations- och samrådsförfaranden ska vara skriftliga. Det är också viktigt att precisera vad som följer av direktivets artikel 1.6, nämligen att avtalen måste omfatta samtliga gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamheter respektive företag inom EES. Vissa redaktionella ändringar bör göras. Den särskilda kommittén bör liksom i den nuvarande lagen benämnas arbetsutskott, se vidare avsnitt 5.10.6.

Enligt artikel 6.2 ska i avtalet fastställas vissa punkter. Formuleringen fastställas har också använts i promemorians förslag till lagtext när det gäller innehållet i ett avtal om ett europeiskt företagsråd. I den aktuella direktivbestämmelsen sägs dock även att parternas självbestämmande inte ska påverkas. Bestämmelsen är på denna punkt något motsägelsefull. Å ena sidan ska ett avtal fastställa ett antal uppräknade frågor. Å andra sidan ska partsautonomin bevaras. Frågeställningen har berörts bland annat i förarbetena till den nuvarande lagen och till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, se prop. 1995/96:163 s. 64 och prop. 2003/04:122 s 60 f. I det sistnämnda lagstiftningsärendet har regeringen angett att detta bör tolkas som att ett avtal måste innefatta parternas ställningstagande i de angivna frågorna och att avtalet således måste behandla dessa frågor. För att tydliggöra grundtanken om parternas avtalsfrihet har i motsvarande bestämmelse i den lagen valts begreppet behandla i stället för fastställa. Regeringen gör bedömningen att detta är lämpligt även när det gäller ett avtal om europeiska företagsråd. När det gäller avtal om andra ordningar kan konstateras att uttrycket behandla används i den nuvarande lagen och i promemorians förslag till lagtext. Om bestämmelsen om avtal om europeiska företagsråd förtydligas på ovan angivet sätt, måste emellertid den bestämmelsen justeras något. Begreppet behandla blir nämligen inte adekvat i förhållande till kravet på att det i avtalet måste anges hur arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att dryfta den information de fått.

### *Särskilt om samordningen med nationella förfaranden*

I artikel 12.1 i det nya direktivet anges att information till och samråd med de europeiska företagsråden ska samordnas med motsvarande åtgärder i förhållande till nationella arbetstagarorgan. Därvid ska enligt direktivet beaktas varje organs behörighet och verksamhetsområde enligt artikel 1.3. Arrangemangen för detta ska enligt artikel 12.2 i första hand fastställas i avtal.

Som ovan nämnts föreslår regeringen att det i lagen tas in en bestämmelse med den innebörd som följer av artikel 12.2. Beträffande artikel 12.1 delar regeringen den uppfattning som kom till uttryck i promemorian, det vill säga att någon särskild lagreglering härutöver inte är nödvändig. Avsikten med direktivets bestämmelse är att se till att de europeiska företagsråden inte informeras och samråds med senare än med de nationella arbetstagarorganen. Genom det nya direktivets bestämmelser om bland annat tidpunkten för information och samråd, för vilka ett genomförande föreslagits i avsnitt 5.2, säkerställs att företagsråden informeras och samråds med i tid för att eventuella synpunkter ska kunna beaktas i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens beslutsprocess. Eftersom det som ska informeras och samrådas om med företagsråden ska röra gränsöverskridande frågor, ligger det i sakens natur att informationen till och samrådet med de nationella arbetstagarorganen angående frågor på nationell nivå som hänger samman med de gränsöverskridande frågorna inte kan föregå informationen till och samrådet med företagsråden.

Om ett avtal om ett europeiskt företagsråd inte ingås om detta förhållande, ska enligt artikel 12.3 information lämnas till och samråd hållas med både företagsråden och de nationella arbetstagarorganen om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen förutses. Inte heller här görs bedömningen att någon särskild lagreglering är nödvändig. Det följer av den föreslagna lagen och av medbestämmandelagen att information ska lämnas och samråd ske enligt båda regelverken.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet*, som hänvisat till att revideringen av direktivet bland annat syftat till att bättre samordna unionens rättsliga instrument på området och att klargöra förhållandet mellan information och samråd på olika nivåer, har ifrågasatt det föreslagna genomförande av artikel 12. Fakulteten har ställt sig frågande till om valet att inte införa någon särskild reglering av artikel 12.1 och 12.3 bidrar till att klargöra förhållandet mellan information och samråd på den europeiska och den nationella nivån.

Regeringen vill här framhålla följande. Förfarandena enligt den föreslagna lagen får inte påverka våra nationella regler om medbestämmande. De nationella reglerna kan och ska fortsätta tillämpas som idag. Ansvarigt företag måste emellertid i ljuset av de nationella reglerna se till att det europeiska företagsrådet inte involveras i ett alltför sent skede av processen. Det centrala i sammanhanget är kravet på att information och samråd på den gränsöverskridande nivån enligt lagen ska ske på ett sådant sätt och vid en sådan tidpunkt att företagsrådet eller motsvarande organ kan lämna synpunkter så att dessa kan beaktas i beslutsprocessen.



*Svenskt Näringsliv* anser att det är av avgörande betydelse att regleringen av information och samråd i företagsrådet och medbestämmande på nationell nivå inte innebär att företagens beslut fördröjs i onödan, till exempel genom att de måste avvakta processen i det europeiska företagsrådet innan de kan påbörja eller avsluta ett nationellt medbestämmandeförfarande. Föreningen har gjort gällande att det i lagtext eller i motiven till lagen måste tydliggöras att informationen och samrådet i företagsrådet och medbestämmandet på nationell nivå utgör två olika processer som kan påbörjas och avslutas oberoende av varandra.

Regeringen vill här understryka att det redan av den föreslagna bestämmelsen om lagens syfte anges som en grundläggande princip att företaget ska kunna fatta beslut på effektivt sätt. Direktivet innehåller inte några bestämmelser om att den nationella processen och den i den gränsöverskridande processen ska kunna påbörjas och avslutas oberoende av varandra. Regleringen syftar till att få till stånd informations- och samrådsprocesser där berörda parter ska ha rätt att få information och möjlighet att lämna synpunkter på ett ändamålsenligt sätt.

## 5.10 Vad som gäller om avtal inte träffas

### 5.10.1 När reglerna ska tillämpas

**Regeringens förslag:** Särskilda regler ska gälla om ett avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande inte träffas. Dessa särskilda regler ska tillämpas

- om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
- om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader från det att arbetstagarna har begärt förhandlingar, eller
- om de förhandlande parterna inte har nått en överenskommelse inom tre år från den tidpunkt då någon av parterna tog initiativ till förhandlingar.

Lagens bestämmelser om vad som gäller om avtal inte träffas ska inte tillämpas om förhandlingsdelegationen har fattat beslut om att avstå från eller att avbryta pågående förhandlingar.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation*, *Privattjänstemannakartellen* och *Landsorganisationen i Sverige* motsätter sig förslaget om slopande av bestämmelsen i den nuvarande lagen om att regleringen av vad som ska gälla om avtal inte träffas ska gälla om ett nytt avtal inte har träffats inom

sex månader efter det att ett avtal upphört att gälla. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Det nuvarande direktivet innebär att europeiska företagsråd eller andra förfaranden för information och samråd i första hand ska komma till stånd genom att berörda parter träffar ett avtal. Det är först om parterna gemensamt så bestämmer eller om förhandlingarna av olika skäl inte leder till ett avtal, som vissa i direktivet särskilt angivna bestämmelser om företagsråds sammansättning, verksamhet, med mera ska tillämpas.

Detta förhållande ändras inte i det nya direktivet. Det föreskrivs sålunda i artikel 7 att nationella bestämmelser motsvarande de tilläggsföreskrifter som finns i bilaga I till direktivet ska tillämpas om den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet så beslutar, om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter en begäran om förhandlingar har framställts eller om parterna inom tre år från en sådan framställan inte har kommit överens om ett avtal. Tilläggsföreskrifterna ska dock inte tillämpas om arbetstagsidan beslutat att avstå från eller avbryta påbörjade förhandlingar.

I den nuvarande lagen finns bestämmelser i huvudsak motsvarande direktivets i denna del i 23 §. Bestämmelserna som under ovan angivna förutsättningar ska gälla om inget avtal träffas finns i 24–35 §§.

Det förhållandet att ett beslut av arbetstagarernas förhandlingsdelegation att avstå eller avbryta förhandlingar inte leder till att lagens regler om vad som ska gälla om avtal inte träffas blir tillämpliga framgår inte uttryckligen av den nuvarande lagen. Ett sådant förtydligande, motsvarande direktivets regler, bör enligt regeringens mening göras i den nya lagen. Enligt förslaget i avsnitt 5.8.3 har arbetstagarerna inte rätt till nya förhandlingar förrän efter två år.

Vidare gäller enligt 23 § fjärde punkten i den nuvarande lagen att om ett avtal som avses i 6–6 c §§ i den lagen eller som har träffats enligt bestämmelserna i den lagen löper ut och ett nytt avtal inte har träffats inom sex månader, ska lagens regler om vad som ska gälla om avtal inte träffas tillämpas. Denna bestämmelse saknar motsvarighet i direktivet och strider mot direktivets systematik i det att det i den svenska bestämmelsen inte krävs att någon av parterna tar initiativ till förhandling. Dessutom finns i direktivet i artikel 14.2 en bestämmelse som säger att om inte parterna enas om att förnya ett sådant avtal som avses i artikel 14.1 (se vidare i avsnitt 5.4) när det löper ut, ska bestämmelserna i direktivet gälla. I en sådan situation ska alltså förhandlingar om ett nytt avtal inledas antingen efter ett initiativ av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget eller på begäran av minst 100 arbetstagare vid minst två företag eller filialer eller verksamheter i minst två EES-stater, om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda, jämför avsnitt 5.6.3. En förhandlingsdelegation ska inrättas och parterna har tre år på sig att komma överens om ett nytt avtal.

Enligt regeringens uppfattning är det rimligt att tillämpa samma synsätt i alla avtalslösa situationer, det vill säga oavsett om parterna tidigare haft ett avtal eller ej. Detta är också en uppfattning som bekräftats i den av kommissionen inrättade arbetsgruppen. En bestämmelse motsvarande 23 § fjärde punkten i den nuvarande lagen bör följaktligen inte införas i den föreslagna lagen.

*Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Privattjänstemannakartellen* har motsatt sig förslaget i denna del. Organisationerna menar att det innebär en försämring för arbetstagarna genom att företagen då kan förhandla om ett nytt avtal i tre år under vilken tid det inte kommer att finnas något avtal om information och samråd eller något företagsråd.

Regeringen vill dels betona att den aktuella regleringen utgör en del i ett sammansatt system, dels understryka vikten av att direktivets bestämmelser är korrekt och enhetligt genomförda i samtliga medlemsstater. Lagens bestämmelser i detta avseende bör motsvara direktivets. Det nya direktivet, särskilt artikel 12.5, innebär inget hinder för medlemsstaterna att på detta sätt ändra i vissa detaljer när det gäller genomförandet.

I övrigt bör den föreslagna lagens bestämmelser om när lagens bestämmelser om vad som ska gälla om avtal inte träffas ska tillämpas i huvudsak motsvara den nuvarande lagens bestämmelser. Det bör i linje med direktivets artikel 1.6 preciseras att befogenheterna för de europeiska företagsråd som inrättas genom tillämpning av den föreslagna lagens regler om vad som ska gälla om avtal inte träffas ska omfatta samtliga gemenskapsföretagens eller företagsgruppernas verksamheter respektive företag inom EES.

## **5.10.2 Det europeiska företagsrådets sammansättning**

**Regeringens förslag:** Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i det europeiska företagsrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

Om inte annat avtalas, ska företagsrådet vartannat år pröva om förändringar i företaget eller företagsgruppen leder till att företagsrådet ska ges en ny sammansättning. Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen ska tillhandahålla de uppgifter som behövs för denna prövning.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag med undantag för att promemorian inte innehåller något förslag till bestämmelse om uppgiftsskyldighet.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Det nya direktivet ändrar den nuvarande direktivets regler om de europeiska företagsrådets sammansättning. De nya reglerna, som finns i punkt 1 c i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till direktivet, är utformade på samma sätt som motsvarande regler om sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation. Arbetstagarna i varje EES-stat där gemenskapsföretaget eller företagsgruppen har verksamhet ska således tilldelas en plats för varje hel eller påbörjad tiondel som arbetstagarna i det landet tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen. Motsvarande bestämmelser bör införas i den föreslagna lagen.

Direktivet innehåller inga särskilda regler för vad som ska hända med det europeiska företagsrådets sammansättning om antalet arbetstagare i de olika EES-staterna förändras. Är det fråga om en väsentlig omstrukturering i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen följer av artikel 13 i direktivet att en förhandling kan komma att inledas för att träffa ett avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett annat informations- och samrådsförfarande. Bestämmelser i den föreslagna lagen för att genomföra direktivets artikel 13 har beskrivits ovan i avsnitt 5.6.3. Vad som ska ske vid mindre förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen är dock enligt direktivet inte tydligt. Det kan till exempel vara fråga om att antalet arbetstagare i ett land minskar något så att man enligt reglerna egentligen ska ha en ledamot mindre eller det omvända förhållandet. I den nuvarande lagen finns en bestämmelse om detta i 24 § andra stycket. Det har ansetts lämpligt att företagsrådets sammansättning omprövas med jämna mellanrum, prop. 1995/96:163 s. 46 f. Det är regeringens uppfattning att det är lämpligt att även i den föreslagna lagen införa en sådan bestämmelse. Det kan inte anses rimligt att man i företagsrådet fortlöpande ska pröva om sammansättningen svarar mot reglerna om hur många ledamöter som ska finnas per land. Företagsrådet bör i stället, om inte annat avtalas, på samma sätt som enligt nuvarande lag vartannat år pröva om eventuella förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen föranleder en ny sammansättning.

Liksom i den nuvarande lagen bör gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen tillhandahålla de uppgifter om antalet arbetstagare som behövs för denna prövning. Skyldigheten att lämna uppgifter gäller enligt 13 § den lagen. Eftersom paragrafen om uppgiftsskyldighet i lagförslaget i promemorian och denna lagrådsremiss fått en annan utformning och inte längre täcker den angivna situationen bör den paragraf som innehåller stadgande om omprövning av sammansättningen innehålla en bestämmelse om skyldighet att lämna dessa uppgifter.

### 5.10.3 Hur ledamöter från Sverige utses

**Regeringens förslag:** Ledamöterna från Sverige i det europeiska företagsrådet ska utses på samma sätt som ledamöter från Sverige utses till arbetstagarnas förhandlingsdelegation, med det undantaget att det uttryckligen ska anges att ledamöterna i företagsrådet utses bland de anställda i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* anser att det kan ifrågasättas om regleringen är förenlig med direktivet. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt punkt 1 b i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet ska det europeiska företagsrådet bestå av de arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen som väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare. Utnämningen av

ledamöter i företagsrådet ska ske i överensstämmelse med nationell rätt. Reglerna är oförändrade jämfört med det nu gällande direktivet.

I den nuvarande lagen finns bestämmelser som genomför dessa regler i 26 §. Dessa bestämmelser är i alla avseenden utom ett utformade på samma sätt som motsvarande regler avseende utseende av ledamöter från Sverige till arbetstagarnas förhandlingsdelegation, se avsnitt 5.7.3. Det som skiljer är att det uttryckligen anges att ledamöterna i det europeiska företagsrådet måste utses bland de anställda i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Detta följer av direktivet.

I den föreslagna lagen bör införas bestämmelser som i sak motsvarar den nuvarande lagens regler.

*Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* har ifrågasatt om denna reglering är förenlig med direktivets bestämmelser och har anfört följande. Den föreslagna lagen innehåller inte några bestämmelser om hur ledamöter ska utses när lokala arbetstagarorganisationer saknas på arbetsplatsen. Detta kan – trots de faktiska förhållandena på svensk arbetsmarknad och en fortsatt hög facklig organisationsgrad och täckningsgrad för kollektivavtalet – sättas i fråga mot bakgrund av direktivets bestämmelser. I punkt 1 b i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 föreskrivs att det europeiska företagsrådet ska bestå av de arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen som väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare. Regleringen måste också ses i ljuset av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artikel 27 om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget.

Regeringen konstaterar att rätten till information och samråd ska tillkomma samtliga anställda. Denna rätt kan emellertid inte utövas individuellt, utan måste utövas på representativ väg. På den svenska arbetsmarknaden finns av tradition ett system där arbetstagarnas kollektiva rättigheter tillvaratas genom de fackliga organisationerna. Som också Juridiska fakulteten vid Lunds universitet konstaterar, är både organisations- och täckningsgraden hög i Sverige.

Mot den ovan angivna bakgrunden anser regeringen att det inte heller i detta fall bör göras något avsteg från den etablerade uppfattningen att kollektiva rättigheter bör tillvaratas av de fackliga organisationerna. Om det inte finns några fackliga representanter, kan arbetstagarna på en viss arbetsplats välja att bli medlemmar i en befintlig organisation eller bilda en egen organisation för att kunna utse ledamöter. Bestämmelserna, som är oförändrade både i förhållande till det nya direktivet och den nuvarande lagen, bedöms inte vara oförenliga med direktivet eller Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

#### 5.10.4 Underrättelse om företagsrådets sammansättning

**Regeringens förslag:** Det europeiska företagsrådet ska underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag, med undantag för bestämmelsens placering.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Det nya direktivet innebär ingen förändring av skyldigheten för det europeiska företagsrådet att underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning, se punkt 1 e bilaga 1 till det nya direktivet. En sådan bestämmelse finns i den nuvarande lagen. En motsvarande bestämmelse bör införas i den föreslagna lagen. En redaktionell ändring i förhållande till promemorians förslag bör dock göras. På samma sätt som i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag bör paragrafen placeras efter bestämmelserna om hur företagsrådet ska vara sammansatt och hur ledamöter från Sverige ska utses så att bestämmelserna kommer i en mer naturlig tidsföljd.

#### 5.10.5 Arbetsordning

**Regeringens förslag:** Det europeiska företagsrådet ska fastställa sin egen arbetsordning.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag, med undantag för en redaktionell ändring.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** I punkt 1 d andra stycket i tilläggsbestämmelserna i bilaga 1 i det nya direktivet finns ett stadgande om fastställande av arbetsordning. Att döma av de svenska språkversionerna av direktiven verkar det vara den särskilda kommittén som ska fastställa sin egen arbetsordning. De engelska, franska och spanska språkversionerna av samma bestämmelse tyder dock på att det är det europeiska företagsrådet som ska fastställa sin arbetsordning. Regeringen bedömer också att det är rimligare att bestämmelsen riktas till det överordnade organet än till det underordnade. I den nuvarande lagen har också bestämmelsen genomförts på detta sätt, se 27 § första stycket. Jämför även motsvarande bestämmelse i 46 § andra stycket lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Regeringen föreslår därför att bestämmelsen om arbetsordning bör gälla företagsrådet. Till skillnad från vad som föreslås i promemorian bör bestämmelsen, på samma sätt som motsvarande bestämmelse i lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ, placeras direkt efter bestämmelserna om företagsrådets sammansättning.

### 5.10.6 Arbetsutskott

**Regeringens förslag:** Det europeiska företagsrådet ska inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst fem ledamöter. Arbetsutskottet ska ha möjlighet att löpande bedriva verksamhet.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* föreslår att det införs en rätt till minst fyra möten per år för arbetsutskottets löpande arbete. *Landsorganisationen i Sverige* anser att vad som menas med löpande arbete bör preciseras. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Punkt 1 d första stycket i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet innehåller en ny bestämmelse enligt vilken det europeiska företagsrådet bland ledamöterna ska utse en särskild kommitté som ska bestå av högst fem ledamöter. Enligt det nuvarande direktivet ska en sådan kommitté utses då rådets storlek medger detta. I den nya bestämmelsen anges att den särskilda kommittén ska ha till uppgift att samordna företagsrådets verksamhet och ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

De nya bestämmelserna, som innebär att en särskild kommitté i princip alltid ska utses och ha möjlighet att löpande utöva sin verksamhet, måste genomföras i den föreslagna lagen. Som angetts i avsnitt 5.9 bör även fortsättningsvis begreppet arbetsutskott användas.

*Landsorganisationen i Sverige* anser att det bör preciseras vad som menas med löpande arbete. *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* föreslår att det införs en rätt till minst fyra möten per år för arbetsutskottets löpande arbete. Som nämnts är det utskottets uppgift att samordna företagsrådets arbete. Utskottets ledamöter måste kunna samråda med varandra regelbundet. De ska kunna bedriva sitt arbete och kommunicera på lämpligt sätt. Behovet av möten kan dock förväntas variera mellan olika företag eller företagsgrupper samt över tid. Det framstår inte som lämpligt att vad som ska innefattas i möjligheten till löpande arbete i lag ska preciseras till ett visst antal möten per år. Det vore enligt regeringens mening att lägga alltför stort fokus på möten när det därutöver finns tekniska förutsättningar för arbetsutskottet att bedriva verksamhet även mellan mötena.

### 5.10.7 Rätten till information och samråd

**Regeringens förslag:** Det europeiska företagsrådets rätt till information och samråd ska omfatta i lagen närmare angivna frågor. Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för företagsrådet att sammanträda med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen och få motiverade svar på eventuella yttranden.

Företagsrådet ska ha rätt att till minst ett möte om året med företaget. Inför mötet ska företagsrådet få en skriftlig rapport om det som mötet ska handla om.

Företaget ska underrätta arbetsutskottet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning. Om arbetsutskottet begär det, ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget sammanträda med arbetsutskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. Vid sådana möten ska även de ledamöter i det europeiska företagsrådet som företräder arbetstagarna vid de verksamheter eller företag som är direkt berörda av omständigheterna ha rätt att delta. Inför mötet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om det som mötet ska handla om. Arbetsutskottet ska ha rätt att yttra sig över rapporten.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens, med undantag för vissa redaktionella justeringar.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Vad informationen och samrådet ska omfatta*

I punkt 1 a i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet preciseras vad informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet generellt sett ska omfatta. En liknande bestämmelse finns i det gamla direktivet samt i den nuvarande lagen. Det är en delvis ny bestämmelse jämfört med det nu gällande direktivet.

Informationen ska bland annat avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppens ekonomiska och finansiella situation. Informationen och samrådet ska bland annat omfatta frågor om investeringar, betydande organisationsförändringar, nedskärningar och kollektiva uppsägningar. Det framgår vidare att samrådet ska ske på ett sådant sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med den centrala ledningen och få motiverade svar på eventuella yttranden. Det bör i detta sammanhang erinras om de definitioner som ges av begreppen information och samråd i artikel 2 i det nya direktivet.

I den föreslagna lagen bör införas bestämmelser motsvarande punkt 1 a i det nya direktivets tilläggsföreskrifter. I förhållande till promemorians förslag bör vissa redaktionella ändringar göras.



### *Rätten till möte med företaget*

I punkt 2 i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet, som motsvarar punkt 2 första stycket i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nuvarande direktivet, anges att det europeiska företagsrådet ska ha rätt att sammanträffa med den centrala ledningen en gång om året. Syftet med detta möte ska vara att, på grundval av en av ledningen sammanställd rapport, få information och samråda om utvecklingen i företagets eller företagsgruppens affärsverksamhet samt om företagets eller företagsgruppens framtidsutsikter. Det anges också att de lokala ledningarna i företaget eller företagsgruppen ska underrättas om mötet.

Denna bestämmelse är genomförd i 29 § i den nuvarande lagen. Lagstiftaren valde att i lagen att det ska vara minst ett möte per år. Regeringen anser att bestämmelsen i huvudsak bör utformas på liknande sätt i den föreslagna lagen.

### *Särskilda omständigheter*

Av punkt 3 i tilläggsföreskrifterna, som i sak är oförändrad i det nya direktivet, följer att den särskilda kommittén ska bli underrättad vid exceptionella omständigheter eller då beslut fattas som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarna. Det gäller enligt direktivet särskilt vid omständigheter eller beslut som rör omlokaliseringar, nedläggning av driftsställen eller företag eller kollektiva uppsägningar. Om en särskild kommitté inte har inrättats, ska det europeiska företagsrådet underrättas. Kommittén ska då ha rätt att sammanträffa med relevant ledning för att få information och samråda.

Denna bestämmelse är genomförd i 30 § i den nuvarande lagen. En motsvarande bestämmelse bör tas in i den föreslagna lagen. Regeringen föreslår vissa redaktionella ändringar av bestämmelsen i förhållande till promemorians förslag, bland annat för att åstadkomma bättre överensstämmelse med motsvarande bestämmelser i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europa-koooperativ. Således bör till exempel i stället för uttrycket avsevärd utsträckning användas betydande utsträckning. Vidare bör på samma sätt som i de angivna lagarna förtydligas att informationen ska lämnas i god tid före beslut.

### *Inget behov av särskilda regler för ordförandeskap*

Regeringen, som här gör samma bedömning som i prop. 1995/96:163, ser inte något skäl att föreslå särskilda regler för ordförandeskapet vid informations- och samrådsmöten, vilket punkt 4 första stycket i bilaga 1 öppnar för.

## **5.10.8 Experter**

**Regeringens förslag:** Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet ska få biträdas av experter som de själva utser.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** I punkt 5 i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet anges att det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter om det är nödvändigt för att de ska kunna utföra sina uppgifter. Denna bestämmelse finns i det nuvarande direktivet och är genomförd i den nuvarande lagen. Regeringen anser att en sådan bestämmelse bör införas i den föreslagna lagen.

#### 5.10.9 Enskilda möten

**Regeringens förslag:** Det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet ska ha rätt att sammanträda enskilt inför möten med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp.

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

**Promemorians förslag:** Överensstämmer delvis med regeringens förslag. Promemorian innehåller inte något förslag om att det europeiska företagsrådet ska ha rätt till ytterligare ett möte. Vidare har bestämmelsen en annan redaktionell utformning.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Privattjänstemannakartellen* och *Landsorganisationen i Sverige* avstyrker förslaget om att antalet möten ska sättas ner från två till ett. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** I punkt 4 i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet anges att det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén ska ha rätt att sammanträda enskilt före mötet med den centrala ledningen. I tidigare lagstiftningsarbete har bedömts att arbetstagarrepresentanterna bör kunna träffas i vart fall två gånger per år på gemenskapsföretagets eller företagsgruppens bekostnad även om det andra mötet inte sker i anslutning till mötet med ledningen. Ett skäl som åberopades var att ett extra möte skulle möjliggöra bättre kontinuitet, se prop. 1995/96:163 s. 47.

I promemorian föreslås att det europeiska företagsrådet och arbetsutskottet endast ska ha rätt att sammanträda enskilt inför sammanträffanden med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Förslaget motiveras bland annat med att det nya direktivet föreskriver att det alltid ska finnas ett arbetsutskott och att då behovet av ytterligare ett enskilt möte i hela företagsrådet torde minska.

*Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* har motsatt sig förslaget i denna del. Organisationerna anför följande. För våra förbunds representanter i företagsråden är det av största vikt att kunna mötas så ofta som möjligt. Att utveckla personliga kontakter, skapa nätverk och ha mötesplatser för informationsutbyte är av avgörande betydelse för att

arbetstagarna ska kunna spela den roll som avses i direktivet. Den nuvarande ordningen har i praktiken fungerat så att företagsrådet haft två årliga möten med företagsledningen. Ett möte per år ger ingen möjlighet till kontinuerligt arbete i enlighet med lagens syfte. Arbetsutskottets verksamhet ersätter inte behovet av att hela gruppen träffas minst två gånger per år. Arbetsutskottet behöver också möta övriga ledamöter för att förankra sitt arbete och söka mandat för hur man ska agera i sin relation till ledningen och inte minst med anledning av de nya definitioner om information och samråd som tillkommit i det nya direktivet. Det kan även noteras att arbetsutskottets uppgift uttryckligen är att samordna det europeiska företagsrådets verksamhet. Arbetsutskottets roll kan därför inte jämföras med det europeiska företagsrådets roll och befogenheter. Även *Landsorganisationen i Sverige* anser att behovet av ett extra möte kvarstår.

Regeringen instämmer i att utskottets verksamhet inte fullt ut kan ersätta företagsrådets verksamhet utan att den får ses som ett komplement som bidrar till att rådets arbete kan bedrivas på ett lämpligt sätt. De förändringar som det nya direktivet medför utgör inte tillräckliga skäl för att frångå bedömningen i prop. 1995/96:163. En bestämmelse om att företagsrådet ska ha rätt till ytterligare ett enskilt möte, utöver det eller dem som hålls inför möten med företaget, motsvarande 32 § andra stycket i den nuvarande lagen, bör därför tas in i den föreslagna lagen.

#### 5.10.10 Förnyad prövning av möjligheten att få till stånd ett avtal

**Regeringens förslag:** Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats, ska det pröva om förhandlingar ska inledas för att sluta ett avtal eller om bestämmelserna om vad som gäller om avtal inte träffas ska tillämpas även i fortsättningen.

Ett avtal ska ingås av företagsrådet och ska kräva stöd av en majoritet bland ledamöterna i rådet.

Om förhandlingar inte inleds inom sex månader eller inte leder till något avtal inom tre år från det att företagsrådet begärt förhandlingar, ska bestämmelserna om vad som gäller om avtal inte träffas gälla även i fortsättningen.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** I tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet föreskrivs i punkt 1 f att det europeiska företagsrådet fyra år efter inrättandet ska pröva om förhandlingar bör inledas för att träffa ett avtal enligt artikel 6 eller om tilläggsföreskrifterna fortsatt ska tillämpas. Denna bestämmelse gäller redan enligt det nu gällande direktivet och är genomförd i den nuvarande lagen. Den aktuella paragrafen innehåller även en bestämmelse om att avtal ingås av det europeiska företagsrådet och att ett sådant beslut kräver stöd av en majoritet bland ledamöterna i rådet.

Regeringen anser att det i förhållande till den nuvarande bestämmelsen bör preciseras vad som gäller när företagsrådet efter fyra år bedömer att förhandlingar om ett avtal bör inledas. Enligt punkt 1 f i tilläggsföreskrifterna ska då artikel 6 och 7 i direktivet ges motsvarande tillämpning. Det betyder att också bestämmelserna om hur lång tid parterna har på sig att förhandla och vad som gäller om avtal inte träffas bör finnas med i lagen. Det är enligt regeringens uppfattning rimligt att samma regler beträffande tidsfrister och förutsättningar i övrigt gäller oavsett om det är en ny förhandling om ett avtal, en förhandling med anledning av att ett avtal löper ut eller på grund av en väsentlig omstrukturering, eller om det är en förhandling efter fyra år med tillämpning av lagens bestämmelser om vad som ska gälla om avtal inte träffas.

### 5.10.11 Kostnader

**Regeringens förslag:** Det europeiska företagsrådets kostnader ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp i den utsträckning som krävs för att företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag med det undantaget att bestämmelsen i lagrådsremissen formulerats om för att närmare ansluta till motsvarande bestämmelse i direktivet respektive lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

**Remissinstanserna:** *Svenskt Näringsliv* anser att det bör framgå att det europeiska företagsrådets rättegångskostnader vid processer mot företaget inte ska anses ingå i de kostnader som företagen ska betala enligt lagen. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt punkt 6 i tilläggsföreskrifterna i bilaga 1 till det nya direktivet ska kostnaderna för det europeiska företagsrådet bäras av den centrala ledningen. Ledningen ska förse medlemmarna i företagsrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att dessa ska kunna utföra sina uppgifter på ett lämpligt sätt. Om inte något annat avtalas, ska ledningen särskilt betala kostnaderna för möten, tolkning, logi och resor för företagsrådet och dess särskilda kommitté. Så länge medlemsstaterna följer dessa principer kan de fastställa budgetregler för företagsrådets verksamhet. De får exempelvis föreskriva att finansieringen inte behöver täcka utgifterna för fler än en expert.

Dessa regler är oförändrade i förhållande till det nu gällande direktivet. Bestämmelsen om kostnadsansvaret är genomförd i 35 § i den nuvarande lagen. Där anges att kostnaderna måste vara skäliga. En motsvarande bestämmelse bör tas in i den föreslagna lagen. Dock anser regeringen att bestämmelsen bör formuleras om så att ordalydelsen närmare anknyter till direktivets ordalydelse och till motsvarande kostnadsbestämmelser i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Innebörden, det vill säga att kostnaderna ska vara skäliga utifrån dessa utgångspunkter, bör dock vara densamma.

*Svenskt Näringsliv* anser att det bör framgå av lagen att bestämmelsen inte omfattar skyldighet för företaget att betala företagsrådets rättegångskostnader vid processer mot företaget och anför följande. Direktivet förpliktar inte medlemsstaterna att införa en sådan skyldighet. Syftet med direktivet är att se till att det finns ett fungerande informations- och samrådsförfarande och det är det som företagen ska finansiera. En ordning där vissa rättssubjekt förpliktas att betala motpartens rättegångskostnader oavsett utgången i målet skulle vara stridande mot den svenska rätts-traditionen och direkt stötande. En sådan ordning skulle även påverka företagsrådets benägenhet att väcka talan i olika frågor och därigenom vara mycket tvistedriverande.

Regeringen konstaterar inledningsvis att det inte är fråga om en ny reglering. Motsvarande bestämmelse finns i den nuvarande lagen och, som ovan berörts, i de näraliggande lagarna om arbetstagarinflytande. Den nu aktuella bestämmelsen blir endast tillämplig i de fall något avtal inte har kunnat träffas. Det är enligt regeringens uppfattning inte lämpligt eller ändamålsenligt att i denna bestämmelse fastslå att företaget aldrig ska bära företagsrådets rättegångskostnader i angivna fall. Frågan om kostnaderna ska ersättas bör i stället lösas genom en tillämpning av den aktuella kostnadsbestämmelsen, det vill säga genom en bedömning av om de aktuella kostnaderna är skäligena.

I artikel 10.1 i det nya direktivet föreskrivs att de europeiska företagsråden ska förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av direktivet för att gemensamt företräda arbetstagarerna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Regeringen anser inte att det finns anledning att i den föreslagna lagen ha en särskild bestämmelse om detta. För det fall ett avtal om ett europeiskt företagsråd ingås bör det vara upp till parterna att fastställa vilka medel som ska ställas till företagsrådets förfogande, se avsnitt 5.9. Kommer parterna inte överens om ett avtal bör den bestämmelse gälla som föreslås i förvarande avsnitt. Frågan om de europeiska företagsrådets rättskapacitet behandlas i avsnitt 5.11.1.

## 5.11 Övriga bestämmelser

### 5.11.1 Förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet – juridiska personer

**Regeringens förslag:** Arbetstagarernas förhandlingsdelegation och ett europeiskt företagsråd ska kunna förvärva rättigheter och ta på sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett företagsråd inrättats ska det ta över alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och träda in som part i ett avtal om ett europeiskt företagsråd.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 10.1 i det nya direktivet ska de europeiska företagsråden förfoga över nödvändiga medel för att utöva sina rättigheter som följer av direktivet och företräda arbetstagarna. Bestämmelsen är ny i förhållande till det nu gällande direktivet. I denna förtydligas att ett företagsråd ska ha rättskapacitet, vilket innebär att det ska ha möjlighet att föra arbetstagarnas talan inför domstol eller andra myndigheter. Detta är ingen ny princip, varken i svensk rätt eller EU-rättsligt, men eftersom det i vissa fall på nationell nivå rått oklarhet på denna punkt har ett uttryckligt stadgande härom ansetts nödvändigt i det nya direktivet.

En bestämmelse om att arbetstagarnas förhandlingsdelegation och företagsrådet kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter finns i den nuvarande lagen. Av den nuvarande paragrafen framgår vidare att företagsrådet, när det börjar verka, övertar alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och träder in som part i avtalet om ett europeiskt företagsråd. Även lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner innehåller liknande bestämmelser.

Regeringen anser att en bestämmelse som i sak motsvarar den som finns i den nuvarande lagen bör införas i den nya lagen. Bestämmelsen bör i övrigt utformas på liknande sätt som bestämmelserna i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

### 5.11.2 Det europeiska företagsrådet ska informera arbetstagarna

**Regeringens förslag:** Det europeiska företagsrådet ska, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, ska samtliga arbetstagare informeras.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag med undantag för att promemorians förslag inte innehåller någon skrivning om att eventuell tystnadsplikt ska beaktas samt med undantag för vissa redaktionella justeringar.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 10.2 i det nya direktivet ska ledamöterna i det europeiska företagsrådet underrätta arbetstagarrepresentanterna vid driftsställena eller vid företagen inom en företagsgrupp om innehållet i och utgången av informations- och samrådsförfarandet. Om det inte finns några arbetstagarrepresentanter, ska samtliga arbetstagare informeras. Punkten innehåller därutöver en hänvisning till direktivets bestämmelse om tystnadsplikt. Motsvarande reglering fanns i det nuvarande direktivets tillägsbestämmelser, det vill säga de

bestämmelser som skulle tillämpas för det fall ett avtal inte träffas. I den nuvarande lagen finns en paragraf med detta innehåll.

En bestämmelse vars innehåll motsvarar artikel 10.2 i det nya direktivet och som med andra ord ska vara generellt tillämplig bör införas i den föreslagna lagen.

I lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ, som innehåller liknande bestämmelser, har i lagtexten införts en skrivning om att skyldigheten gäller med beaktande av eventuell tystnadsplikt. Detta kan i och för sig synas självklart, men eftersom den bakomliggande direktivtexten är svårtillgänglig på denna punkt kan det finnas anledning att göra samma förtydligande i den föreslagna bestämmelsen. Enligt regeringens mening är det även lämpligt att de aktuella lagarnas utformning är enhetlig. Av dessa skäl bör i lagtexten införas ett förtydligande om att regleringen om tystnadsplikt måste beaktas.

### 5.11.3 Fortsatt tillämpning av gällande ordning under förhandlingar om ett nytt avtal

**Regeringens förslag:** Under den tid som förhandlingar pågår om ett nytt avtal med anledning av en väsentlig omstrukturering, ska den befintliga ordningen för information och samråd med arbetstagarna gälla med de anpassningar som parterna enas om.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Vid förhandlingar om ett nytt avtal med anledning av en väsentlig omstrukturering i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, ska enligt artikel 13 tredje stycket i det nya direktivet det europeiska företagsrådet fortsätta sitt arbete i enlighet med eventuella arrangemang som anpassats genom avtal med den centrala ledningen. I den arbetsgrupp som inrättats av kommissionen har konstaterats att bestämmelserna i artikel 13 gäller oavsett om företagsrådet inrättats genom ett avtal eller genom tillämpning av tilläggsföreskrifterna. De ska också i princip gälla om det eller de befintliga avtalet eller avtalen föreskriver inrättandet av ett annat förfarande för information och samråd med arbetstagarna än ett europeiskt företagsråd. I ett sådant fall får bestämmelserna ges motsvarande tillämpning.

En bestämmelse bör införas i den föreslagna lagen som motsvarar det nya direktivets bestämmelse. Regeringen finner det lämpligt att tydliggöra att parterna kan anpassa den befintliga ordningen för information och samråd under den tid förhandlingarna pågår med hänsyn till vad som kan vara påkallat av omstruktureringen i företaget eller företagsgruppen.

#### 5.11.4 Skydd för arbetstagarrepresentanter

**Regeringens förslag:** Arbetstagarrepresentanter som vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och som utför uppgifter enligt lagen ska ha samma grundläggande skydd som gäller för fackliga förtroendemän.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* är positiva till förslaget. *ILO-kommittén* anser att förslaget uppfyller kravet på skydd för arbetstagarrepresentanter i konventionen (nr 135) om arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 10.3 i det nya direktivet ska ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen, medlemmar i de europeiska företagsråden samt arbetstagarrepresentanter som utför uppgifter enligt ett informations- och samrådsförfarande i enlighet med artikel 6.3 ha rätt till skydd och garantier liknande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den lagstiftning som gäller i det land där de är anställda då de utför uppgifter enligt direktivet. Detta ska särskilt gälla i fråga om deltagande i möten och avlöning.

Artikel 10.3 motsvaras i den nuvarande lagen av 37 §. Enligt denna bestämmelse ges arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter enligt lagen ett grundläggande skydd motsvarande det som gäller för fackliga förtroendemän enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förkortat förtroendemannalagen. Skyddet omfattar exempelvis rätt till den ledighet som fordras för uppdraget och till bibehållna anställningsförmåner under sådan ledighet. En bestämmelse motsvarande artikel 10.3 finns i det nu gällande direktivet. Det kan visserligen konstateras att ordalydelsen i direktivet har ändrats från "... ha rätt till samma skydd och garantier som ..." till "... ha rätt till skydd och garantier liknande dem som ...", men denna ändring bedöms inte påkalla någon justering av motsvarande bestämmelse i svensk rätt. *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* ställer sig positiva till att en bestämmelse motsvarande den som finns i den nuvarande lagen förs in i den föreslagna lagen. Regeringen delar denna bedömning och föreslår därför en sådan regel. *ILO-kommittén* konstaterar att bestämmelsen uppfyller kravet på skydd för arbetstagarrepresentanter i konventionen (nr 135) om arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet.

#### 5.11.5 Utbildning

**Regeringens förslag:** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska ge ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation och det europeiska företagsrådet den utbildning som är nödvändig för att de ska kunna utföra sina uppdrag.



**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation*, *Privattjänstemannakartellen* och *Landsorganisationen i Sverige* är positiva till förslaget, men påpekar att det inte är företagets ansvar att anordna utbildningen. Organisationerna menar vidare att det bör framgå av lagen att arbetstagarna själva ska kunna välja vilken utbildning som ska ges och under vilka former. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* anser att det bör framgå av lagen att med utbildning avses endast kompletterande utbildning av generell karaktär. Organisationen har föreslagit att bestämmelsen ska kompletteras med en med utbildningsskyldigheten kommunicerande regel vid val av arbetstagarrepresentanter. Övriga remissinstanser berör inte frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt artikel 10.4 i det nya direktivet, som saknar motsvarighet i det nu gällande direktivet, ska ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen och europeiska företagsråden ges utbildning med bibehållen lön i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som representanter i ett internationellt sammanhang.

En bestämmelse delvis motsvarande artikel 10.4 bör införas i den föreslagna lagen. Det bör alltså ankomma på gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget att ge ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation respektive det europeiska företagsrådet den utbildning som är nödvändig för att de ska kunna utföra sina uppgifter. Som nämnts föreligger redan en rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner, se avsnitt 5.11.4.

*Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation*, *Privattjänstemannakartellen* och *Landsorganisationen i Sverige* anser att förslaget innebär en viktig förbättring, men påpekar att det inte är företagets ansvar att anordna utbildningen.

Regeringen instämmer i vad organisationerna anför. Som de angett bör det vara företagets ansvar att stå för kostnaderna för utbildningen, även om det inte kan uteslutas att tredje man i något fall anordnar eller står för kostnaderna för viss utbildning. Det väsentliga är att inte den enskilde ledamoten eller organet ska betala, dels att företaget ser till att den enskilde kan delta i utbildningen. Utbildningen kan tänkas anordnas eller utföras av konsulter, företagets egna experter, språklärare, arbetstagarorganisationer med flera.

Som bland annat *Tjänstemännens Centralorganisation* påtalat bör det inte heller vara gemenskapsföretagets eller företagsgruppens uppgift att i första hand bedöma behovet av utbildning. Denna bedömning bör göras av förhandlingsdelegationen eller företagsrådet.

*Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* menar att skrivningen ”den utbildning som är nödvändig” är svårtolkad och lämnar utrymme för meningsmotsättningar. Organisationen anför i huvudsak följande. Frågor som uppkommer är om den utbildning som avses är generell utbildning eller även utbildning avseende varje för delegationen eller rådet speciellt uppkommen fråga. Vidare uppkommer fråga om det med nödvändig utbildning avses utbildning av helt ny kompetens eller endast kompetenshöjande utbildning. För det fall den utsedde arbetstagarrepresentanten helt saknar kunskaper i det för företagsrådet aktuella

språket, kan det innebära ett mycket långtgående åtagande för företaget. Enligt organisationens mening kan med utbildning endast avses kompletterande utbildning av generell karaktär vilket bör framgå av lagförslaget.

Någon sådan begränsning som Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation förordar kan enligt regeringens mening inte införas. Som till exempel Tjänstemännens Centralorganisation påpekat kan olika kompetenser krävas, det vill säga alltifrån att läsa och förstå bokslut, EU-rätt och företagsstrategier till att kunna bedöma olika arbetsmarknadsrelationer. Även språkkunskaper kan vara väsentliga. Det kan också krävas utbildning för hela organet eller för enstaka ledamöter. Det bör avgöras från fall till fall vilken utbildning som är nödvändig och under vilka former den ska ges. Företagsrådet eller förhandlingsdelegationen bör indikera vilken utbildning som anses nödvändig varefter parterna tillsammans bör föra en dialog och nå fram till en gemensam standpunkt. Utgångspunkten bör dock vara att företagsrådet eller delegationen avgör vilken utbildning som är nödvändig och att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget inte ska vägra att tillmötesgå en sådan begäran så länge den är rimlig. Detta påminner om den reglering gällande ledighetens omfattning och förläggning som finns i förtroendemannalagen, vilken Tjänstemännens Centralorganisation med flera hänvisat till. Regeringen anser inte att det finns skäl att ange detta i lagtexten.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation har föreslagit att bestämmelsen ska kompletteras med en med utbildningsskyldigheten kommunicerande regel vid val av arbetstagarrepresentanter så att den arbetstagarrepresentant som väljs besitter de grundläggande förutsättningar som krävs för uppdraget. Regeringen tycker inte att det är lämpligt att införa någon sådan reglering. Vilka personer som har de bästa förutsättningarna att företräda arbetstagarna i förhandlingsdelegationen respektive företagsrådet är en fråga som arbetstagarorganisationerna självständigt bör få ta ställning till.

### 5.11.6 Tystnadsplikt

**Regeringens förslag:** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp får besluta om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter som utför uppgifter enligt lagen, om det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa.

Den som har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra arbetstagarledamöter eller experter i samma organ. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I ett sådant fall ska tystnadsplikten gälla även för mottagaren.

Tystnadsplikten ska, så länge det finns behov av den, fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Privattjänstemannakartellen* anser att det är bra att tystnadspliktsreglerna ges en restriktiv utformning. *Landsorganisationen i Sverige* påpekar att det förhållandet att tystnadsplikten ska fortsätta gälla även efter det att uppdraget har upphört kan innebära att en evig tystnadsplikt med skadeståndssanktion åläggs om företaget anser att det finns ett sådant behov. *Sveriges advokatsamfund* och *Svenskt Näringsliv* anser att det bör införas en uttrycklig regel om att gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp inte är förpliktade att vidarebefordra information som under vissa förutsättningar allvarligt skulle skada eller vara till förfång för verksamheten. *Svenskt Näringsliv* menar därutöver att det bör klargöras att information som omfattas av tystnadsplikten inte får spridas till en vidare krets än som följer av direktivets artikel 8.1. Vidare måste det enligt föreningens mening säkerställas att lagen möjliggör för företagen att fullgöra sina skyldigheter enligt den gällande lagregleringen om marknadsmissbruk. Föreningen menar även att krav på att tystnadsplikten förutsätter att den ska vara nödvändig med hänsyn till företagets bästa inte följer av direktivet. Övriga remissinstanser har inte några synpunkter på förslagen.

**Skälen för regeringens förslag:** Det nya direktivets regler om förtrycklig information är oförändrade jämfört med det nu gällande direktivet. Av artikel 8.1 följer att EES-staterna ska fastställa att arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter enligt direktivet eller experter som bistår dem inte ska ha rätt att röja någon information som de uttryckligen har fått i förtroende samt att detta fortsätter att gälla även efter det att uppdraget löpt ut. Vidare framgår av artikel 8.2 att staterna i särskilda fall och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning ska se till att den centrala ledningen inte ska vara skyldig att lämna sådan information som utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för berörda företags verksamhet.

Det har i tidigare lagstiftningsarbeten framhållits att den svenska reglerna om tystnadsplikt bör ges en restriktiv utformning för att tillgodose arbetstagarnas intresse av största möjliga öppenhet, se till exempel prop. 1995/96:163 s. 51. Att tystnadsplikten endast ska kunna förekomma i de fall det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa har bedömts inte strida mot direktivet. *Svenskt Näringsliv* anser att detta är ett krav som inte följer av direktivet och att det bör utgå. Någon ändring har inte skett av den aktuella bestämmelsen i det nya direktivet och regeringen finner inte skäl att i detta ärende göra någon annan bedömning. Vidare bör den föreslagna lagen, på samma sätt som den nuvarande, medge att den arbetstagar som fått information under tystnadsplikt kan föra informationen vidare inom en särskilt angiven och snäv krets under förutsättning att han eller hon underrättar mottagaren om tystnadsplikten i vilket fall den även gäller för mottagaren. I den nuvarande svenska lagen motsvaras artikel 8.1 av bestämmelserna i 38 §. En i sak motsvarande bestämmelse bör tas in i den föreslagna lagen. *Svenskt Näringsliv* har påpekat att det bör klargöras att information som omfattas av tystnadsplikten inte får spridas till en vidare krets än den som följer av direktivets artikel 8.1. Regeringen menar att detta följer av den föreslagna lydelsen. *Svenskt Näringsliv* har vidare anfört att det måste säkerställas att lagen möjliggör för företagen att fullgöra sina skyldighe-

ter enligt den gällande lagregleringen om marknadsmissbruk, särskilt när det gäller loggbokföring av vilka som har tillgång till viss information. Regeringen gör bedömningen att det kan finnas skäl att se över denna fråga i ett annat sammanhang.

Nuvarande lag innehåller inte någon bestämmelse som motsvarar direktivets bestämmelse om fortsatt tystnadsplikt efter uppdragets upphörande. En sådan bestämmelse finns även i rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande. Vid genomförandet av det direktivet gjordes bedömningen att bestämmelsen bör ha en motsvarighet i den svenska lagen, se prop. 2003/04:122 s. 85. En bestämmelse om fortsatt tystnadsplikt efter det att uppdraget har upphört bör införas även i den lag som nu föreslås. Tystnadsplikten bör dock inte fortsätta att gälla när det inte längre finns behov av den. Regeringen anser att detta bör komma till uttryck i lagtexten. *Landsorganisationen i Sverige* har påpekat att en bestämmelse om fortsatt tystnadsplikt kan innebära att en evig tystnadsplikt med skadeståndssanktion kommer att gälla om företaget anser att det finns ett sådant behov. Regeringen, som vill framhålla att den föreslagna regeln är utformad i enlighet med direktivets krav, erinrar om att den föreslagna lagen, liksom den nuvarande, innehåller en bestämmelse som ger möjlighet till prövning av tillåtligheten av tystnadsplikten.

Vad gäller direktivets artikel 8.2 har det bland annat i prop. 1995/96:163 framhållits att det i svensk rätt finns en möjlighet för arbetsgivare att i särpräglade situationer underlåta att informera och förhandla. Eftersom en sådan möjlighet redan förelåg och borde bli gällande även för de europeiska företagsrådets del ansåg regeringen i det lagstiftningsärendet att någon särskild regel om detta inte behövde införas i den nuvarande lagen. I promemorian föreslås ingen ändring i detta avseende. *Sveriges advokatsamfund* anser att gällande regler i möjligaste mån ska gå att utläsa av lagtext och inte enbart av förarbetsuttalanden eller rättspraxis. Samfundet menar att det kan ifrågasättas om lagförslaget i detta avseende står i överensstämmelse med direktivet. Även *Svenskt Näringsliv* anser att undantaget från skyldigheten att vidarebefordra sådan information bör framgå uttryckligen av lagtexten.

Som framgår ovan är det nu fråga om genomförande av vissa nya bestämmelser i det nya direktivet och inte någon allmän översyn av gällande rätt på området. Den aktuella bestämmelsen om tystnadsplikt är inte ändrad i det nya direktivet. Principen om att en arbetsgivare i vissa fall kan underlåta att informera och förhandla är en i svensk arbetsrätt etablerad rättsprincip. Den behandlas bland annat i förarbetena till medbestämmandelagen. Regeringen har intagit samma ståndpunkt som kommer till uttryck i promemorian när det gäller motsvarande reglering i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Regeringen finner inte skäl att nu avvika från denna. Någon särskild regel motsvarande artikel 8.2 bör således inte tas in i den föreslagna lagen.

### 5.11.7 Skadestånd och rättegång

**Regeringens förslag:** Lagen ska på samma sätt som den nuvarande lagen vara skadeståndssanktionerad.

En arbetstagare eller en arbetstagarorganisation ska inte med stöd av lagen kunna kräva skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation.

Mål om tillämpningen av lagen ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

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

Regleringen i fråga om rättegången ska i övrigt vara densamma som enligt den nuvarande lagen.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer med undantag för vissa förtydliganden och redaktionella justeringar med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* är positiva till förslaget om ändring av rättegångsbestämmelsen. *Stockholms tingsrätt* påpekar att förslaget bland annat innebär att tingsrätten kan komma att handlägga tvister om skadestånd på grund av lagen mellan arbetsgivare och/eller arbetsgivarorganisationer. Övriga remissinstanser har inte några synpunkter på förslagen.

**Skälen för regeringens förslag:** Enligt det nya direktivets artikel 11, som är oförändrad, ska medlemsstaterna se till att de som åläggs skyldigheter enligt direktivet uppfyller dessa och att lämpliga åtgärder föreskrivs om bestämmelserna inte följs. Det anges att de särskilt ska säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att skyldigheterna till följd av direktivet uppfylls.

Enligt regeringens uppfattning bör sanktionssystemet i den nya lagen även i fortsättningen ansluta till rådande system inom svensk arbetsrätt, det vill säga med skadestånd som påföljd för brott mot lagen och de avtal som ingås i enlighet med denna. Bestämmelser som i huvudsak motsvarar bestämmelserna i den nuvarande lagen bör följaktligen införas i den nya lagen. Regeringen anser att det på samma sätt som i lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner och lagen om arbetstagarinflytande i europabolag bör tydliggöras i lagtexten att skadeståndsskyldighet kan komma i fråga även vid brott mot tystnadsplikten. Det är vidare lämpligt att klargöra att rätten till skadestånd inte omfattar interna tvister mellan arbetstagare och/eller arbetstagarorganisationer. Med arbetstagarorganisationer bör likställas europeiska företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare. En sådan reglering bör därför införas i den nya lagen. *Stockholms tingsrätt* påpekar att förslaget torde innebära att det kan förekomma tvister om skadestånd på grund av

lagen mellan arbetsgivare och/eller arbetsgivarorganisationer. Regeringen konstaterar att det är riktigt att det kan förekomma tvister mellan företag eftersom direktivet ger upphov till vissa förpliktelser mellan företag när det gäller information till arbetstagare. Det kan vara lämpligt att i det i dessa fall finns en möjlighet att förplikta en försumligen part att betala skadestånd. I dessa sällsynta fall bör en tillämpning av de i paragrafen nämnda skadestandsreglerna i medbestämmandelagen kunna komma i fråga, även om det mera sällan torde finnas förutsättningar att utdöma allmänt skadestånd. Härutöver bör regeln om att eventuell skadeståndsskyldighet kan gälla gentemot berörd arbetstagarorganisation för det fall det inte finns något företagsråd eller någon förhandlingsdelegation som kan föra talan förtydligas.

Rättegångsreglerna i den nuvarande lagen innebär att tvister enligt lagen ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, förkortat arbetstvistlagen. Arbetsdomstolen är första domstol i mål enligt lagen. Det får förmodas att tanken med denna regel var att de tvister som kan bli aktuella är tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer. Arbetsdomstolen har dock i ett mål enligt den nuvarande lagen, där både kärande och svarande var företag, slagit fast att domstolen var behörig trots att det inte var fråga om en arbetstvist, se AD 2007 nr 41. Mot bakgrund av Arbetsdomstolens beslut i detta mål har regeringen i ett tidigare lagstiftningsärende konstaterat att denna forumbestämmelse och motsvarande bestämmelser i vissa andra lagar kan behöva ses över, prop. 2007/08:20 s. 90 f. Regeringen finner på samma sätt som *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* det lämpligt att i samband med genomförandet av det nya direktivet tydliggöra att de tvister som ska handläggas av Arbetsdomstolen ska vara arbetstvister, det vill säga tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Som Stockholms tingsrätt konstaterat innebär detta att tvister som inte rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska prövas av tingsrätten när detta följer av de allmänna bestämmelserna. Se kapitel 6 angående förslag om motsvarande ändringar i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ samt lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

I övrigt bör det i den nya lagen – liksom i den nuvarande lagen – finnas stadganden om att vid tillämpningen av arbetstvistlagen och medbestämmandelagen ska det som sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för ett europeiskt företagsråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation och andra organ för information till och samråd med arbetstagare samt att det som sägs om kollektivavtal ska gälla även för avtal som avses i den föreslagna lagen.

Vidare bör bestämmelsen i den nuvarande lagen som anger att mål om tillämpningen av bestämmelsen om tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt finnas i den nya lagen.

Reglerna i medbestämmandelagen om förhandling innan rättegång bör i den nya lagen göras tillämpliga på samma sätt som i den nuvarande lagen. Det bör inte kunna komma i fråga att tillämpa dessa bestämmelser i tvister mellan företag.

## 6 Ändringar i annan lagstiftning

### 6.1 Ändrade rättegångsbestämmelser i vissa lagar

**Regeringens förslag:** Rättegångsbestämmelserna i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen (2006:447) om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner ska ändras så att det framgår att Arbetsdomstolen endast ska handlägga arbetstvister.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Tjänstemännens Centralorganisation*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Privattjänstemannakartellen* är positiva till förslagen. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågan.

**Skälen för regeringens förslag:** I lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner anges – på samma sätt som i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd – att tvister enligt lagarna ska handläggas av Arbetsdomstolen. Utgångspunkten för denna reglering torde ha varit att enbart tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer, det vill säga arbetstvister, skulle komma i fråga. I ett mål mellan två bolag enligt den nuvarande lagen om europeiska företagsråd har dock Arbetsdomstolen slagit fast att domstolen var behörig att handlägga tvisten trots att det inte var fråga om en arbetstvist, se AD 2007 nr 41. Regeringen aviserade i prop. 2007/08:20 s. 90 f en översyn av rättegångsbestämmelserna i detta avseende i samtliga nu aktuella lagar.

I avsnitt 5.11.7 föreslås att rättegångsbestämmelserna i den nya lagen om europeiska företagsråd ska utformas så att det tydligt framgår att tvister enligt lagen ska handläggas av Arbetsdomstolen när det är fråga om tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Regeringen anser att motsvarande ändringar bör göras i lagarna om arbetstagarinflytande i europabolag respektive europakooperativ och i lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

### 6.2 Följdändringar

**Regeringens förslag:** Vid införandet av den nya lagen om europeiska företagsråd ska hänvisningarna i andra lagar ändras.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** Ingen av remissinstanserna berör frågan särskilt.

**Skälen för regeringens förslag:** I lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ, lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner och i lagen

(1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda finns hänvisningar till den nuvarande lagen om europeiska företagsråd. Dessa hänvisningar bör ändras när den lagen upphävs och den nya lagen om europeiska företagsråd träder i kraft.

Regeringen vill i detta sammanhang erinra om att en ny försäkringsrörelselag föreslås träda i kraft den 1 april 2011. Med anledning därav har föreslagits en följdändring i 2 § lagen om styrelserepresentation för de privatanställda, se prop. 2009/10:246 s. 538. Enligt förslaget ersätts hänvisningar till vad som utgör en koncern enligt nuvarande försäkringsrörelselagen (1982:713) av hänvisningar till 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551) eller 1 kap. 4 § lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar.

## 7 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

**Regeringens förslag:** Den nya lagen om europeiska företagsråd ska träda i kraft den 6 juni 2011, då den nuvarande lagen om europeiska företagsråd ska upphöra att gälla. Den upphävda lagen ska dock, med undantag för reglerna om skadestånd och rättegång, fortsatt gälla för gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa typer av avtal.

Därutöver ska vissa övergångsregler gälla.

Även ändringarna av rättegångsbestämmelserna och följdändringarna med anledning av den nya lagen om europeiska företagsråd ska träda i kraft den 6 juni 2011.

**Promemorians förslag:** Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

**Remissinstanserna:** *Arbetsdomstolen* påpekar att artikel 16 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare synes innebära att medlemsstaterna senast den 5 juni 2011 ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa vissa nya artiklar och ställer sig frågande till valet av tidpunkt för ikraftträdande. Ingen av remissinstanserna i övrigt berör frågorna särskilt.

### Skälen för regeringens förslag

#### *Ikraftträdande*

I promemorian föreslås att den nya lagen om europeiska företagsråd ska träda i kraft den 6 juni 2011. *Arbetsdomstolen*, som sitt remissyttrande ställt sig frågande till den föreslagna tidpunkten för ikraftträdande, påpekar att artikel 16 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, förkortat det nya direktivet,



synes innebära att medlemsstaterna senast dagen dessförinnan, det vill säga den 5 juni 2011, ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa vissa nya artiklar.

Artikel 16 måste läsas tillsammans med direktivets övriga bestämmelser, särskilt artiklarna 14, 17 och 18. I artikel 17 anges att rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, förkortat direktiv 94/45/EG eller det nuvarande direktivet, ska upphöra att gälla från och med den 6 juni 2011. I artikel 18 stadgas att de bestämmelser som inte nämns i artikel 16 ska börja tillämpas från och med den 6 juni 2011. Av artikel 14 framgår därutöver att parterna under perioden mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 har möjlighet att träffa avtal som undantas från den nya regleringen. Härav följer att avsikten är att det nya direktivets regler ska börja tillämpas från och med den 6 juni 2011. I detta sammanhang kan även nämnas att det i samband med den av Europeiska kommissionen inrättade arbetsgruppens arbete framhållits vikten av att samtliga medlemsstater genomför det nya direktivets bestämmelser så att de nya bestämmelserna kan träda i kraft den 6 juni 2011. Den nya lagen om europeiska företagsråd bör följaktligen träda i kraft den 6 juni 2011. Från och med samma tidpunkt bör den nuvarande lagen, lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, upphöra att gälla.

Även ändringarna i fråga om rättegångsbestämmelserna i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag, lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen (2008:9) om arbetstagarers medverkan vid gränsöverskridande fusioner samt följdändringarna med anledning av den nya lagen i nämnda lagar och i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda bör träda i kraft vid samma tidpunkt.

### *Övergångsbestämmelser*

Enligt artikel 14.1 sista stycket i det nya direktivet ska den nationella lagstiftning som genomför det nuvarande direktivet fortsätta att gälla för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper. Det gäller företag och företagsgrupper som har avtal enligt artikel 6 i direktiv 94/45/EG. Förutsättningen är att sådana avtal ingås under perioden mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 eller att befintliga avtal ses över under denna period. Om ett sådant avtal senare förnyas, ska gemenskapsföretaget eller företagsgruppen även i fortsättningen undantas från de nya reglerna.

Den föreslagna lagen bör följaktligen föreskriva att den nuvarande lagen ska gälla även efter den 5 juni 2011 för gemenskapsföretag och företagsgrupper med sådana avtal. Regeringen anser emellertid att det är lämpligt att de ändringar som i denna lagrådsremiss föreslås beträffande de nuvarande reglerna om skadestånd och rättegång tillämpas även på dessa företag och företagsgrupper.

Regeringen konstaterar att vissa situationer vid övergången från den nuvarande lagen till den föreslagna nödvändiggör vissa praktiskt tillämpbara övergångsregler. Det är inte rimligt att kräva att förhand-

lingar om inrättande av någon form av informations- och samrådsförfarande ska börja om för det fall en förhandlingsdelegation för arbetstagarna bildats enligt den nuvarande lagen och förhandlingarna inte hinner avslutas innan den föreslagna lagen träder i kraft. Det är lämpligare att förhandlingsdelegationen kan fortsätta sitt arbete, men att den ska göra det enligt den nya lagens regler. De gemenskapsföretag och företagsgrupper som tillämpar den nuvarande lagens regler om vad som ska gälla om avtal inte träffas bör vid den föreslagna lagens ikraftträdande direkt övergå till att tillämpa motsvarande bestämmelser i den lagen. Det är dock inte rimligt att ett europeiskt företagsråd som inrättats enligt 24 § i den nuvarande lagen vid den nya lagens ikraftträdande måste göras om i enlighet med de nya reglerna för företagsrådets sammansättning. Lämpligare är att det befintliga företagsrådet tillåts verka till dess att det ändå ska pröva sin sammansättning enligt de nya reglerna, se avsnitt 5.10.2.

## 8 Konsekvenser

### *Bakgrund*

Förslagen i denna lagrådsremiss syftar i första hand till att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, förkortat det nya direktivet. Förslagen rör vissa typer av företag, se vidare nedan. Trots att det nya direktivet inte medför större förändringar i sak föreslås att lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, förkortat den nuvarande lagen, ska ersättas av en ny lag om europeiska företagsråd eftersom detta bedöms leda till en tydligare reglering jämfört med om ändringarna görs i den nuvarande lagen, se avsnitt 5.1.

### *Alternativa lösningar, m.m.*

Det nya direktivet innehåller regler som saknas i svensk rätt. En anpassning av denna måste följaktligen göras.

Direktivet kan genomföras antingen genom författning eller kollektivavtal. Det får anses att de båda alternativen ur kostnadssynpunkt är tämligen likvärdiga. Oavsett regleringsform måste bestämmelserna i det nya direktivet efterlevas.

Efter samråd med arbetsmarknadens parter har konstaterats att förutsättningar saknas för genomförande i kollektivavtal. Genomförandet måste alltså ske i författning. Som nämnts bedöms en ny lag medföra en tydligare reglering jämfört med att ändra i den nuvarande lagen.

Som huvudprincip gäller att den föreslagna lagen har utformats så att den inte avviker från eller går längre än det nya direktivet. I vissa fall har undantag gjorts när det gäller bestämmelser i den nuvarande lagen, till exempel i fråga om enskilda möten. I vissa avseenden är direktivet inte

tydligt eller saknar bestämmelser. I sådana fall har förslagen utformats med hänsyn till reglernas praktiska tillämpbarhet.

### *ILO-konsekvenser*

Förslagen i lagrådsremissen bedöms vara förenliga med Sveriges åtaganden under Internationella arbetsorganisationen (ILO), till exempel konvention nr 135 om arbetstagarrepresentanternas skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet, se även avsnitt 5.1.

### *Kostnadsmässiga och andra konsekvenser*

Förslagets påverkan på företag i ekonomiska och andra avseenden beskrivs nedan under särskilda rubriker. Eftersom förslagen i praktiken endast rör företag får det inga konsekvenser för offentlig sektor eller för statsfinanserna. Inte heller kan de antas få några effekter på arbetsmarknad, sysselsättning eller i samhällsekonomiskt hänseende i övrigt.

I socialt hänseende kan förslagen förväntas ha positiva effekter genom att möjligheterna för arbetstagarna till information och samråd i de företag och företagsgrupper som omfattas av den föreslagna lagen förbättras. Förbättringarna består i ett tydligare regelverk, bättre möjligheter till enskilda möten för arbetstagarnas förhandlingsdelegation (i samband med vilka möten man också ska ha tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel) samt rätt till utbildning för ledamöter i förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet. Förslagen kan också medföra förbättringar ur jämställdhetssynpunkt eftersom den föreslagna lagen föreskriver att ett avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd ska behandla frågan om företagsrådets sammansättning, vilken ska vara avvägd med avseende på bland annat kön.

Förslagen som innebär att Arbetsdomstolen i fortsättningen endast kommer att vara behörig att handlägga arbetstvister kommer att medföra obetydliga eller högst marginella konsekvenser för allmänna domstolar eftersom antalet mål som kommer att handläggas av annan domstol kommer att vara mycket begränsat. Det kan således inte antas att de allmänna domstolarna kan behöva några ytterligare resurser för detta.

Miljömässigt torde den föreslagna lagen inte få några konsekvenser.

### *Närmare om vilka som berörs av regleringen*

Reglerna ska endast gälla företag (så kallade gemenskapsföretag) och företagsgrupper med minst 1 000 anställda inom EES och med minst 150 anställda i var och en av minst två EES-stater. Eftersom gränserna för antalet anställda inte ändras kommer samma slags företag och företagsgrupper som omfattas av den nuvarande lagen att omfattas av den föreslagna lagen. Reglerna ska gälla oavsett bransch. Inte heller i detta avseende medför den föreslagna lagen något nytt.

Gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa typer av avtal kommer endast att omfattas av den föreslagna lagen i begränsad omfattning, se avsnitt 5.4. För vissa av dessa företag innebär förslaget att de fortsatt ska tillämpa bestämmelserna i den nuvarande lagen – med

undantag för vissa bestämmelser – även efter det att denna ersatts av den föreslagna lagen, se avsnitt 5.4 och 7.

I den konsekvensanalys (SEC[2008]2166) som Europeiska kommissionen presenterade i samband med att förslaget till nytt direktiv överlämnades till Europaparlamentet och Europeiska unionens råd redovisas hur många företag i de olika EES-staterna som omfattas av det nu gällande direktivet, rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Enligt dessa uppgifter (som avser läget 2006) omfattas 120 företag med säte i Sverige av direktivet. Av dessa har 57 europeiska företagsråd. Antalet företag som omfattas av direktivet med verksamhet i Sverige uppskattades till cirka 780. Företagsråd hade inrättats i drygt 410 av dessa företag. Enligt uppgift från kommissionen är det oerhört sällsynt att företagsråd kommer till stand genom tillämpning av direktivets tilläggsbestämmelser. Nästan alla företagsråd har enligt kommissionen inrättats genom avtal.

Sett över hela EES är det enligt kommissionen vanligast med företagsråd inom industrin (verkstads- eller kemisektorerna). Det är även relativt vanligt inom till exempel hotellnäringen och byggsektorn.

Eftersom tillämpningsområdet inte föreslås ändrat kan förmodas att ungefär samma antal företag i princip kommer att omfattas av de regler som föreslås gälla från och med den 6 juni 2011. Eftersom den föreslagna lagen inte annat än i vissa begränsade avseenden ska gälla för företag och företagsgrupper som redan har avtal om europeiska företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna, kommer emellertid de föreslagna reglerna i praktiken sannolikt att få en direkt påverkan på ett långt färre antal företag. Det är dessutom inte bara de företag som redan har avtal som gör att antalet påverkade företag blir lägre. Det finns också en möjlighet för de företag som under perioden mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011 ingår avtal enligt de nu gällande reglerna att i huvudsak stå utanför den föreslagna lagen. Det bör också erinras om att en skyldighet för företagen att inleda förhandlingar om inrättande av ett företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare förutsätter antingen att företaget självt eller arbetstagsidan tar initiativ därtill. Hur många företag som mot denna bakgrund i praktiken kommer att påverkas av de föreslagna reglerna är omöjligt att säga. Det kan dock förmodas att påverkan blir förhållandevis begränsad.

#### *Administrativa kostnader för företagen*

Lagen om europeiska företagsråd ingick inte i Nuteks, numera Tillväxtverket, mätningar av företagens administrativa kostnader. Någon bedömning av om den nuvarande lagen genererar några administrativa kostnader för berörda företag har således inte gjorts. Lämplig jämförelsegrund i Tillväxtverkets databas Malin saknas.

Kravet på överlämnande av nödvändig information till arbetstagarna för att dessa ska kunna bedöma om förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samråds-

förfarande ska kunna inledas preciseras i den föreslagna lagen jämfört med den nuvarande. Det är dock inget principiellt nytt utan snarast en kodifiering av vad som till följd av EU-domstolens domar redan kan sägas gälla, se avsnitt 5.6.2. I vad mån detta krav kan generera ytterligare administrativa kostnader är svårt att bedöma. Klart är att det inte innebär några ytterligare kostnader i de företag som redan har en ordning för information och samråd, annat än om en omstruktureringssituation ställer krav på nya förhandlingar.

Det föreslås att företag ska informera relevanta europeiska organisationer för arbetsgivare och arbetstagare om att förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande har inletts. Information ska också enligt förslaget lämnas om sammansättningen av arbetstagarnas förhandlingsdelegation. Detta är ett nytt krav som i princip kan förväntas generera vissa administrativa kostnader. Att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska ha vetskap om förhandlingsdelegationens sammansättning är emellertid inget nytt. Det måste de ha redan nu för att till exempel kunna kalla till möten. Det nya är att information om detta och om att förhandlingar inleds även ska lämnas till relevanta partsorganisationer på EU-nivå. Till den arbetsgrupp som kommissionen inrättat för att diskutera genomförandet av det nya direktivet har parterna på EU-nivå, det vill säga Europeiska Fackliga Samorganisationen och BusinessEurope, meddelat att de är överens om att det är företagen som bör lämna denna information. Parterna har dock framhållit att detta förfarande bör göras så enkelt som möjligt. Avsikten är att det på EU-nivå endast ska finnas en kontaktpunkt för arbetstagarorganisationerna och en för arbetsgivarorganisationerna. Dessa kontaktpunkter ska sedan förmedla informationen vidare till berörda organisationer. Den administrativa kostnaden för företagen för detta informationslämnande kan därför förväntas bli försumbar. Ett alternativ hade varit att låta arbetstagersidan genom förhandlingsdelegationen se till att de europeiska organisationerna får denna information. Eftersom parterna på EU-nivå är överens om att skyldigheten bör vila på företagen och eftersom en sådan lösning torde vara mest ändamålsenlig och dessutom endast leda till mycket begränsade kostnader, föreslås i denna lagrådsremiss att skyldigheten bör vila på företagen. Det bör också framhållas att bestämmelsen inte innebär några ytterligare kostnader i de företag som redan har en ordning för information och samråd, annat än om en omstruktureringssituation ställer krav på nya förhandlingar.

Vidare föreslås att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska informera berörda verksamheter eller företag om förhandlingsmöten och om förhandlingsdelegationens sammansättning. Även detta krav skulle i och för sig kunna tänkas leda till administrativa kostnader. Det får dock förmodas att sådan information lämnas redan idag. Att berörda verksamheter eller företag hålls informerade om sådana förhandlingsmöten samt vilka arbetstagarrepresentanter som deltar torde vara en självklarhet i de flesta företag och företagsgrupper. Även här gäller naturligtvis att bestämmelsen inte kommer att påverka företag och företagsgrupper som redan har en ordning för information och samråd, annat än om en omstruktureringssituation ställer krav på nya förhandlingar.

### *Andra kostnader för företagen*

Före och efter mötena med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen ska arbetstagarnas förhandlingsdelegation enligt förslaget ha rätt till enskilda möten. Vid sådana möten ska arbetstagarna ha rätt att få tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel. Bestämmelsen är ny och följer av det nya direktivet. Redan enligt gällande bestämmelse ska dock företaget bära alla kostnader i samband med förhandlingarna. Den precisering som följer av det nya direktivet kan därmed inte förväntas leda till några nämnvärda ökade kostnader. Dessutom gäller att inte heller denna bestämmelse får några konsekvenser för de företag som redan har en ordning för information och samråd, annat än om en omstrukturering ställer krav på nya förhandlingar.

Vidare föreslås att ledamöter i förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet ska ha rätt till utbildning med bibehållna anställningsförmåner. Redan enligt nuvarande regler har dessa arbetstagare rätt till nödvändig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att fullgöra sina uppdrag. Det nya är att företaget ges ett ansvar för att arbetstagarrepresentanterna får utbildning. Kommissionen bedömer i sin konsekvensanalys (SEC[2008]2166) att ungefär en femtedel av de företag som omfattas av reglerna inte tillhandahåller någon särskild utbildning för sina arbetstagarrepresentanter. Införandet av en sådan skyldighet skulle därmed leda till en ökad kostnad för sådana företag. Den nya bestämmelsen kan alltså förväntas leda till vissa ökade kostnader även för svenska företag i den mån utbildning inte redan tillhandahålls. Företag och företagsgrupper med avtal som gör att de i huvudsak inte omfattas av den föreslagna lagen påverkas dock inte.

För de företag och företagsgrupper som, efter att någon av parterna har tagit initiativ till förhandlingar, inte träffar avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande föreslås vissa bestämmelser bli gällande. Denna systematik finns redan i den nuvarande lagen. Bland dessa bestämmelser är en nyhet att det alltid ska finnas ett arbetsutskott, som ska ha möjlighet att löpande bedriva sin verksamhet. Avsikten är att arbetsutskottet ska kunna svara för kontinuitet och samordning av företagsrådets verksamhet. Detta skulle i princip kunna medföra vissa ökade kostnader. Eftersom de befintliga företagsråden så gott som uteslutande har inrättats genom avtal, vilket gör att reglerna om vad som ska gälla om avtal inte träffas inte blir tillämpliga, förmodas emellertid denna bestämmelse inte leda till några nämnvärda kostnadsökningar. Enligt uppgift från arbetsmarknadens parter i Sverige inrättas för övrigt arbetsutskott regelmässigt enligt avtalen om europeiska företagsråd.

### *Påverkan på konkurrensförhållanden*

De föreslagna reglerna bedöms inte få någon påverkan på företagens konkurrensförhållanden. De påverkar alla berörda företag på samma sätt. Bestämmelser motsvarande dem som föreslås i denna lagrådsremiss ska genomföras i alla EES-stater.

## 9 Författningskommentar

### 9.1 Förslaget till lag om europeiska företagsråd

#### Lagens innehåll och syfte

##### 1 §

I lagens inledande paragraf anges lagens huvudsakliga innehåll. Bestämmelsen motsvarar delvis artikel 1.1–1.3 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, förkortat det nya direktivet.

Motsvarande bestämmelse fanns i 1 § lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, förkortat 1996 års lag, med det undantaget att det numera förtydligats att informationen till och samrådet med arbetstagarna ska avse gränsöverskridande frågor.

Vad som ska anses vara en gränsöverskridande fråga framgår av 3 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.2.

##### 2 §

I paragrafen redogörs närmare för lagens syfte. Vidare uttrycks vissa för lagen grundläggande principer.

Gemenskapsföretaget eller företagsgruppen ska kunna fatta beslut på ett effektivt sätt. Information ska lämnas och samråd ska ske på ett sätt som gör det meningsfullt. Detta innebär bland annat att det ska ske innan gemenskapsföretaget eller företagsgruppen fattar beslut.

Paragrafen motsvarar artikel 1.2 andra meningen, 2.1 f och 2.1 g i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.2.

#### Definitioner

##### 3 §

I paragrafens *första stycke* definieras vissa av lagens centrala begrepp.

I *första strecksatsen* definieras EES-stater. I 1996 års lag användes begreppet EES-länder i stället för EES-stater. Det nya direktivet har antagits av EU:s medlemsstater. Det har också antagits inom EES. Med EES-stater avses således även de stater som utöver EU-staterna ingått EES-avtalet, det vill säga Norge, Island och Liechtenstein.

*Andra strecksatsen* och dess definition av ordet företag har ingen direkt motsvarighet i det nya direktivet.

I *tredje strecksatsen* definieras gemenskapsföretag. Den motsvarar delvis artikel 2.1 a i det nya direktivet.

I *fjärde strecksatsen* definieras kontrollerade företag. Den motsvarar artikel 3.1 i det nya direktivet.

I *femte strecksatsen* definieras kontrollerat företag. Den motsvarar artikel 3.1 i det nya direktivet. Begreppet kontrollerat företag definieras i 1996 års lag indirekt genom definitionen av kontrollerande företag.

I *sjätte strecksatsen* definieras företagsgrupp. Den motsvarar artikel 2.1 b i det nya direktivet.

I *sjunde strecksatsen* definieras gränsöverskridande fråga. Den motsvarar artikel 1.4. För att avgöra om en fråga är gränsöverskridande bör man se till vilka konsekvenser eller möjliga följdverkningar ett beslut i en fråga får. Härav följer att det ofta kan vara av betydelse på vilken nivå i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen ett beslut fattas. Som exempel på gränsöverskridande frågor är frågor som, oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser den kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.

Förutom definitionen av gränsöverskridande fråga och kontrollerat företag återfinns motsvarande definitioner i 3 § i 1996 års lag.

I *andra stycket* anges att det även i 7 och 13–16 §§ finns bestämmelser om kontrollerande företag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.3.

## Lagens tillämpningsområde

### 4 §

Av paragrafens *första stycke* framgår vilka gemenskapsföretag och företagsgrupper som omfattas av lagen.

*Andra stycket* innehåller en bestämmelse om hur antalet arbetstagare ska beräknas.

Paragrafen motsvarar artikel 2.1 a, 2.1 c och 2.2 i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelse fanns i 4 § i 1996 års lag med undantag för vissa redaktionella ändringar.

I 3 § definieras gemenskapsföretag och företagsgrupp.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.4.

### 5 §

Enligt *första stycket* gäller lagen när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte i Sverige.

I *andra stycket* anges när den svenska lagen ska gälla om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har sitt säte inom EES. I sådana fall ska enligt 6 § den filial eller det företag i Sverige som gör lagen tillämplig fullgöra de skyldigheter som gäller för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag enligt lagen.

Av *tredje stycket* framgår att bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses, om skydd för arbetstagar-



representanter samt om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

En liknande bestämmelse fanns i 5 § i 1996 års lag. Paragrafen motsvarar artikel 4.2 och 4.3 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.4.

## 6 §

I paragrafen pekas ut den filial eller det företag i Sverige som ska ansvara för förpliktelserna i lagen i de fall då gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen inte finns inom EES och svensk lag ska tillämpas.

Paragrafen bygger på artikel 4.2 och 4.3 i det nya direktivet. En liknande bestämmelse fanns i 5 § andra och tredje styckena i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.4.

## 7 §

Bestämmelsen avser situationer då företagsstrukturen är sådan att ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag även är ett kontrollerat företag och det företag som är kontrollerande företag i förhållande till detta har sitt säte inom EES. I sådana fall ska förpliktelserna för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag enbart gälla för det företag som på den högsta nivån är kontrollerande företag i företagsgruppen. Det är alltså enbart på den nivån som det efter ett initiativ enligt 19 § och då förutsättningarna i 20 eller 21 § är uppfyllda uppkommer skyldighet att inleda förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd och där 37–52 §§ blir tillämpliga för det fall parterna inte lyckas enas om något sådant. Detta hindrar naturligtvis inte att parterna i avtal kommer överens om att ett samrådsförfarande ska inrättas även på andra nivåer inom en företagsgrupp. Någon direkt motsvarighet till bestämmelsen fanns inte i 1996 års lag, men frågan berörs i prop. 1995/96:163 s. 41 och 58 f. Paragrafen motsvarar artikel 1.5.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.4.

### *Undantag för vissa gemenskapsföretag eller företagsgrupper*

## 8 §

Enligt *första stycket* ska enbart lagens skadestånds- och rättegångsbestämmelser gälla för ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som har ett avtal som faller in under någon av punkterna 1–3.

*Punkterna 1 och 2* avser gemenskapsföretag eller företagsgrupper som undantas på samma sätt som från 1996 års lag enligt 6–6 b §§, jämför prop. 1999/2000:16 s. 14 f och 18 f. I förhållande till bestämmelserna i 1996 års lag har en redaktionell ändring gjorts genom att innehållet i 6 och 6 a §§ har förts samman i punkten 1. Någon ändring i sak är dock inte avsedd.

*Punkten 3* avser gemenskapsföretag eller företagsgrupper som ingått ett nytt avtal enligt 21 eller 22 § i 1996 års lag någon gång under perioden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 eller som under angiven tid förnyat ett avtal som tidigare ingåtts enligt samma lag. Av punkten 2 i övergångsbestämmelserna följer att 1996 års lag om europeiska företagsråd i övriga delar ska gälla för dessa företag eller företagsgrupper.

Av *andra stycket* framgår att de företag och företagsgrupper som undantas enligt första stycket omfattas av lagens regler om ny förhandling om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor vid en väsentlig omstrukturering. En väsentlig omstrukturering kan till exempel vara en fusion, ett förvärv eller en delning.

När dessa företag eller företagsgrupper blir föremål för en väsentlig omstrukturering gäller 1, 4–7 och 9–11 §§ om lagens tillämpningsområde, 12 § om avvikelser genom kollektivavtal, 13–16 §§ om kontrollerande företag, 17 §§ om företagets ansvar, 18 § om överlämnande av information, 19 och 21 § om begäran om förhandlingar, 22–26 §§ om förhandlingsdelegation för arbetstagarna, 27–32 §§ om förhandlingar med mera, 33 och 34 §§ om avtal, 35 och 36 §§ om huruvida de särskilda reglerna för fall då avtal inte ingås ska tillämpas, 53 § första stycket om förhandlingsdelegationens rättskapacitet, 55 § om ordning för information och samråd under pågående förhandlingar, 56 § om skydd för arbetstagarrepresentanter samt 58 § om tystnadsplikt.

Av 21 § *andra stycket* framgår att lagens regler om nya förhandlingar vid väsentliga omstruktureringar inte ska gälla, om vad som ska gälla i en sådan situation regleras i ett eller flera inte motstridiga avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare inom EES i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

När lagens regler om nya förhandlingar är tillämpliga på de företag som omfattas av första stycket har dessa företag, på samma sätt som övriga företag som omfattas av lagen, en skyldighet att verka aktivt för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd enligt 17 § och att lämna information enligt 18 §. Av hänvisningen till 55 § följer att under de pågående förhandlingarna om ett nytt avtal ska tidigare avtal om information och samråd fortsätta att gälla med de anpassningar som partarena enas om. Av hänvisningen till 1 § följer att ett avtal som i dessa fall ingås enligt 33 eller 34 §, på samma sätt som i övriga fall då sådana avtal ingås, ska avse gränsöverskridande frågor.

Av hänvisningen till 29 § följer att arbetstagarnas förhandlingsdelegation kan besluta att avstå från att förhandla om ett avtal eller att avbryta sådana förhandlingar. Om förhandlingsdelegationen fattat ett sådant beslut, ska enligt 36 § inte bestämmelserna i 37–52 §§ gälla. Efter ett sådant beslut har arbetstagarna enligt 29 § *andra stycket* först efter två år rätt att göra en ny förhandlingsframställan.

Hänvisningen till 35 § innebär bland annat att en omförhandling på grund av en väsentlig omstrukturering kan fortgå som längst i tre år. Därefter gäller 37–52 §§ och företaget eller företagsgruppen undantas inte längre från lagen regler.

Av  *tredje stycket* följer att ett företag eller en företagsgrupp med ett avtal enligt första stycket kan förnya avtalet och fortsatt vara undantaget från lagens regler på samma sätt som tidigare.

Att ett avtal förnyas kan innebära att parterna kommer överens om att avtalet ska fortsätta att gälla oförändrat. Det kan även innebära att parterna kommer överens om att ändra flera bestämmelser mer eller mindre ingripande. Det kan även innebära att avtalet förnyas så att det ändras i grunden. Även sådana avsevärt förändrade avtal kan medföra att lagen i dess helhet inte blir tillämplig. En förutsättning måste dock vara att parterna är överens om det, jämför prop. 1995/96:163 s. 29 f.

Om ett avtal enligt första stycket löper ut eller av annan anledning upphör att gälla utan att förnyas, ska lagen i dess helhet gälla för företaget eller företagsgruppen. Om nya förhandlingar har inletts med anledning av en väsentlig omstrukturering, kan bestämmelserna i 37–52 §§ bli tillämpliga enligt de förutsättningar som anges i 35 §. Om ett avtal enligt första stycket upphör att gälla utan att några förhandlingar pågår, blir konsekvensen av att lagen i dess helhet blir tillämplig att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget efter eget initiativ eller på begäran av arbetstagsidan ska inleda förhandlingar, en förhandlingsdelegation inrättas och att förhandlingar kan pågå som längst i tre år.

Paragrafen motsvarar artikel 14 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.4.

## *Europabolag*

### **9 §**

I paragrafen regleras förhållandet mellan denna lag och lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak 8 a § i 1996 års lag, se prop. 2003/04:122 s. 92 och 123. Paragrafen genomför delvis artikel 13.1 i rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande. Ordet dotterbolag har ersatts med dotterföretag eftersom ett dotterföretag till ett europabolag inte behöver vara ett bolag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.4.

## *Europakooperativ*

### **10 §**

I paragrafen regleras förhållandet mellan denna lag och lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Bestämmelsen motsvarar med undantag för vissa redaktionella ändringar 8 b § i 1996 års lag, se prop. 2005/06:170 s. 96 f och 137. Paragrafen genomför delvis artikel 15.1 i rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.4.

## **11 §**

Paragrafen innehåller ett undantag för verksamhet av viss natur eller med visst ändamål när det gäller verksamhetens mål och inriktning. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak 8 § i 1996 års lag, se prop. 1995/96:163 s. 28 och 59 samt artikel 8.3 i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelser finns i 3 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 3 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.4.

## **Avvikelser genom kollektivavtal**

## **12 §**

I paragrafen regleras möjligheten att under vissa förutsättningar genom kollektivavtal avvika från lagens bestämmelser. En i sak motsvarande bestämmelse fanns i 7 § i 1996 års lag, se prop. 1995/96:163 s. 28, 29 och 59.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.5.

## **Kontrollerande företag**

## **13 §**

I paragrafen regleras när ett företag ska anses utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag. Motsvarande bestämmelse fanns i 9 § i 1996 års lag, se prop. 1995/96:163 s. 31, 32 och 59. Den motsvarar artikel 3.2 och 3.3 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.3.

## **14 §**

I paragrafen anges hur punkterna i 13 § ska rangordnas för det fall flera företag anses utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag. Motsvarande bestämmelse fanns i 10 § i 1996 års lag, se prop. 1995/96:163 s. 31, 32 och 60. Vissa redaktionella ändringar har gjorts i förhållande till den bestämmelsen. Den motsvarar delvis artikel 3.7 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.3.

## **15 §**

Av paragrafen framgår att vissa investmentbolag inte ska anses vara kontrollerande företag. Motsvarande bestämmelse fanns i 11 § i 1996 års lag, se prop. 1995/96:163 s. 31, 32 och 60. I förhållande till den bestäm-

melsen har hänvisningen uppdaterats samt vissa redaktionella ändringar gjorts. Paragrafen motsvarar artikel 3.4 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.3.

## 16 §

Av bestämmelsen framgår att en konkursförvaltare, rekonstruktör eller likvidator inte ska anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag. Motsvarande bestämmelse fanns i 12 § i 1996 års lag, se prop. 1995/96:163 s. 31, 32 och 60. Jämfört med 12 § i 1996 års lag har bestämmelsen ändrats på så sätt att den inte uttömmande uppräknings av lagar enligt vilka en konkursförvaltare, rekonstruktör eller likvidator kan vidta åtgärder tagits bort. Paragrafen motsvarar artikel 3.5 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.3.

## Företagets ansvar

*Skyldigheten att verka aktivt för ett europeiskt företagsråd*

## 17 §

I paragrafen slås fast att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen är skyldigt att skapa förutsättningar för bildandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information och samråd. Om företaget inte med tillräcklig kraft verkar för detta kan det bli skadeståndsskyldigt. Skadeståndsskyldigheten inträder dock inte om reglerna i 37–52 §§ i stället blir tillämpliga, till exempel på grund av företagets förhandlingsvägran.

En motsvarande bestämmelse, med undantag för vissa redaktionella ändringar, fanns i 13 § första stycket i 1996 års lag, se prop. 1995/96:163 s. 32 och 60. Den motsvarar artikel 4.1 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.6.1.

*Överlämnande av information inför förhandlingar*

## 18 §

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska enligt *första stycket* till arbetstagarna lämna den information som är nödvändig för att förhandlingar ska kunna inledas. I detta ligger även en skyldighet för dessa företag att ta fram den information som behövs och som ska överlämnas. Den information som behövs är de uppgifter som arbetstagarna behöver för att bedöma om de har rätt till förhandlingar enligt lagen och, när så är fallet, den information som de behöver för att kunna fördela platser och inrätta en förhandlingsdelegation för arbetstagarna. Det kan till exempel vara uppgifter om företagets eller företagsgruppens struktur och hur många arbetstagare

som finns inom de olika verksamheterna. Det kan även vara namn- och adressuppgifter på arbetstagarrepresentanter som kan delta vid inrättandet av en förhandlingsdelegation. Gemenskapsföretaget ska lämna den aktuella informationen via en annan verksamhet i företaget och det kontrollerande företaget via ett annat företag i företagsgruppen om arbetstagarna begär det.

Skyldigheten att lämna information enligt *andra stycket* gäller för kontrollerade företag och filialer i Sverige. Informationen ska lämnas till kontrollerande företag i en företagsgrupp eller gemenskapsföretag inom EES.

Paragrafen motsvarar artikel 4.4 i det nya direktivet. En liknande bestämmelse fanns i 13 § *andra stycket* i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.6.2.

### *Inledande av förhandlingar*

## **19 §**

Enligt paragrafen får initiativ till förhandlingar enligt 20 eller 21 § tas av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp eller skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater. Det framstår som lämpligt att även företagets initiativ till förhandlingar tas skriftligen. Direktivet innehåller emellertid inget krav på skriftlighet i det avseendet.

Paragrafen motsvarar delvis artikel 5.1 och 13 första stycket i det nya direktivet. En liknande bestämmelse fanns i 14 § i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.6.3.

## **20 §**

Enligt *första stycket* ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp efter ett initiativ eller en förhandlingsframställan enligt 19 § inleda förhandlingar när det uppfyller förutsättningarna i 4–6 §§ och inte är undantaget enligt 7–11 §§. En liknande bestämmelse fanns i 18 § i 1996 års lag.

Av *andra stycket* framgår att skyldigheten att inleda förhandlingar inte inträder om företaget eller företagsgruppen redan har ett gällande avtal som ingåtts enligt 1996 års lag och som omfattar samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen. Vissa företag som har äldre avtal om något förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor undantas enligt 8 § från stora delar av lagens tillämpningsområde och därmed även från skyldigheten att inleda förhandlingar enligt denna paragraf. Företag som inte undantas enligt 8 § och som ingått avtal enligt 1996 års lag ska dock inte genomföra nya förhandlingar om ett avtal enbart av det skälet att denna lag blir gällande. Dessa företag ska fortsätta att tillämpa sina sedan tidigare gällande avtal. Skyldigheten att påbörja förhandlingar om ett avtal enligt första stycket gäller inte heller för företag som tillämpat bestämmelserna i 24–35 §§ i

1996 års lag. Enligt punkt 4 i övergångsbestämmelserna ska en företagsgrupp eller ett gemenskapsföretag i ett sådant fall fortsättningsvis tillämpa 37–52 §§.

Paragrafen motsvarar delvis artikel 5.1 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.6.3.

## 21 §

Enligt *första stycket* ska ett gemenskapsföretag eller kontrollerande företaget i en företagsgrupp som har en ordning för information och samråd efter ett initiativ eller en förhandlingsframställan enligt 19 § inleda förhandlingar om en ny sådan ordning vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen.

Av *andra stycket* framgår att skyldigheten att inleda nya förhandlingar inte gäller om det finns avtal som reglerar vad som ska gälla vid omstruktureringar. Om det efter en omstrukturering finns flera avtal som har motstridig reglering av vad som ska gälla vid omstrukturering, anses frågan inte reglerad genom avtal vid tillämpning av förevarande bestämmelse. I ett sådant fall ska alltså nya förhandlingar enligt lagen inledas.

Skyldigheten att inleda nya förhandlingar gäller oberoende av vad som utgör grund för gällande ordning för information och samråd i gränsöverskridande frågor. Det kan alltså vara ett avtal som har ingåtts efter förhandlingar enligt 20 §, ett motsvarande avtal som ingåtts efter förhandlingar enligt 1996 års lag eller ett avtal för ett företag eller en företagsgrupp som i stora delar undantas från lagens regler enligt 8 §. Samma skyldighet gäller om företaget eller företagsgruppen inte har något avtal och därför tillämpar bestämmelserna i 37–52 §§.

I lagen finns inte någon definition av vad som ska anses vara en väsentlig omstrukturering. Något klargörande i detta avseende finns inte heller i direktivet. Av ingressen till direktivet, skäl 40, framgår dock att till exempel fusion, förvärv och delning kan vara en väsentlig omstrukturering.

Paragrafen motsvarar artikel 13 första stycket i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.6.3.

## Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

### *Inrättandet av en förhandlingsdelegation*

## 22 §

När förhandlingar ska inledas, ska enligt *första stycket* en förhandlingsdelegation för arbetstagarna inrättas. I 1996 års lag fanns en liknande bestämmelse i 14 §.

Förhandlingsdelegationen företräder enligt *andra stycket* arbetstagarna i förhandlingarna om ett avtal. Liknande bestämmelser finns i 7 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 9 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 6 § lagen om arbetstagareshandlingar vid gränsöverskridande fusioner.

Paragrafen motsvarar artikel 2.1 i, 5.2 första ledet, 5.3 och 6.1 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.7.1.

### *Sammansättning*

#### **23 §**

När förhandlingar ska genomföras enligt 20 §, ska enligt *första stycket* arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat tilldelas en plats för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater. Om till exempel arbetstagarna i en EES-stat utgör 21 procent av den totala arbetsstyrkan ska de tilldelas tre platser i förhandlingsdelegationen. Hur ledamöter från Sverige utses framgår av 24 och 25 §§. Motsvarande bestämmelser finns i 8 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 10 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 7 § lagen om arbetstagareshandlingar vid gränsöverskridande fusioner.

När förhandlingar ska genomföras enligt 21 §, ska enligt *andra stycket* fördelning av platser ske enligt första stycket. Inför en sådan förhandling ska dessutom vart och ett av befintliga europeiska företagsråd inom företagsgruppen tilldelas tre platser. Ledamöter till de senare platserna utses inom respektive företagsråd. Om det inte finns något företagsråd är stycket inte tillämpligt.

Paragrafen motsvarar artikel 5.2 b och 13 andra stycket i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.7.2.

#### **24 §**

Paragrafen, i vilken regleras hur ledamöter från Sverige ska utses då företaget är bundet av kollektivavtal, motsvarar artikel 5.2 a i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelse, med undantag för vissa redaktionella justeringar, fanns i 16 § första, andra och fjärde styckena i 1996 års lag.

Liknande bestämmelser finns i 16 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 18 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 15 § lagen om arbetstagareshandlingar vid gränsöverskridande fusioner.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.7.3.

#### **25 §**

Paragrafen, i vilken regleras hur ledamöter från Sverige ska utses då arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, motsvarar artikel 5.2 a i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelse fanns i 16 § tredje och fjärde styckena i 1996 års lag.



Motsvarande bestämmelser finns i 17 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 19 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 16 § lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.7.3.

## 26 §

När arbetstagarnas förhandlingsdelegation har inrättats, ska den under-  
rätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företags-  
gruppen om sin sammansättning. Därefter ska företaget enligt 27 § kalla  
till förhandling. En liknande bestämmelse fanns i 15 § andra stycket i  
1996 års lag.

Paragrafen motsvarar delvis artikel 5.2 c i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.7.4.

## Förhandlingar

### *Förhandlingsmöten*

## 27 §

I paragrafen regleras gemenskapsföretagets eller det kontrollerande  
företagets skyldighet dels att kalla till förhandling, dels att informera om  
vilken sammansättning arbetstagarnas förhandlingsdelegation har och om  
när förhandlingarna ska äga rum.

När förhandlingsdelegationen har informerat gemenskapsföretaget eller  
det kontrollerande företaget i företagsgruppen om sin sammansättning  
enligt 26 §, ska företaget enligt *första stycket* kalla till förhandlingar.

Berörda verksamheter och kontrollerade företag ska enligt *andra  
stycket* få information om förhandlingsdelegationens sammansättning  
och om när förhandlingarna ska äga rum. Skyldigheten att lämna in-  
formation om när förhandlingarna ska äga rum avser varje enskilt för-  
handlingstillfälle.

Skyldigheten att lämna information enligt *tredje stycket* gäller enbart  
när förhandlingarna ska inledas. De europeiska arbetsmarknadsparterna  
avser att tillsammans med Europeiska kommissionen ta fram en rutin för  
hur denna informationsskyldighet ska kunna fullgöras.

Paragrafen motsvarar artikel 5.2 c och 5.4 första stycket i det nya  
direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.8.1.

### *Enskilda möten*

## 28 §

I paragrafen regleras den rätt arbetstagarnas förhandlingsdelegation har  
att sammanträda enskilt. Vidare stadgas att förhandlingsdelegationen ska

ha tillgång till tekniska hjälpmedel. Med tekniska hjälpmedel avses exempelvis tolkar eller teknisk utrustning som behövs för att arbetstagarrepresentanterna ska kunna föra en dialog med varandra, förbereda möten med företaget eller gå igenom resultatet av sådana möten.

Bestämmelsen motsvarar artikel 5.4 andra stycket i det nya direktivet. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i det nu gällande direktivet.

Av 32 § följer att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en gemenskapsgrupp ska bära kostnaderna även för förhandlingsdelegationens enskilda möten i den mån det krävs för att förhandlingsdelegationen ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.8.2.

### *Avstående från och avbrytande av förhandlingar*

## **29 §**

I paragrafen regleras dels möjligheten för arbetstagarnas förhandlingsdelegation att avstå från att inleda eller att avbryta förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till eller samråd med arbetstagare, dels hur man efter ett sådant beslut ska förhålla sig till förhandlingsskyldigheten. Bestämmelsen motsvarar artikel 5.5 första och tredje styckena i det nya direktivet. En liknande bestämmelse fanns i 19 § i 1996 års lag. Någon ändring i sak har inte gjorts i förhållande till den.

Liknande bestämmelser finns i 21 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 24 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 22 § första stycket lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

I 31 § finns bestämmelser om omröstning.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.8.3.

### *Experter*

## **30 §**

I paragrafen anges att arbetstagarnas förhandlingsdelegation får utse och biträdas av experter. När det gäller kostnadsfrågan, se 32 §. Paragrafen motsvarar artikel 5.4 tredje stycket i det nya direktivet. En i sak motsvarande bestämmelse fanns i 18 § andra stycket i 1996 års lag.

Liknande bestämmelser finns i 23 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 26 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 24 § lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.8.4.

### 31 §

I *första stycket* anges vilka regler som gäller för omröstningen när det gäller beslut enligt 29 §. Bestämmelsen motsvarar artikel 5.5 första stycket. En motsvarande bestämmelse, med undantag för vissa redaktionella ändringar, fanns i 19 § första meningen i 1996 års lag.

I *andra stycket* anges vilka regler som gäller för omröstningen i fråga om beslut om att ingå ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller om något annat förfarande för information och samråd. Bestämmelsen motsvarar artikel 6.5. Motsvarande bestämmelse, med undantag för vissa redaktionella ändringar, fanns i 20 § i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.8.5.

### Kostnader

### 32 §

Paragrafen, i vilken regleras i vilken mån kostnaderna för arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, motsvarar artikel 5.6 i det nya direktivet. En i sak motsvarande bestämmelse fanns i 17 § i 1996 års lag. Bestämmelsen har fått en ny lydelse som närmare ansluter till formuleringarna i direktivet samt till liknande bestämmelser i 27 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 30 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 41 § lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Den nya lydelsen innebär inte någon ändring i sak. Kostnaderna måste vara skäligen för att förhandlingsdelegationen ska ha rätt att få dem ersatta av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp.

En motsvarande bestämmelse när det gäller det europeiska företagsrådets kostnader som ska tillämpas i de fall ett avtal inte har träffats finns i 52 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.8.6.

### Avtal

### 33 §

I paragrafen finns bestämmelser om avtal om europeiska företagsråd. Paragrafen motsvarar artikel 1.6, 6.2 och 12.2 i det nya direktivet. Bestämmelsen innehåller i förhållande till motsvarande bestämmelse i 21 § i 1996 års lag vissa tillägg och preciseringar.

I *första stycket* har i förtydligande syfte lagts till att ett avtal ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet inom EES. Detta gällde även tidigare.

I *andra stycket* anges vad som ska behandlas i ett avtal om ett europeiskt företagsråd. Ordet behandla har valts för att markera parternas avtalsfrihet. Parterna måste dock aktivt ta ställning till de uppräknade punkterna.

Enligt *första punkten* ska avtalet behandla vilka företag och verksamheter som ska omfattas. Eftersom all verksamhet inom EES ska omfattas i ett avtal enligt lagen består avgörandet för parterna i denna del i att ta ställning till huruvida även någon eller några verksamheter eller företag utanför EES ska omfattas av avtalet. Det finns inte något som hindrar parterna att utöver ett avtal som omfattar all verksamhet inom EES även ingå avtal om information och samråd på någon annan nivå än den som lagen kräver, jämför kommentaren till 7 §.

I *andra punkten* har lagts till att företagsrådets sammansättning ska vara avvägd med hänsyn till verksamhetsgrenar inom gemenskapsföretag eller företagsgrupper och till arbetstagarnas kön och arbetsuppgifter.

Av *tredje punkten* framgår att företagsrådets mandatperiod ska behandlas. Motsvarande krav fanns i 21 § andra punkten i 1996 års lag.

I *fjärde punkten* har tillkommit ett krav på att behandla vilket förhållande som ska gälla mellan företagsrådets uppgifter och motsvarande förfaranden på nationell nivå.

Den bestämmelse som finns i *femte punkten* motsvarar 21 § fjärde punkten i 1996 års lag.

Den bestämmelse som finns i *sjätte punkten* motsvarar 21 § femte punkten i 1996 års lag.

Den bestämmelse som finns i *sjunde punkten* har kompletterats i förhållande till motsvarande bestämmelse i 21 § sjätte punkten i 1996 års lag.

Innehållet i *tredje stycket* är nytt i förhållande till 1996 års lag. En motsvarande ny punkt finns i det nya direktivets artikel 6.2 e.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.9.

## 34 §

Att ett avtal ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet inom EES framgår numera uttryckligen av bestämmelsen. Att de förfaranden som regleras i avtalet ska gälla för gränsöverskridande frågor följer av 1 §. Vidare har förtydligats att parterna i avtalet måste ange hur arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att sammanträda för att diskutera den information de har fått. När det gäller uttrycket behandla, se författningskommentaren till 33 §.

Bestämmelsen motsvarar artikel 1.6 och 6.3 i det nya direktivet. En i sak motsvarande bestämmelse fanns i 22 § i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.9.

## Vad som gäller om avtal inte träffas

*När reglerna ska tillämpas*

### 35 §

Enligt paragrafen ska ett europeiskt företagsråd inrättas enligt 37–52 §§ när kriterierna i någon av punkterna 1–3 är uppfyllda. I förhållande till 23 § i 1996 års lag har i första ledet förtydligats att företagsrådet ska omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES. Vidare har punkterna 2 och 3 ändrats redaktionellt och punkten 4 tagits bort. För det fall ett företag eller en företagsgrupp har ett avtal som upphör att gälla utan att förnyas eller ersättas av ett nytt avtal, ska lagen därefter gälla i sin helhet för företaget eller företagsgruppen. Det innebär att 37–52 §§ kan bli tillämpliga efter sex månader för det fall företaget vägrar att inleda förhandlingar, efter tre år om parterna förhandlar utan att kunna enas eller från den tidpunkt då parterna gemensamt beslutar att de aktuella bestämmelserna ska gälla. Se även i författningskommentaren till 8 §.

Av 36 § framgår att ett företagsråd inte ska inrättas enligt 37–52 §§ om arbetstagarnas förhandlingsdelegation fattat beslut om att inte inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal enligt lagen.

Bestämmelsen motsvarar artikel 1.6 och 7.1 samt bilaga 1 punkt 1 första ledet i det nya direktivet.

Liknande bestämmelser finns i 32 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 35 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 30 § lagen om arbetstagareshedverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.1.

### 36 §

Genom bestämmelsen tydliggörs att 37–52 §§ inte ska gälla efter ett beslut av arbetstagarnas förhandlingsdelegation enligt 29 §. Någon motsvarighet till bestämmelsen fanns inte i 1996 års lag.

Paragrafen motsvarar artikel 5.5 andra stycket och 7.1 tredje strecksatsen i det nya direktivet. Liknande bestämmelser finns i 34 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 37 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.1.

*Det europeiska företagsrådets sammansättning*

### 37 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om det europeiska företagsrådets sammansättning.

*Första stycket* motsvarar bilaga 1 punkt 1 c i det nya direktivet. Platserna i företagsrådet ska fördelas mellan arbetstagare från olika EES-

stater på samma sätt som platserna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation, jämför kommentaren till 23 § första stycket.

Enligt *andra stycket* ska företagsrådet vartannat år pröva om sammansättningen av rådet ska förändras på grund av förändringar i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet. Detta gäller om inte parterna kommit överens om något annat, till exempel i samband med att avtal eller andra ordningar anpassats i enlighet med 55 §. Bestämmelsen har inte någon motsvarighet i något av direktiven. En motsvarande regel fanns dock i 24 § andra stycket i 1996 års lag, jämför prop. 1995/96:163 s. 46 f och 67. Förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen som inte är att anse som väsentliga omstruktureringar kan vara sådana att företagsrådet kommer fram till att dess sammansättning bör justeras. Om platserna i företagsrådet fördelats enligt 24 § i 1996 års lag, ska sammansättningen enligt fjärde punkten i övergångsbestämmelserna, anpassas i enlighet med bestämmelsen i första stycket i samband med att företagsrådet omprövar sin sammansättning enligt detta stycke.

I *tredje stycket* finns en bestämmelse om skyldighet för gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen att lämna uppgifter som behövs för prövningen enligt andra stycket. Detta innebär inget nytt i sak. Skyldigheten gällde tidigare genom 13 § andra stycket i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.2.

### 38–40 §§

I paragraferna anges hur ledamöter från Sverige i det europeiska företagsrådet ska utses. Paragraferna motsvarar bilaga 1 punkt 1 b i det nya direktivet. I huvudsak motsvarande bestämmelser fanns i 26 § i 1996 års lag. Hur ledamöter från Sverige ska utses i arbetstagarnas förhandlingsdelegation regleras i 24 och 25 §§.

Bestämmelser i huvudsak motsvarande 38 § finns i 38 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 41 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Bestämmelser i huvudsak motsvarande 39 respektive 40 § finns i 39 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 42 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ respektive 40 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 43 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Bestämmelserna behandlas i avsnitt 5.10.3.

### 41 §

Paragrafen, som innehåller en bestämmelse om det europeiska företagsrådets skyldighet att underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget om sin sammansättning, motsvarar bilaga 1 punkt 1 e i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelse fanns i 25 § i 1996 års lag. I 43 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 46 § första stycket lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ finns motsvarande reglering.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.4.

#### **42 §**

I paragrafen anges att det europeiska företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning. Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 1 d andra stycket i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelse fanns i 27 § första stycket i 1996 års lag och finns även i 46 § andra stycket lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.5.

#### *Arbetsutskott*

#### **43 §**

Enligt *första stycket* ska det europeiska företagsrådet, oberoende av storlek, utse ett arbetsutskott. Utskottet ska ha högst fem ledamöter. En liknande bestämmelse fanns i 27 § andra stycket i 1996 års lag. Enligt den bestämmelsen skulle företagsrådet utse ett arbetsutskott när dess storlek föranledde det. Liknande bestämmelser finns i 44 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 47 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Arbetsutskottet ska enligt *andra stycket* ha möjlighet att löpande bedriva verksamhet. Ledamöterna i arbetsutskottet ska samordna företagsrådets verksamhet och ha möjlighet till regelbunden kontakt med varandra.

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 1 d första stycket i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.6.

#### *Rätten till information och samråd*

#### **44 §**

I paragrafen anges områden där det europeiska företagsrådet har rätt till information. Paragrafen motsvarar delvis bilaga 1 punkt 1 a i det nya direktivet.

Att informationen ska avse gränsöverskridande frågor framgår av 3 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.7.

#### **45 §**

I paragrafen anges områden där det europeiska företagsrådet har rätt till både information och samråd. Paragrafen motsvarar delvis bilaga 1 punkt 1 a i det nya direktivet.

Att informationen och samrådet ska avse gränsöverskridande frågor framgår av 3 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.7.

## 46 §

Av paragrafen framgår att samrådet ska ske så att arbetstagarrepresentanterna kan sammanträda med företaget och få motiverande svar på eventuella yttranden.

Enligt 2 § andra punkten ska samråd ske vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna inom rimlig tid kan lämna synpunkter så att de kan beaktas av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i beslutsprocessen. Paragrafen motsvarar delvis bilaga 1 punkt 1 a i det nya direktivet.

Att samrådet ska avse gränsöverskridande frågor framgår av 3 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.7.

## 47 §

Det europeiska företagsrådet har enligt *första stycket* rätt till minst ett möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen per år. Paragrafen har, på samma sätt som direktivets bestämmelse, utformats som en rättighet för företagsrådet.

Av *andra stycket* framgår att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ska ge företagsrådet en rapport inför mötet.

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 2 i det nya direktivet. En liknande bestämmelse fanns i 29 § första och andra styckena i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.7

## 48 §

I paragrafen regleras bland annat skyldigheten att underrätta arbetsutskottet om särskilda omständigheter inträffar som påverkar arbetstagarernas intressen i betydande utsträckning. Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 3 i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelse, med undantag för vissa redaktionella ändringar, fanns i 30 § i 1996 års lag. Några större ändringar har inte gjorts i denna lag, utöver vissa redaktionella justeringar. Liknande reglering finns i 48 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 51 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

I *första stycket* har lagts till att informationen ska lämnas i god tid före beslut. Detta framgår i princip även av 2 §. Tillägget är i enlighet med motsvarande bestämmelse i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Enligt *tredje stycket* ska vad som sägs om arbetsutskottet i paragrafen gälla företagsrådet om det inte finns något arbetsutskott. Eftersom företagsrådet enligt 43 § oavsett storlek inom sig ska utse ett arbetsutskott, bör utgångspunkten vara att det finns ett sådant utskott.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.7.



## **49 §**

Paragrafen, som innehåller en bestämmelse om att det europeiska företagsrådet eller arbetsutskottet får utse och biträdas av experter, motsvarar bilaga 1 punkt 5 i det nya direktivet. En i huvudsak motsvarande bestämmelser fanns i 31 § i 1996 års lag. I 49 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 52 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ finns motsvarande reglering.

När det gäller kostnaderna för experter, se 52 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.8.

## *Enskilda möten*

## **50 §**

Paragrafen reglerar det europeiska företagsrådets och arbetsutskottets rätt att sammanträda enskilt. *Första stycket* motsvarar bilaga 1 punkt 4 andra stycket i det nya direktivet.

Enligt *andra stycket* har företagsrådet rätt till ytterligare ett enskilt möte.

En liknande bestämmelse fanns i 32 § i 1996 års lag.

Arbetsutskottet har härutöver enligt 43 § rätt att sammanträda inom ramen för sitt löpande arbete.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.9.

## *Nya förhandlingar*

## **51 §**

I paragrafen stadgas bland annat att det europeiska företagsrådet efter fyra år ska pröva om förhandlingar som syftar till att sluta ett avtal enligt 33 eller 34 § ska inledas. Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 1 f i det nya direktivet. En liknande bestämmelse fanns i 34 § i 1996 års lag, med undantag för tilläggen i tredje stycket. Tilläggen, vars innehåll följer av direktivet, innebär ett tydliggörande av vad som gäller beträffande bland annat tidsfrister när nya förhandlingar aktualiseras enligt denna paragraf.

Den ordning för information och samråd som gäller sedan tidigare fortsätter att gälla så länge parterna inte enas om något annat i ett avtal enligt 33 eller 34 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.10.

## **52 §**

Paragrafen motsvarar bilaga 1 punkt 6 i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelse fanns i 35 § i 1996 års lag med det undantaget att arbetsutskottet nämndes särskilt samt att bestämmelsen numera har en lydelse som ansluter närmare till formuleringarna i direktivet samt till motsvarande bestämmelser i 54 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 57 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. Den nya lydelsen innebär inte någon ändring i sak. Kostnaderna måste vara skäligen för att det europeiska företagsrådet ska ha rätt att få dem ersatta av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Arbetsutskottet är en del av företagsrådet. Kostnadsregeln gäller alltså även de kostnader som avser arbetsutskottets verksamhet.

En motsvarande bestämmelse avseende arbetstagarnas förhandlingsdelegations kostnader finns i 32 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.10.11.

## **Övriga bestämmelser**

### *Rättskapacitet*

## **53 §**

Av *första stycket* följer att arbetstagarnas förhandlingsdelegation och det europeiska företagsrådet är juridiska personer.

I *andra stycket* anges att förhandlingsdelegationens rättigheter och skyldigheter övergår till företagsrådet när det inrättas. I 1996 års lag användes i stället uttrycket börjar verka. Någon saklig ändring är dock inte avsedd, jämför prop. 1995/96:163 s. 52 och prop. 2003/04:122 s. 83. Av ett protokoll eller en annan handling kan det framgå när förhandlingsdelegationen respektive företagsrådet blivit inrättat och vilka som är ledamöter.

Motsvarande bestämmelse finns i 64 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 69 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ. En liknande bestämmelse finns i 42 § lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Paragrafen motsvarar delvis artikel 10.1 i det nya direktivet. En i princip likadan bestämmelse fanns i 36 § i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.1.

### *Information till arbetstagarna*

## **54 §**

I paragrafen anges att de europeiska företagsråden ska underrätta representanter för arbetstagarna om innehållet i och utgången av

informations- och samrådsprocesserna. Informationsskyldigheten gäller oberoende av om information och samråd sker i enlighet med ett av parterna träffat avtal eller i enlighet med reglerna i 37–52 §§. Någon möjlighet att föra vidare uppgifter för vilka tystnadsplikt gäller finns inte enligt denna paragraf. Av 58 § framgår i vilka fall sådan information kan föras vidare med förbehåll för tystnadsplikt.

En bestämmelse om informationsskyldighet fanns i 33 § i 1996 års lag. Den tidigare paragrafen var endast tillämplig när bestämmelserna i 24–35 §§ i den lagen gällde. Liknande bestämmelser finns i 52 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och 55 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

Paragrafen genomför artikel 10.2 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.2.

### *Tillämpning av gällande ordning under förhandlingar om ett nytt avtal*

#### **55 §**

Paragrafen innehåller en bestämmelse om avtal eller andra ordningar för information och samråd under den tid som förhandlingar om ett nytt avtal eller en ny ordning pågår med anledning av väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretagen eller företagsgruppen. Oberoende av om information och samråd sedan tidigare reglerats genom avtal eller 37–52 §§ tillämpats ska den tidigare ordningen gälla med de anpassningar som parterna enas om under det att förhandlingar om ett nytt avtal pågår.

Paragrafen motsvarar artikel 13 tredje stycket i det nya direktivet. Någon motsvarighet till denna bestämmelse fanns inte i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.3.

### *Skydd för arbetstagarrepresentanter*

#### **56 §**

Innehållet i paragrafen, som rör skydd för arbetstagarrepresentanter, genomför artikel 10.3 och del av artikel 10.4 i det nya direktivet. Motsvarande bestämmelse fanns i 37 § i 1996 års lag.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.4.

### *Utbildning*

#### **57 §**

Bestämmelsen, som är ny i förhållande till 1996 års lag, förpliktar gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp att ge arbetstagarrepresentanterna den utbildning som de behöver för att fullgöra sina uppgifter i arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller det europeiska företagsrådet. Det är inte företagets skyldighet att anordna utbildningen, däremot att betala för den. Parterna bör diskutera och enas

om vilken utbildning som är nödvändig, men det är företaget som ansvarar för att arbetstagarrepresentanterna får den. Det är i första hand förhandlingsdelegationen eller företagsrådet som kan och ska göra en bedömning av vilken utbildning som är nödvändig.

Eftersom uppdraget som arbetstagarrepresentant ska fullgöras i internationella sammanhang kan det till exempel finnas behov av språk-utbildning.

Av 56 § följer att arbetstagarrepresentanterna har rätt till nödvändig ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

Paragrafen motsvarar del av artikel 10.4 i det nya direktivet.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.5.

### *Tystnadsplikt*

## **58 §**

Paragrafen, som innehåller regler om tystnadsplikt, motsvarar artikel 8.1 i det nya direktivet. En i huvudsak motsvarande bestämmelse fanns i 38 § i 1996 års lag.

Enligt *tredje stycket* ska tystnadsplikten, så länge det finns behov av den, fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört.

Liknande bestämmelser finns i 66 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 71 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 44 § lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.6.

### *Skadestånd*

## **59 §**

I paragrafen regleras skadestånd.

I *första stycket* finns en bestämmelse motsvarande 39 § första stycket i 1996 års lag. Det anges dock här uttryckligen att skadeståndsskyldighet gäller även vid brott mot tystnadsplikt som har meddelats med stöd av lagen. Förtydligandet har gjorts efter förebild i 68 § första stycket lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

*Andra stycket* motsvarar i huvudsak 39 § andra stycket i 1996 års lag.

I *tredje stycket* har tillkommit en bestämmelse om att en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation inte kan få skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation. Med arbetstagarorganisation likställs ett europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller något annat organ för information till eller samråd med arbetstagare. Lagens reglering i fråga om hur arbetstagarna ska fördela platser i förhandlingsdelegationen ger således inte någon arbetstagare eller grupp av arbetstagare rätt till skadestånd av någon annan arbetstagare eller grupp av arbetstagare.

Liknande bestämmelser finns i 68 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 73 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 45 § lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Paragrafen ska tillämpas också vid tvister om sådana avtal som avses i 8 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.7.

## 60 §

Bestämmelsen innebär att arbetstagarna företräds av berörda arbetstagarorganisationer innan arbetstagarnas förhandlingsdelegation har bildats. En motsvarande bestämmelse fanns i 39 § tredje stycket i 1996 års lag. I förhållande till den bestämmelsen har vissa redaktionella justeringar gjorts. Någon ändring i sak är dock inte avsedd.

Paragrafen ska tillämpas också vid tvister om sådana avtal som avses i 8 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.7.

## Rättegång

## 61 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om rättegången. En i huvudsak motsvarande regel fanns i 40 § i 1996 års lag.

Ändringen i *första stycket*, i förhållande till motsvarande bestämmelse i 1996 års lag, innebär att en förutsättning för att ett mål ska tas upp av Arbetsdomstolen är att det är en arbetstvist.

I princip motsvarande bestämmelser finns i 69 § lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 74 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 46 § lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

Paragrafen ska tillämpas också vid tvister om sådana avtal som avses i 8 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.7.

## 62 §

Paragrafen hänvisar till reglerna om tvisteförhandling och rättegång i 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I paragrafen anges att den gäller i tillämpliga delar när någon vill yrka skadestånd enligt lagen. Bestämmelsen kan till exempel inte bli tillämplig i en sådan tvist mellan företag.

Motsvarande bestämmelse, med undantag för en redaktionell ändring, fanns i 41 § i 1996 års lag. I 70 lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, 75 § lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och 47 § lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner finns i huvudsak motsvarande reglering.

Paragrafen ska tillämpas också vid tvister om sådana avtal som avses i 8 §.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 5.11.7.

### **Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser**

Bestämmelserna i punkterna 1–5 nedan behandlas i avsnitt 7.

#### **Punkt 1**

Lagen träder i kraft den 6 juni 2011, då 1996 års lag om europeiska företagsråd upphör att gälla. Av punkt 2 följer dock att den upphävda lagen i huvudsak ska gälla även i fortsättningen för gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa avtal.

#### **Punkt 2**

Den upphävda lagen ska, med undantag för 39–41 §§, gälla för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där gällande avtal enligt 21 eller 22 § den lagen ingåtts eller förnyats under tiden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 samt där ett sådant avtal senare förnyas.

Enligt 8 § ska bestämmelserna i 59–62 §§ om skadestånd och rättegång gälla för dessa företag.

#### **Punkt 3**

Förhandlingar som påbörjats innan lagen träder i kraft ska slutföras utan att sammansättningen av arbetstagarernas förhandlingsdelegation justeras även om det följer av denna lag att förhandlingsdelegationen ska sammansättas på annat sätt än enligt 1996 års lag.

#### **Punkt 4**

För ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp där bestämmelserna i 24–35 §§ i 1996 års lag tillämpas när den lagen upphör att gälla ska i stället motsvarande regler i denna lag gälla. De nya reglerna för vad som gäller om avtal inte träffas blir alltså i ett sådant fall tillämpliga utan att någon förhandlingsframställan behöver göras enligt 19 §.

#### **Punkt 5**

Ett europeiskt företagsråd som etablerats enligt 24 § i 1996 års lag ska inte justera sin sammansättning enbart med anledning av att denna lag har andra regler för hur platserna i ett företagsråd ska fördelas.

9.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

**2 §**

I paragrafen har en följdändring gjorts med anledning av att lagen om europeiska företagsråd ersatts av lagen (2011:000) om europeiska företagsråd.

I övrigt har paragrafen ändrats redaktionellt.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.2.

**Ikraftträdande**

Lagändringen träder i kraft den 6 juni 2011.

9.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag

**5 §**

I paragrafen har en följdändring gjorts med anledning av införandet av lagen om europeiska företagsråd.

I övrigt har paragrafen ändrats redaktionellt.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.2.

**69 §**

Av *första stycket* framgår numera att en förutsättning för Arbetsdomstolens behörighet vid tvister enligt lagen är att den aktuella tvisten är en tvist som avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Motsvarande gäller tvister enligt lagen om europeiska företagsråd, lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

I övrigt har paragrafen ändrats redaktionellt.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.1.

**Ikraftträdande**

Lagändringarna träder i kraft den 6 juni 2011.

## 9.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ

### 7 §

I paragrafen har en följdändring gjorts med anledning av införandet av lagen om europeiska företagsråd.

I övrigt har paragrafen ändrats redaktionellt.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.2.

### 74 §

Av *första stycket* framgår numera att en förutsättning för Arbetsdomstolens behörighet vid tvister enligt lagen är att den aktuella tvisten är en tvist som avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Motsvarande gäller tvister enligt lagen om europeiska företagsråd, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.

I övrigt har paragrafen ändrats redaktionellt.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.1.

## **Ikraftträdande**

Lagändringarna träder i kraft den 6 juni 2011.

## 9.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

### 4 §

I paragrafen har en följdändring gjorts med anledning av införandet av lagen om europeiska företagsråd.

I övrigt har paragrafen ändrats redaktionellt.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.2.

### 46 §

Av *första stycket* framgår numera att en förutsättning för Arbetsdomstolens behörighet vid tvister enligt lagen är att den aktuella tvisten är en tvist som avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Motsvarande gäller tvister enligt lagen om europeiska företagsråd, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

I övrigt har paragrafen ändrats redaktionellt.

Bestämmelsen behandlas i avsnitt 6.1.



## **Ikraftträdande**

Lagändringarna träder i kraft den 6 juni 2011.



**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2009/38/EG****av den 6 maj 2009****om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare****(omarbetning)****(Text av betydelse för EES)**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR  
ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska  
gemenskapen, särskilt artikel 137,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommit-  
téns yttrande <sup>(1)</sup>,

efter att ha hört Regionkommittén,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget <sup>(2)</sup>, och

av följande skäl:

(1) Ett antal väsentliga ändringar kommer att göras av rådets  
direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrät-  
tandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i  
gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag  
för information till och samråd med arbetstagare <sup>(3)</sup>.  
Detta direktiv bör omarbetas av tydlighetsskäl.

(2) Enligt artikel 15 i direktiv 94/45/EG har kommissionen, i  
samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens par-  
ter på europeisk nivå, granskat direktivets tillämpning  
och särskilt undersökt om trösklarna för antalet anställda  
är relevanta för att vid behov föreslå lämpliga ändringar.

(3) Efter samråd med medlemsstaterna och arbetsmarkna-  
dens parter på europeisk nivå har kommissionen den  
4 april 2000 infört Europaparlamentet och rådet lagt  
fram en rapport om genomförandet av direkt-  
iv 94/45/EG.

(4) I enlighet med artikel 138.2 i fördraget har kommissio-  
nen samrått med arbetsmarknadens parter på gemen-  
skapsnivå om de eventuella riktlinjerna för en gemen-  
skapsinsats på området.

(5) Kommissionen har efter detta samråd funnit att en ge-  
menskapsinsats är önskvärd och har på nytt samrått med  
arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om innehål-  
let i det planerade förslaget i enlighet med artikel 138.3 i  
fördraget.

(6) Efter denna andra samrådsomgång har arbetsmarknadens  
parter inte meddelat kommissionen att de önskar inleda  
en process som kan leda till att ett avtal ingås enligt  
artikel 138.4 i fördraget.

(7) Det är nödvändigt att modernisera gemenskapslagstift-  
ningen på området gränsöverskridande information till  
och samråd med arbetstagarna, för att säkerställa ett ef-  
fektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gräns-  
överskridande information och samråd, att öka andelen  
europeiska företagsråd som inrättas och samtidigt möj-  
liggöra för nuvarande avtal att fortsätta fungera, att lösa  
problemen i samband med den praktiska tillämpningen  
av direktiv 94/45/EG och att åtgärda den rättsosäkerhet  
som beror på vissa av direktivets bestämmelser eller av-  
saknaden av sådana, samt att bättre samordna gemen-  
skapens rättsliga instrument på området information till  
och samråd med arbetstagarna.

(8) Enligt artikel 136 i fördraget ska ett av gemenskapens  
och medlemsstaternas mål vara att främja en dialog mel-  
lan arbetsmarknadens parter.

(9) Detta direktiv ingår i en gemenskapsram med syfte att  
stödja och komplettera medlemsstaternas åtgärder på  
området information till och samråd med arbetstagarna.  
Denna ram borde i så hög grad som möjligt begränsa de  
bördor som läggs på företagen eller driftsställena, samti-  
digt som ett effektivt utövande av de tillerkända rättighe-  
terna säkerställs.

<sup>(1)</sup> Yttrandet avgivet den 4 december 2008 (ännu ej offentliggjort i  
EUT).

<sup>(2)</sup> Europaparlamentets yttrande av den 16 december 2008 (ännu ej  
offentliggjort i EUT) och rådets beslut av den 17 december 2008.

<sup>(3)</sup> EGT L 254, 30.9.1994, s. 64.

- (10) För att den inre marknaden ska fungera behöver företag slås samman och övertas, fusioner ske över gränserna och samarbetsprojekt skapas och som en följd av detta behöver det finnas företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater. För att näringsverksamheten ska kunna utvecklas harmoniskt måste de företag och grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informera och samråda med representanterna för de arbetstagare som berörs av deras beslut.
- (11) De förfaranden för information till och samråd med arbetstagare som omfattas av medlemsstaternas lagstiftning eller förfaranden är sällan inriktade på den gränsöverskridande strukturen hos den enhet som fattar beslut som berör dessa arbetstagare. Detta kan medföra att arbetstagare som berörs av beslut inom ett och samma företag eller en och samma grupp av företag behandlas på olika sätt.
- (12) Lämpliga bestämmelser måste antas för att säkerställa att arbetstagarna i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt då beslut som berör dessa arbetstagare fattas i en annan medlemsstat än den där de är anställda.
- (13) För att garantera att arbetstagare i företag eller grupper av företag som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsstater informeras och att samråd med dessa äger rum på rätt sätt är det nödvändigt att inrätta europeiska företagsråd eller andra lämpliga förfaranden för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare.
- (14) Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna behöver definieras och genomföras på ett sådant sätt att ändamålet med desamma säkerställs vad gäller bestämmelserna i detta direktiv. Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet bör därför göra det möjligt för detta att i god tid avge ett yttrande till företaget, utan att det inkräktar på företagets anpassningsförmåga. Bara om en dialog förs på den nivå där riktlinjerna utarbetas och om arbetstagarrepresentanterna är verkligt delaktiga är det möjligt att förutse och hantera förändringar.
- (15) Arbetstagarna och deras företrädare måste garanteras att information och samråd sker på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. I syfte att uppnå detta måste det europeiska företagsrådets behörighet och verksamhetsområde vara åtskilda från de nationella organens och måste begränsas till gränsöverskridande frågor.
- (16) För att avgöra om en fråga är gränsöverskridande bör man se till såväl omfattningen av de möjliga följdverkingarna som till den lednings- och representationsnivå som berörs. Därför bör sådana frågor som berör hela företaget eller gruppen eller minst två medlemsstater anses vara gränsöverskridande frågor. Hit hör sådana frågor, som oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser de kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan medlemsstaterna.
- (17) Det är nödvändigt med en definition av begreppet kontrollerande företag som enbart syftar på detta direktiv och som inte påverkar definitionen av begreppen grupp av företag eller kontroll som förekommer i andra akter.
- (18) Mekanismerna för information till och samråd med arbetstagare i företag eller grupper av företag som är verk samma i två eller fler medlemsstater måste omfatta ett företags alla driftsställen eller, i förekommande fall, en företagsgrupps samtliga företag inom medlemsstaterna, oavsett om företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag har sin centrala ledning innanför eller utanför medlemsstaternas territorium.
- (19) I överensstämmelse med principen om parternas självständighet är arbetstagarrepresentanterna och ledningen för företaget eller företagsgruppens kontrollerande företag skyldiga att avtala om vilken form av europeiskt företagsråd eller annan form av informations- och samrådsförfaranden som ska införas, hur det ska vara sammansatt, vilka befogenheter det ska ha, hur det ska fungera, vilka förfaranden som ska tillämpas och vilka ekonomiska resurser som ska finnas för att passa just deras omständigheter.
- (20) I överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen ska medlemsstaterna bestämma vilka som är arbetstagarrepresentanter och, om de finner det lämpligt, särskilt fastställa bestämmelser om en väl avvägd representation av de olika kategorierna av arbetstagare.
- (21) Det är nödvändigt att klargöra begreppen information till och samråd med arbetstagarna, i överensstämmelse med definitionerna i de senaste direktiven i frågan och de som tillämpas på nationell nivå, i syfte att göra dialogen mer effektiv på gränsöverskridande nivå, att samordna dialogen på nationell och gränsöverskridande nivå på lämpligt sätt samt att säkerställa den nödvändiga rättssäkerheten vid tillämpningen av detta direktiv.
- (22) Begreppet information behöver definieras med hänsyn till att arbetstagarrepresentanterna ska kunna granska informationen på ett adekvat sätt, vilket förutsätter att den ges vid ett tillfälle, på ett sätt och med ett innehåll som är lämpligt, utan att för den skull beslutsfattandet i företagen fördröjs.

- (23) Begreppet samråd behöver definieras med hänsyn till att arbetstagarrepresentanterna ska kunna avge ett yttrande som kan vara till gagn vid beslutsfattandet, vilket förutsätter att samrådet sker vid ett tillfälle, på ett sätt och med ett innehåll som är lämpligt.
- (24) Om ett företag eller en företagsgrupps kontrollerande företag har sin centrala ledning utanför medlemsstaternas territorium måste de bestämmelser om information och samråd som fastställs i detta direktiv genomföras av den representant för företaget som vid behov utses i en av medlemsstaterna eller, om det inte finns någon sådan representant, av det driftsställe eller det kontrollerade företag som har flest arbetstagare i medlemsstaterna.
- (25) Man måste fastställa företagets eller företagsgruppens ansvar i fråga om överlämnandet av den information som krävs för att förhandlingar ska inledas på ett sådant sätt att det är möjligt för arbetstagarna att avgöra om företaget eller företagsgruppen där de arbetar är ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag och att ta de kontakter som krävs för att kunna begära att förhandlingar inleds.
- (26) Det särskilda förhandlingsorganet måste företräda arbetstagarna från de olika medlemsstaterna på ett väl avvägt sätt. Arbetstagarrepresentanterna måste kunna samarbeta med varandra för att fastställa sina ståndpunkter i förhandlingarna med den centrala ledningen.
- (27) Man måste erkänna den roll som de erkända fackföreningarna kan spela vid förhandlingen eller omförhandlingen av de avtal som inrättas av de europeiska företagsråden, genom att stödja de arbetstagarrepresentanter som uttrycker ett behov av sådant stöd. Behöriga fackföreningar och arbetsgivarorganisationer som erkänts såsom arbetsmarknadens parter på europeisk nivå ska informeras om att förhandlingar inleds, så att de kan följa inrättandet av nya europeiska företagsråd och främja god praxis. Med erkända behöriga fackföreningar och arbetsgivarorganisationer avses organisationer för arbetsmarknadens parter med vilka kommissionen bedriver samråd i enlighet med artikel 138 i fördraget. Förteckningen över dessa organisationer uppdateras och offentliggörs av kommissionen.
- (28) Avtalen om att inrätta de europeiska företagsråden och om hur de ska fungera måste innehålla bestämmelser om hur avtalen kan ändras, sägas upp och omförhandlas när så krävs, särskilt när företagets eller företagsgruppens omfattning eller struktur ändras.
- (29) Sådana avtal måste innehålla arrangemangen för hur information till och samråd med arbetstagarna ska samordnas på nationell och gränsöverskridande nivå, anpassat till de särskilda förhållandena i företaget eller företagsgruppen. Arrangemangen måste utformas så att man tar hänsyn till de olika arbetstagarrepresentationsorganens behörigheter och verksamhetsområden, särskilt när det gäller att förutse och hantera förändringar.
- (30) I dessa avtal måste också vid behov föreskrivas hur en särskild kommitté ska inrättas och hur den ska fungera för att samordna det europeiska företagsrådets reguljära verksamhet och göra den så effektiv så möjligt och för att information och samråd ska kunna ske så snabbt som möjligt vid särskilda omständigheter.
- (31) Arbetstagarrepresentanterna kan besluta att inte begära att ett europeiskt företagsråd inrättas och de berörda parterna kan besluta om andra förfaranden för gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare.
- (32) Det bör fastställas vissa tilläggsföreskrifter som blir tillämpliga om parterna beslutar om detta eller om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar eller om sådana förhandlingar inte leder till något avtal.
- (33) För att arbetstagarrepresentanterna ska kunna utföra sitt uppdrag fullt ut och se till att det europeiska företagsrådet är ändamålsenligt måste de rapportera till de arbetstagare som de företräder och få den utbildning som de behöver.
- (34) Bestämmelser bör antas för de arbetstagarrepresentanter som agerar inom ramen för detta direktiv så att de, när de utövar sina funktioner, erhåller samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har genom lagstiftning och/eller praxis i anställningslandet. De får inte bli föremål för någon form av diskriminering till följd av att de lagligen utövar sin verksamhet och de måste skyddas på lämpligt sätt mot uppsägning och andra sanktioner.
- (35) Medlemsstaterna måste vidta lämpliga åtgärder om de skyldigheter som framgår av detta direktiv inte uppfylls.
- (36) I enlighet med gemenskapslagstiftningens allmänna principer bör administrativa eller rättsliga förfaranden och sanktioner som är effektiva och avskräckande samt står i proportion till hur allvarlig överträdelsen är tillämpas när de skyldigheter som följer av detta direktiv inte uppfylls.

- (37) För att öka effektiviteten, samstämmigheten och rättssäkerheten är det nödvändigt att fastställa vilket förhållande som ska råda mellan de direktiv och de nivåer för information till och samråd med arbetstagarna som anges i gemenskapsrätten och i nationell lagstiftning och/eller praxis. I första hand måste det inom varje företag eller grupp av företag förhandlas om hur detta förhållande ska se ut. Om det inte ingåtts något avtal om detta förhållande och om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen förutses måste förfarandet utföras både på nationell nivå och på gemenskapsnivå med iakttagande av de olika arbetstagarrepresentationsorganens behörigheter och verksamhetsområden. Om det europeiska företagsrådet avger ett yttrande bör detta inte påverka den centrala ledningens behörighet att genomföra nödvändiga samråd inom de tidsfrister som föreskrivs i nationell lagstiftning och/eller praxis. Nationell lagstiftning och/eller praxis kan behöva anpassas för att det europeiska företagsrådet vid behov ska kunna informeras före eller samtidigt med de nationella arbetstagarrepresentationsorganen, samtidigt som arbetstagarnas allmänna skyddsnivå inte får sänkas.
- (38) Detta direktiv bör inte påverka de förfaranden för information och samråd som avses i 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<sup>(1)</sup> och inte heller de särskilda förfaranden som avses i artikel 2 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar<sup>(2)</sup> och i artikel 7 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter<sup>(3)</sup>.
- (39) Särskild behandling bör medges de gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag där det den 22 september 1996 fanns ett avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare.
- (40) Vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, t.ex. vid fusion, förvärv eller uppdelning, måste det eller de befintliga europeiska företagsråden anpassas. En sådan anpassning måste i första hand göras enligt villkoren i tillämpligt avtal, om det är möjligt att göra den nödvändiga anpassningen enligt dessa villkor. I annat fall, och när en motiverad begäran om detta gjorts, bör förhandlingar om ett nytt avtal inledas, där medlemmarna i det eller de befintliga europeiska företagsråden deltar. För att möjliggöra information till och samråd med arbetstagarna under den ofta avgörande period då omstruktureringar pågår, måste det eller de befintliga europeiska företagsråden kunna fortsätta sin verksamhet, som kan behöva anpassas, till dess att ett nytt avtal har ingåtts. När det nya avtalet har undertecknats måste de företagsråd som inrättats tidigare upplösas och de avtal som inrättats dem måste upphävas, oberoende av vilka bestämmelser de innehåller om giltighetstid och uppsägning.
- (41) Om inte denna anpassningsbestämmelse tillämpas är det lämpligt att låta de gällande avtalen fortsätta, för att inte bli tvungen att omförhandla dem i onödan. Det bör också fastställas att de skyldigheter som följer av detta direktiv inte bör tillämpas på de avtal som ingåtts före den 22 september 1996 i enlighet med artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG eller artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG<sup>(4)</sup> så länge avtalen är giltiga. Genom detta direktiv införs dessutom inte något allmänt krav på omförhandling av de avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6 i direktiv 94/45/EG mellan den 22 september 1996 och den 5 juni 2011.
- (42) Utan att det påverkar parternas möjlighet att fatta andra beslut måste det europeiska företagsråd som, i brist på ett avtal mellan parterna, inrättats för att nå målet med detta direktiv, hållas informerat om företagets eller företagsgruppens verksamhet och samråd måste äga rum, så att företagsrådet kan bedöma en eventuell inverkan på arbetstagarnas intressen i minst två olika medlemsstater. Det måste därför krävas av företaget eller det kontrollerande företaget att det ger de utvalda arbetstagarrepresentanterna allmän information beträffande arbetstagarnas intressen liksom information som särskilt berör de sidor av företagets eller företagsgruppens verksamhet som berör arbetstagarnas intressen. Det europeiska företagsrådet måste kunna avge en ståndpunkt efter det mötet.
- (43) De valda arbetstagarrepresentanterna måste snarast möjligt informeras, och samråd måste äga rum beträffande vissa beslut som är av avgörande betydelse för arbetstagararnas intressen.

<sup>(1)</sup> EGT L 80, 23.3.2002, s. 29.

<sup>(2)</sup> EGT L 225, 12.8.1998, s. 16.

<sup>(3)</sup> EGT L 82, 22.3.2001, s. 16.

<sup>(4)</sup> Rådets direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga 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, till att avse Förenade kungariket (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22).



- (44) Man måste klargöra innehållet i de tilläggsföreskrifter som gäller då avtal saknas och som används som referens vid förhandlingarna, och man bör anpassa innehållet till behoven och praxis vid gränsöverskridande information och samråd. Man bör göra åtskillnad mellan de områden där information ska ges och de områden där samråd med det europeiska företagsrådet ska ske, vilket omfattar möjligheten att företagsrådet får ett motiverat svar på alla sina yttranden. För att den särskilda kommittén ska kunna spela sin nödvändiga roll som samordnare och effektivt hantera särskilda omständigheter måste den kunna bestå av upp till fem ledamöter som kan samråda med varandra regelbundet.
- (45) Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
- (46) Detta direktiv iakttar de grundläggande rättigheterna och följer de principer som erkänns särskilt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Detta direktiv syftar särskilt till att säkerställa att arbetstagarnas eller deras företrädarens rätt till information och samråd i god tid och på lämplig nivå respekteras fullt ut, i de fall och på de villkor som föreskrivs i gemenskapsrätten och i nationell lagstiftning och praxis (artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna).
- (47) Skyldigheten att införliva detta direktiv med nationell lagstiftning bör endast gälla de bestämmelser som utgör en innehållsmässig ändring i förhållande till tidigare direktiv. Skyldigheten att införliva de oförändrade bestämmelserna följer av de tidigare direktiven.
- (48) I enlighet med punkt 34 i det interinstitutionella avtalet om bättre lagstiftning<sup>(1)</sup> uppmuntras medlemsstaterna att för egen del och i gemenskapens intresse upprätta egna tabeller som så långt det är möjligt visar överensstämmelsen mellan detta direktiv och införlivandeåtgärderna samt att offentliggöra dessa tabeller.
- (49) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter när det gäller tidsfristerna för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning av de direktiv som anges i bilaga II del B.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### AVSNITT I

#### ALLMÄNT

#### Artikel 1

#### Mål

1. Målet med detta direktiv är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.

2. I detta syfte ska ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag, vid begäran om detta enligt förfarandet i artikel 5.1, i syfte att ge information till och samråda med arbetstagarna. Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna ska fastställas och genomföras på ett ändamålsenligt sätt och så att företaget eller företagsgruppen kan fatta beslut på ett effektivt sätt.

3. Information till och samråd med arbetstagare ska ske på den lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till den fråga som behandlas. De europeiska företagsrådets befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av detta direktiv ska därför begränsas till gränsöverskridande frågor.

4. Sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor.

5. Då en grupp av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 c omfattar ett eller flera företag eller grupper av företag som är gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag enligt artikel 2.1 a eller c, ska ett europeiskt företagsråd, trots vad som sägs i punkt 2 i den här artikeln, inrättas på företagsgruppsnivå såvida inte något annat föreskrivs i de avtal som avses i artikel 6.

6. Såvida ett bredare tillämpningsområde inte föreskrivs i avtalen enligt artikel 6, ska de europeiska företagsrådets befogenheter och det tillämpningsområde för informations- och samrådsförfaranden som fastställts för att nå målet i punkt 1, då det gäller ett gemenskapsföretag, omfatta samtliga driftställen i medlemsstaterna och, då det gäller en grupp av gemenskapsföretag, alla företag som ingår i gruppen och som är belägna i medlemsstaterna.

<sup>(1)</sup> EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

7. Medlemsstaterna kan bestämma att detta direktiv inte ska gälla för besättningsmedlemmar i handelsflottan.

## Artikel 2

### Definitioner

1. I detta direktiv avses med

a) *gemenskapsföretag*: alla företag med minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater,

b) *grupp av företag*: ett kontrollerande företag och dess kontrollerade företag,

c) *grupp av gemenskapsföretag*: en grupp av företag som kännetecknas av att den har

— minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna,

— minst två av sina företag i olika medlemsstater,

och

— minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i en medlemsstat och minst ett annat av sina företag med minst 150 arbetstagare i en annan medlemsstat,

d) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas företrädare enligt nationell lagstiftning och/eller praxis,

e) *central ledning*: den centrala ledningen i gemenskapsföretaget eller i det kontrollerande företaget i en grupp av gemenskapsföretag,

f) *information*: arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska den; informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma de eventuella konsekvenserna och vid behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag,

g) *samråd*: upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå, vid ett sådant tillfälle,

på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att, på grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid kunna avge ett yttrande, vilket kan beaktas av behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar företagsledningens ansvar,

h) *uropeiskt företagsråd*: ett råd som inrättas enligt artikel 1.2 eller enligt bestämmelserna i bilaga I i syfte att informera och samråda med arbetstagarna,

i) *särskilt förhandlingsorgan*: det organ som inrättas enligt artikel 5.2 för att förhandla med den centrala ledningen om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare enligt artikel 1.2.

2. Vid tillämpningen av detta direktiv ska de trösklar som föreskrivs för antalet arbetstagare baseras på det genomsnittliga antalet arbetstagare, inberäknat deltidсанställda, de två föregående åren, beräknat enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

## Artikel 3

### Definition av kontrollerande företag

1. Vid tillämpningen av detta direktiv avses med kontrollerande företag ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, det kontrollerade företaget, till exempel i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerande företaget.

2. Om det inte finns bevis på motsatsen ska ett företag direkt eller indirekt presumeras kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag då det

a) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital,

b) kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till företagets emitterade aktiekapital,

eller

c) har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i företagets administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan.



3. Vid tillämpningen av punkt 2 ska de rättigheter som tillkommer ett kontrollerande företag beträffande röstning och utnämningar omfatta de rättigheter som tillkommer varje annat styrt företag eller varje person eller organ som uppträder i eget namn men på det kontrollerande företags eller varje annat styrt företags vägnar.

4. Trots vad som sägs i punkterna 1 och 2 ska ett företag inte anses vara ett kontrollerande företag i förhållande till ett annat företag i vilket det har aktieinnehav om det förstnämnda företaget är ett sådant bolag som avses i artikel 3.5 a eller c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer <sup>(1)</sup>.

5. Ett bestämmande inflytande ska inte anses utövas när det endast är fråga om att en tjänsteman utövar sina funktioner enligt en medlemsstats lagar om likvidation, konkurs, obestånd, betalningsinställelse, ackord eller liknande förfaranden.

6. Den lagstiftning som tillämpas för att fastställa om ett företag är ett kontrollerande företag ska vara lagstiftningen i den medlemsstat under vilken företaget lyder.

Då företaget inte omfattas av en medlemsstats lagstiftning ska den tillämpliga lagstiftningen vara lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium företags företrädare eller, om det inte finns någon sådan företrädare, den centrala ledningen för det av företagsgruppens företag som har flest arbetstagare befinner sig.

7. Om det uppstår lagkonflikt vid tillämpningen av punkt 2 och två eller flera företag i en grupp av företag uppfyller ett eller flera av de kriterier som fastställs i den punkten, ska det företag som uppfyller kriteriet i punkt 2 c anses som kontrollerande företag såvida det inte finns bevis för att ett annat företag kan utöva ett bestämmande inflytande.

## AVSNITT II

### INRÄTTANDE AV ETT EUROPEISKT FÖRETAGSRÅD ELLER ETT FÖRFARANDE FÖR INFORMATION TILL OCH SAMRÅD MED ARBETSTAGARE

#### Artikel 4

#### Ansvar för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare

1. Den centrala ledningen ska ansvara för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd i

gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag enligt bestämmelserna i artikel 1.2.

2. Då den centrala ledningen inte ligger i en medlemsstat ska den centrala ledningens representant i en medlemsstat, som vid behov ska utses, bära det ansvar som avses i punkt 1.

Om det inte finns någon sådan representant, ska ledningen för det driftsställe eller det av företagsgruppens företag som har flest arbetstagare i någon av medlemsstaterna, bära det ansvar som avses i punkt 1.

3. Vid tillämpningen av detta direktiv ska representanten eller representanterna eller, om det inte finns några sådana representanter, ledningen i punkt 2 andra stycket anses vara den centrala ledningen.

4. Ledningen för ett företag som ingår i en grupp av gemenskapsföretag och den centrala ledningen eller den presumerade centrala ledningen, i den mening som avses i punkt 2 andra stycket, för ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag ska vara ansvarig för att genom tillämpning av detta direktiv ta fram och till berörda parter överlämna sådan information som krävs för att inleda förhandlingar enligt artikel 5, särskilt sådan information som gäller företags eller företagsgruppens struktur och dess arbetstagare. Denna skyldighet ska särskilt gälla information om det antal arbetstagare som avses i artikel 2.1 a och c.

#### Artikel 5

#### Särskilt förhandlingsorgan

1. För att uppfylla målet i artikel 1.1 ska den centrala ledningen inleda förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller driftsställen i minst två olika medlemsstater.

2. I detta syfte ska ett särskilt förhandlingsorgan inrättas i enlighet med följande riktlinjer:

a) Medlemsstaterna ska fastställa den metod som ska tillämpas för val eller utnämning av de ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet vilka ska väljas eller utnämnas i sina territorier.

Medlemsstaterna ska föreskriva att arbetstagare i företag och/eller vid driftsställe där det utan deras förskyllan inte finns några arbetstagarrepresentanter har rätt att välja eller utnämna ledamöter till det särskilda förhandlingsorganet.

<sup>(1)</sup> EUT L 24, 29.1.2004, s. 1.

Vad som sägs i andra stycket ska inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och/eller praxis som fastställer trösklar för upprättandet av organ för arbetstagarrepresentation.

b) Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet ska väljas eller utnämnas i proportion till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att varje medlemsstat har en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör 10 % av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater, eller per del av sådan grupp.

c) Den centrala ledningen och den lokala ledningen, liksom behöriga europeiska organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare, ska underrättas om det särskilda förhandlingsorganets sammansättning och om att förhandlingar inleds.

3. Det särskilda förhandlingsorganet ska ha till uppgift att tillsammans med den centrala ledningen genom ett skriftligt avtal fastställa det eller de europeiska företagsrådets verksamhetsområde, sammansättning, uppgifter och mandatperiod eller riktlinjerna för inrättandet av ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

4. I syfte att ingå ett avtal i enlighet med artikel 6 ska den centrala ledningen kalla till ett möte med det särskilda förhandlingsorganet. Den ska underrätta de lokala ledningarna om detta.

Före och efter varje möte med den centrala ledningen ska det särskilda förhandlingsorganet ha rätt att sammanträda, med tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel, utan att företrädarna för den centrala ledningen är närvarande.

Vid förhandlingarna kan det särskilda förhandlingsorganet begära att få biträdas av experter som det självt utser, bland vilka det kan ingå företrädare för behöriga och erkända arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå. Sådana experter och de fackliga företrädarna får, på det särskilda förhandlingsorganets begäran, i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten.

5. Det särskilda förhandlingsorganet kan, med minst två tredjedelar av rösterna, besluta att inte inleda förhandlingar enligt punkt 4 eller att avbryta pågående förhandlingar.

Ett sådant beslut avbryter förfarandet för ingående av det avtal som avses i artikel 6. Då ett sådant beslut har fattats ska bestämmelserna i bilaga I inte gälla.

En ny begäran om att sammankalla det särskilda förhandlingsorganet kan göras tidigast två år efter ovannämnda beslut såvida de berörda parterna inte fastställer en kortare frist.

6. Alla kostnader i samband med de förhandlingar som avses i punkterna 3 och 4 ska bäras av den centrala ledningen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

I överensstämmelse med denna princip får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det särskilda förhandlingsorganets verksamhet. De kan särskilt begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

#### Artikel 6

##### **Avtalets innehåll**

1. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet måste förhandla i en samarbetsvillig anda i syfte att nå en överenskommelse om de närmare riktlinjerna för hur den information till och det samråd med arbetstagare som avses i artikel 1.1 ska äga rum.

2. Utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt ska det i den överenskommelse som avses i punkt 1, som ska vara i skriftlig form, mellan den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet fastställas följande:

a) Vilka företag bland gruppen av gemenskapsföretag eller vilka av gemenskapsföretagets driftsställen som ska omfattas av avtalet.

b) Det europeiska företagsrådets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser, på ett sätt som gör att man i möjligaste mån kan erhålla en avvägd arbetstagarrepresentation med hänsyn till deras typ av verksamhet, kategori av arbetstagare och kön, samt mandatperiod.

c) Det europeiska företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan information till och samråd med det europeiska företagsrådet och med nationella organ för arbetstagarrepresentation, i enlighet med principerna i artikel 1.3.

d) Platsen för det europeiska företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd.

e) I förekommande fall, sammansättning, sätt att utnämna ledamöter, arbetsuppgifter och mötesordning för den särskilda kommittén inom det europeiska företagsrådet.

f) Vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till det europeiska företagsrådets förfogande.

g) Datum då avtalet träder i kraft och dess löptid, regler för hur det kan ändras eller sägas upp och för när det måste omförhandlas, samt omförhandlingsförfarande, även vid eventuella omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag.

3. Den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet får skriftligen besluta att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden i stället för ett europeiskt företagsråd.

I avtalet måste anges hur arbetstagarrepresentanterna ska ha rätt att sammanträda för att dryfta den information de fått.

Denna information ska särskilt gälla gränsöverskridande frågor som har en betydande inverkan på arbetstagarnas intressen.

4. Såvida inte annat bestäms i de avtal som avses i punkterna 2 och 3 ska dessa inte omfattas av tilläggsföreskrifterna i bilaga I.

5. För att ingå de avtal som avses i punkterna 2 och 3 ska det särskilda förhandlingsorganet fatta sina beslut med en majoritet av ledamöternas röster.

#### Artikel 7

##### Tilläggsföreskrifter

1. För att nå målet i artikel 1.1 ska de tilläggsföreskrifter som fastställs i lagstiftningen i den medlemsstat där den centrala ledningen är belägen gälla

— om den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta,

— om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter det att begäran i artikel 5.1 inlämnats,

eller

— om ett avtal enligt artikel 6, inom en frist av tre år räknat från dagen för denna begäran, inte har kunnat ingås och det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat det beslut som avses i artikel 5.5.

2. De tilläggsföreskrifter som avses i punkt 1 och som antagits i medlemsstaternas lagstiftning måste uppfylla bestämmelserna i bilaga I.

#### AVSNITT III

##### ÖVRIGA BESTÄMMELSER

#### Artikel 8

##### Förtrolig information

1. Medlemsstaterna ska fastställa att ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan eller i europeiska företagsråd och eventuella experter som bistår dem inte ska ha rätt att röja någon information som de uttryckligen fått i förtroende.

Detsamma ska gälla för arbetstagarrepresentanter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande.

Denna skyldighet ska fortsätta att gälla efter utgången av mandatperioden för de personer som avses i första och andra stycket, oavsett var de befinner sig.

2. I särskilda fall och på de villkor och med de begränsningar som fastställs i nationell lagstiftning ska varje medlemsstat se till att den centrala ledning som befinner sig på medlemsstatens territorium inte är förpliktad att vidarebefordra information av sådant slag att den utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för de berörda företagens verksamhet.

En medlemsstat får ställa krav på att ett administrativt eller rättsligt förhandstillstånd ska lämnas för att ge sådan befrielse.

3. Varje medlemsstat får fastställa särskilda bestämmelser för den centrala ledningen för de företag inom dess territorium som direkt och huvudsakligen följer ett ideologiskt inriktat mål beträffande information och meningsyttringar, förutsatt att sådana särskilda bestämmelser redan ingår i den nationella lagstiftningen vid dagen för detta direktivs antagande.

#### Artikel 9

##### Det europeiska företagsrådets arbetssätt och funktionssättet för informations- och samrådsförfarandet för arbetstagare

Den centrala ledningen och det europeiska företagsrådet ska arbeta i en samarbetsvillig anda med vederbörlig hänsyn till ömsesidiga rättigheter och skyldigheter.

Detta ska också gälla för samarbete mellan den centrala ledningen och arbetstagarrepresentanterna inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande för arbetstagare.

#### Artikel 10

##### Arbetstagarrepresentanternas roll och skydd för dessa

1. Utan att det påverkar övriga organs eller organisationers behörighet ska de europeiska företagsrådets ledamöter förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av detta direktiv för att gemensamt företräda arbetstagarna vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 8 ska ledamöterna i de europeiska företagsråden underrätta arbetstagarrepresentanterna vid driftsställena eller vid företagen inom en grupp av gemenskapsföretag eller, om det inte finns några sådana representanter, samtliga arbetstagare om innehållet i och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts i överensstämmelse med detta direktiv.

3. Ledamöter i särskilda förhandlingsorgan, medlemmar i europeiska företagsråd och arbetstagarrepresentanter som utför sina uppgifter enligt förfarandet i artikel 6.3 ska, då de utför dessa uppgifter, ha rätt till skydd och garantier liknande dem som fastställs för arbetstagarrepresentanter genom den nationella lagstiftning eller praxis som gäller i det land där de är anställda.

Detta ska gälla särskilt beträffande deltagandet i de särskilda förhandlingsorganens eller de europeiska företagsrådets möten, eller varje annan form av möten, inom ramen för avtalet i artikel 6.3 och beträffande avlöning av medlemmar som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag under den tid de måste vara borta från arbetet för att utföra sina uppgifter.

4. Ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen och i de europeiska företagsråden ska ges utbildning med bibehållen lön, i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter som representanter i ett internationellt sammanhang.

#### Artikel 11

##### Iakttagande av detta direktiv

1. Medlemsstaterna ska se till att ledningen vid ett gemenskapsföretags driftsställen och ledningen vid företag som utgör en del av en grupp av gemenskapsföretag och som är belägna inom statens territorium samt deras arbetstagarrepresentanter

eller, i tillämpliga fall, deras arbetstagare uppfyller de skyldigheter som fastställs genom detta direktiv oavsett om den centrala ledningen är belägen inom medlemsstatens territorium eller inte.

2. Medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga åtgärder som ska vidtas om detta direktiv inte följs. De ska särskilt säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att skyldigheterna till följd av direktivet uppfylls.

3. Då medlemsstaterna tillämpar artikel 8 ska de införa bestämmelser för administrativa eller rättsliga förfaranden för överklagande som arbetstagarrepresentanterna kan inleda om den centrala ledningen kräver sekretess eller inte lämnar information i överensstämmelse med den artikeln.

Sådana förfaranden kan omfatta förfaranden för skydd av den berörda informationens sekretess.

#### Artikel 12

##### Förhållandet till andra gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser

1. Information till och samråd med de europeiska företagsråden ska samordnas med information till och samråd med nationella arbetstagarrepresentationsorgan, varvid man ska vederbörligen beakta varje organs behörighet och verksamhetsområde samt principerna i artikel 1.3.

2. Arrangemangen för förhållandet mellan information till och samråd med de europeiska företagsråden och med nationella organ för arbetstagarrepresentation ska fastställas i det avtal som avses i artikel 6. Detta avtal får inte påverka tillämpningen av nationell lagstiftning och/eller praxis gällande information till och samråd med arbetstagarna.

3. Medlemsstaterna ska föreskriva att om det inte ingåtts något avtal om detta förhållande ska informationen ges till, och samrådet hållas med, såväl de europeiska företagsråden som de nationella arbetstagarrepresentationsorganen, om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen förutses.

4. Detta direktiv ska inte påverka de förfaranden för information och samråd som avses i direktiv 2002/14/EG och de särskilda förfaranden som avses i artikel 2 i direktiv 98/59/EG och i artikel 7 i direktiv 2001/23/EG.

5. Genomförandet av detta direktiv ska inte utgöra ett tillräckligt skäl för att försämra den nuvarande situationen i medlemsstaterna i fråga om arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet.

### Artikel 13

#### Anpassning

Vid väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i gruppen av gemenskapsföretag och om inget föreskrivs i gällande avtal eller om två eller flera gällande avtal är motstridiga ska den centrala ledningen inleda de förhandlingar som avses i artikel 5, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare eller deras representanter vid minst två företag eller driftsställen i minst två olika medlemsstater.

Minst tre ledamöter i det befintliga europeiska företagsrådet eller i vart och ett av de befintliga europeiska företagsråden ska ingå i det särskilda förhandlingsorganet, utöver de ledamöter som väljs eller utnämns enligt artikel 5.2.

Medan förhandlingarna pågår ska det europeiska företagsrådet eller de europeiska företagsråden fortsätta sitt arbete i enlighet med eventuella arrangemang som anpassats genom avtal mellan ledamöterna i företagsrådet eller företagsråden och den centrala ledningen.

### Artikel 14

#### Gällande avtal

1. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 13 ska de skyldigheter som följer av detta direktiv inte gälla för gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag där antingen

- a) ett eller flera avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare har ingåtts i enlighet med artikel 13.1 i direktiv 94/45/EG eller artikel 3.1 i direktiv 97/74/EG eller sådana avtal har ändrats på grund av förändringar i dessa företags eller grupper av företags strukturer,

eller

- b) ett avtal som ingåtts i enlighet med artikel 6 i direktiv 94/45/EG undertecknas eller ett befintligt avtal ses över mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011.

Den nationella lagstiftning som varit tillämplig då avtalet undertecknats eller setts över ska fortsätta tillämpas på de företag eller grupper av företag som avses i första stycket led b.

2. Vid utgången av de avtal som avses i punkt 1 kan parterna i avtalen gemensamt besluta att förnya eller se över dem. Om så inte är fallet ska bestämmelserna i detta direktiv gälla.

### Artikel 15

#### Rapport

Senast den 5 juni 2016 ska kommissionen till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén rapportera om genomförandet av detta direktiv, och denna rapport ska vid behov åtföljas av lämpliga förslag.

### Artikel 16

#### Införlivande

1. Medlemsstaterna ska senast den 5 juni 2011 sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa artiklarna 1.2, 1.3, 1.4, 2.1 leden f och g, 3.4, 4.4, 5.2 leden b och c, 5.4, 6.2 leden b, c, e och g, 10, 12, 13 och 14, samt bilaga I punkterna 1 a, c och d, 2 och 3, eller senast den dagen se till att arbetsmarknadens parter inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal, varvid medlemsstaterna måste vidta alla nödvändiga åtgärder så att de vid alla tillfällen kan garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. De ska även innehålla en uppgift om att hänvisningar i befintliga lagar och andra författningar till det direktiv som upphävs genom detta direktiv ska anses som hänvisningar till det här direktivet. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras och om hur uppgiften ska formuleras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

### Artikel 17

#### Upphävande

Direktiv 94/45/EG, i dess lydelse enligt de direktiv som anges i bilaga II del A, ska upphöra att gälla från och med den 6 juni 2011, dock utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller tidsfristerna för införlivande med nationell lagstiftning av de direktiv som anges i bilaga II del B.

Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och ska läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga III.

### Artikel 18

#### Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artiklarna 1.1, 1.5, 1.6, 1.7, 2.1 leden a-e, h och i, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1, 5.2 led a, 5.3, 5.5, 5.6, 6.1, 6.2 leden a, d och f, 6.3, 6.4, 6.5, 7, 8, 9 och 11, samt bilaga I punkterna 1 b, e och f, 4, 5 och 6, ska tillämpas från och med den 6 juni 2011.

*Artikel 19*

**Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 6 maj 2009.

*På Europaparlamentets vägnar*

H.-G. PÖTTERING

*Ordförande*

*På rådets vägnar*

J. KOHOUT

*Ordförande*

---



## BILAGA I

## TILLÄGGSFÖRESKRIFTER

(som det hänvisas till i artikel 7)

1. För att uppnå målet i artikel 1.1 och i de fall som avses i artikel 7.1 ska ett europeiskt företagsråd inrättas vars sammansättning och befogenheter styrs av följande regler:

- a) Det europeiska företagsrådets befogenheter ska fastställas enligt artikel 1.3.

Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation, den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, dess produktion och dess försäljning. Informationen till och samrådet med det europeiska företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, driftsställen eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att sammanträda med den centrala ledningen och få motiverade svar på eventuella yttranden.

- b) Det europeiska företagsrådet ska bestå av de arbetstagare vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag som väljs eller utnämns av deras arbetstagarrepresentanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare.

Valet eller utnämningen av medlemmar till det europeiska företagsrådet ska ske i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller praxis.

- c) Ledamöterna i det europeiska företagsrådet ska väljas eller utnämnas i förhållande till antalet arbetstagare i varje medlemsstat som är anställda vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, på så sätt att varje medlemsstat har en ledamot per grupp av anställda arbetstagare som utgör 10 % av antalet anställda arbetstagare i samtliga medlemsstater, eller per del av sådan grupp.

- d) Det europeiska företagsrådet ska bland ledamöterna välja ut en särskild kommitté, bestående av högst fem ledamöter, som ska samordna dess verksamhet, och denna kommitté måste ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

Kommittén ska själv fastställa sin arbetsordning.

- e) Den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå ska underrättas om det europeiska företagsrådets sammansättning.

- f) Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats ska det pröva om förhandlingar ska inledas för ingående av det avtal som avses i artikel 6 eller om de tilläggsföreskrifter som antagits enligt denna bilaga ska tillämpas även i fortsättningen.

Artiklarna 6 och 7 ska tillämpas på motsvarande sätt om ett beslut har fattats att förhandlingar ska äga rum om ett avtal enligt artikel 6, varvid uttrycket "särskilt förhandlingsorgan" ska ersättas med "europeiskt företagsråd".

2. Det europeiska företagsrådet ska ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång om året för att, på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen, erhålla information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter. De lokala ledningarna ska underrättas om detta.

3. Då det uppstår exceptionella omständigheter eller då beslut fattas som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omlokaliseringar, nedläggning av driftsställen eller företag eller kollektiva uppsägningar, ska den särskilda kommittén eller, då det inte finns någon sådan kommitté, det europeiska företagsrådet ha rätt att bli underrättade om detta. Den ska på begäran ha rätt att sammanträffa med den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå vid det gemenskapsföretag eller den grupp av gemenskapsföretag som har befogenhet att själv fatta beslut för att erhålla information och delta i samråd.

De medlemmar i det europeiska företagsrådet som valts eller utnämnts vid de driftsställen eller företag som är direkt berörda av omständigheterna eller besluten i fråga ska också ha rätt att delta i det eventuella möte som anordnas med den särskilda kommittén.

Detta informations- och samrådsmöte ska äga rum snarast möjligt, på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen eller varje annan relevant ledningsnivå vid gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, och det europeiska företagsrådet får yttra sig över rapporten efter mötet eller inom rimlig tid.

Detta möte ska inte påverka den centrala ledningens privilegier.

Den information och det samråd som föreskrivs vid ovannämnda omständigheter ska genomföras utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 1.2 och 8.

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

Före mötet med den centrala ledningen ska det europeiska företagsrådet eller den särskilda kommittén, vid behov med ett utvidgat antal ledamöter enligt punkt 3 andra stycket, ha rätt att sammanträda utan den berörda ledningens närvaro.

5. Det europeiska företagsrådet och den särskilda kommittén kan biträdas av experter som de själva väljer, om detta är nödvändigt för att de ska kunna utföra sina uppgifter.

6. Kostnaderna för det europeiska företagsrådets verksamhet ska bäras av den centrala ledningen.

Den centrala ledningen i fråga ska förse medlemmarna i det europeiska företagsrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Såvida inte något annat har avtalats ska den centrala ledningen särskilt betala kostnaderna för anordnandet av möten och tolkning och för logi och resor för medlemmarna i det europeiska företagsrådet och dess särskilda kommitté.

I överensstämmelse med dessa principer får medlemsstaterna fastställa budgetregler för det europeiska företagsrådets verksamhet. De kan bland annat begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert.

---



## BILAGA II

## DEL A

**Upphävt direktiv och dess ändringar**  
**(som det hänvisas till i artikel 17)**

|                             |                                 |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Rådets direktiv 94/45/EG    | (EGT L 254, 30.9.1994, s. 64)   |
| Rådets direktiv 97/74/EG    | (EGT L 10, 16.1.1998, s. 22)    |
| Rådets direktiv 2006/109/EG | (EUT L 363, 20.12.2006, s. 416) |

## DEL B

**Tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning**  
**(som det hänvisas till i artikel 17)**

| Direktiv    | Tidsfrist för införlivande |
|-------------|----------------------------|
| 94/45/EG    | 22 september 1996          |
| 97/74/EG    | 15 december 1999           |
| 2006/109/EG | 1 januari 2007             |

## BILAGA III

## Jämförelsetabell

| Direktiv 94/45/EG          | Det här direktivet          |
|----------------------------|-----------------------------|
| Artikel 1.1                | Artikel 1.1                 |
| Artikel 1.2                | Artikel 1.2 första meningen |
| —                          | Artikel 1.2 andra meningen  |
| —                          | Artikel 1.3 och 1.4         |
| Artikel 1.3                | Artikel 1.5                 |
| Artikel 1.4                | Artikel 1.6                 |
| Artikel 1.5                | Artikel 1.7                 |
| Artikel 2.1 a - e          | Artikel 2.1 a-e             |
| —                          | Artikel 2.1 f               |
| Artikel 2.1 f              | Artikel 2.1 g               |
| Artikel 2.1 g och h        | Artikel 2.1 h och i         |
| Artikel 2.2                | Artikel 2.2                 |
| Artikel 3                  | Artikel 3                   |
| Artikel 4.1, 4.2 och 4.3   | Artikel 4.1, 4.2 och 4.3    |
| Artikel 11.2               | Artikel 4.4                 |
| Artikel 5.1 och 5.2 a      | Artikel 5.1 och 5.2 a       |
| Artikel 5.2 b och c        | Artikel 5.2 b               |
| Artikel 5.2 d              | Artikel 5.2 c               |
| Artikel 5.3                | Artikel 5.3                 |
| Artikel 5.4 första stycket | Artikel 5.4 första stycket  |
| —                          | Artikel 5.4 andra stycket   |
| Artikel 5.4 andra stycket  | Artikel 5.4 tredje stycket  |
| Artikel 5.5 och 5.6        | Artikel 5.5 och 5.6         |
| Artikel 6.1 och 6.2 a      | Artikel 6.1 och 6.2 a       |
| Artikel 6.2 b              | Artikel 6.2 b               |
| Artikel 6.2 c              | Artikel 6.2 c               |
| Artikel 6.2 d              | Artikel 6.2 d               |
| —                          | Artikel 6.2 e               |
| Artikel 6.2 e              | Artikel 6.2 f               |
| Artikel 6.2 f              | Artikel 6.2 g               |
| Artikel 6.3, 6.4 och 6.5   | Artikel 6.3, 6.4 och 6.5    |
| Artikel 7                  | Artikel 7                   |

| Direktiv 94/45/EG                                     | Det här direktivet    |
|-------------------------------------------------------|-----------------------|
| Artikel 8                                             | Artikel 8             |
| Artikel 9                                             | Artikel 9             |
| —                                                     | Artikel 10.1 och 10.2 |
| Artikel 10                                            | Artikel 10.3          |
| —                                                     | Artikel 10.4          |
| Artikel 11.1                                          | Artikel 11.1          |
| Artikel 11.2                                          | Artikel 4.4           |
| Artikel 11.3                                          | Artikel 11.2          |
| Artikel 11.4                                          | Artikel 11.3          |
| Artikel 12.1 och 12.2                                 | —                     |
| —                                                     | Artikel 12.1–12.5     |
| —                                                     | Artikel 13            |
| Artikel 13.1                                          | Artikel 14.1          |
| Artikel 13.2                                          | Artikel 14.2          |
| —                                                     | Artikel 15            |
| Artikel 14                                            | Artikel 16            |
| —                                                     | Artikel 17            |
| —                                                     | Artikel 18            |
| Artikel 16                                            | Artikel 19            |
| Bilaga                                                | Bilaga I              |
| Punkt 1, inledningen                                  | Punkt 1, inledningen  |
| Punkt 1 a (delvis) och punkt 2 andra stycket (delvis) | Punkt 1 a (delvis)    |
| Punkt 1 b                                             | Punkt 1 b             |
| Punkt 1 c (delvis) och d                              | Punkt 1 c             |
| Punkt 1 c (delvis)                                    | Punkt 1 d             |
| Punkt 1 e                                             | Punkt 1 e             |
| Punkt 1 f                                             | Punkt 1 f             |
| Punkt 2 första stycket                                | Punkt 2               |
| Punkt 3                                               | Punkt 3               |
| Punkt 4                                               | Punkt 4               |
| Punkt 5                                               | —                     |
| Punkt 6                                               | Punkt 5               |
| Punkt 7                                               | Punkt 6               |
| —                                                     | Bilagorna II och III  |

## Sammanfattning av promemorian Ny lag om europeiska företagsråd (Ds 2010:10)

Bilaga 2

Promemorian Ny lag om europeiska företagsråd (Ds 2010:10) innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare.

Lagen (1996:359) om europeiska företagsråd föreslås ersättas av en ny lag om europeiska företagsråd. Jämfört med den nuvarande lagen innehåller den föreslagna lagen ett antal nya bestämmelser.

Det föreslås bestämmelser som tydliggör begreppen gränsöverskridande fråga, information och samråd. I förslaget finns också vissa nya bestämmelser beträffande förhandlingarna om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande, bland annat preciseras vilka skyldigheter som åvilar gemenskapsföretaget eller företagsgruppen beträffande den information som ska överlämnas till arbetstagsidan inför sådana förhandlingar.

Vidare föreslås att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen får ett ansvar för att arbetstagarrepresentanterna ges den utbildning som behövs för att de ska kunna hantera sina uppgifter under förhandlingar om ett avtal och därefter i det europeiska företagsrådet. Det föreslås vidare regler som ska tillämpas vid en väsentlig omstrukturering i företaget eller företagsgruppen. Därtill föreslås vissa ändringar i de bestämmelser som ska tillämpas i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen om inte ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande inrättas genom avtal.

Förslaget innebär också att gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa avtal i huvudsak kommer att vara undantagna från den nya lagen.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 6 juni 2011.

## Förslag till lag om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> följande.

### Lagens innehåll och syfte

**1 §** Denna lag innehåller bestämmelser om inrättande av europeiska företagsråd bestående av arbetstagarrepresentanter eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare i gränsöverskridande frågor i gemenskapsföretag och företagsgrupper som verkar i minst två EES-stater.

**2 §** Förfaranden för information till och samråd med arbetstagare ska vara ändamålsenliga och genomföras så att gemenskapsföretag och företagsgrupper kan fatta beslut på ett effektivt sätt. Därför ska

1. information ges vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna ingående kan bedöma de eventuella konsekvenserna och vid behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller företagsgruppen, och

2. samråd ske genom upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen, vid en sådan tidpunkt, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll att arbetstagarrepresentanterna inom rimlig tid kan lämna synpunkter, vilka kan beaktas av gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i beslutsprocessen.

### Definitioner

**3 §** I denna lag avses med

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

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

– *gemenskapsföretag*: ett företag som har verksamhet i minst två EES-stater,

– *kontrollerande företag*: ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag,

– *kontrollerat företag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över,

<sup>1</sup> Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, (Celex 32009L0038).

– *företagsgrupp*: en grupp av företag, som har företag i minst två EES-stater, där ett kontrollerande företag och minst ett kontrollerat företag ingår, och

– *gränsöverskridande fråga*: en fråga som berör hela gemenskapsföretaget eller företagsgruppen eller minst två av deras verksamheter i olika EES-stater eller som, oberoende av antalet EES-stater som den berör, är viktig för den europeiska arbetsstyrkan på grund av de konsekvenser den kan få eller som innefattar överföringar av verksamhet mellan EES-staterna.

## Lagens tillämpningsområde

### 4 § Denna lag gäller för

1. gemenskapsföretag som har
  - minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, och
  - minst 150 arbetstagare i var och en av minst två EES-stater, samt
2. företagsgrupper som har
  - minst 1 000 arbetstagare i EES-staterna, och
  - minst ett av sina företag med minst 150 arbetstagare i en EES-stat och minst ett annat av sina företag med minst 150 arbetstagare i en annan EES-stat.

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

### 5 § Denna lag gäller när gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har säte i Sverige.

Om gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp inte har säte i någon EES-stat, gäller denna lag när

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har utsett en filial eller ett företag i Sverige att svara för de förpliktelser som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare<sup>2</sup>, eller

2. ingen verksamhet eller inget företag i någon EES-stat har utsetts att svara för förpliktelserna enligt direktiv 2009/38/EG och den filial eller det kontrollerade företag inom EES som har flest arbetstagare finns i Sverige.

Bestämmelserna i 17 § andra stycket om informationsskyldighet för filialer och kontrollerade företag i Sverige, i 22, 23 och 36–38 §§ om hur arbetstagarrepresentanter från Sverige ska utses och i 50 § om skydd för arbetstagarrepresentanter gäller oavsett var gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte.

<sup>2</sup> EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, (Celex 32009L0038).

**6 §** För följande gemenskapsföretag eller företagsgrupper ska enbart 53–56 §§ om skadestånd och rättegång gälla:

1. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som sedan den 22 september 1996 haft ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som omfattat gemenskapsföretagets eller företagsgruppens samtliga verksamheter i EES-staterna med undantag för Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland.

2. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper med ett avtal enligt 1, vilket senast från den 1 juli 2000 omfattat även gemenskapsföretagets eller företagsgruppens verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland.

3. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som fallit inom tillämpningsområdet för lagen (1996:359) om europeiska företagsråd sedan den 1 mars 2000 endast på grund av att lagens tillämpningsområde då utvidgades till att omfatta även verksamhet i Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland och som vid den tidpunkten hade ett gällande avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare, vilket avtal omfattade alla gemenskapsföretagets eller företagsgruppens arbetstagare i EES-staterna.

4. Gemenskapsföretag eller företagsgrupper som någon gång under perioden den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 ingått eller förnyat gällande avtal enligt 21 eller 22 § lagen om europeiska företagsråd.

Vid en väsentlig omstrukturering av gemenskapsföretag eller företagsgrupper enligt första stycket ska dock även 1, 4, 5, 7–17 §§, 18 § andra och tredje styckena, 19–33 §§, 47 § första stycket samt 49, 50 och 52 §§ gälla.

Om ett avtal enligt första stycket har löpt ut eller löper ut ska lagen gälla i sin helhet för gemenskapsföretaget eller företagsgruppen. Om avtalet har förnyats eller förnyas gäller dock lagen fortfarande endast enligt första stycket.

### *Europabolag*

**7 §** Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag<sup>3</sup>, ska denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterföretag. Lagen ska dock tillämpas på europabolag och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europabolag efter dess bildande, ska denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

<sup>3</sup> EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

**8 §** Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europakooperativ enligt rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar), ska denna lag inte tillämpas på europakooperativet eller dess dotterföretag. Lagen ska dock tillämpas på europakooperativ och dess dotterföretag om förhandlingsdelegationen enligt 24 § lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europakooperativet eller beslutat att avbryta pågående förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterföretag till ett europakooperativ efter dess bildande, ska denna lag tillämpas på dotterföretaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

### *Verksamhet med ideell eller opinionsbildande inriktning*

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

### **Avvikelser genom kollektivavtal**

**10 §** Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras avvikelser från lagens bestämmelser. Detta gäller dock endast om avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagersidan än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare<sup>4</sup>.

### **Kontrollerande företag**

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

1. har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det andra företags styrelse eller motsvarande ledningsorgan,
2. kontrollerar mer än hälften av rösterna för aktierna eller andelarna i företaget, eller
3. äger mer än hälften av aktierna eller andelarna i företaget.

<sup>4</sup> EUT L 122, 16.5.2009, s. 28, (Celex 32009L0038).



**12 §** Om flera företag inom en företagsgrupp anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag, ska i första hand det företag som avses i 11 § 1 och i andra hand det företag som avses i 11 § 2 anses som kontrollerande företag. Detta gäller om det inte visas att ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande.

**13 §** Sådana investmentbolag som avses i artikel 3.5 a eller 3.5 c i rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer<sup>5</sup> ska inte anses vara kontrollerande företag i förhållande till andra företag på grund av aktie- eller andelsinnehav. Detta gäller även om kraven i 11 § är uppfyllda.

**14 §** En konkursförvaltare, rekonstruktör eller likvidator ska vid tillämpningen av denna lag inte anses utöva ett bestämmande inflytande över ett företag.

### **Företagets ansvar**

**15 §** I fall som avses i 5 § andra stycket gäller vad som sägs i denna lag om gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp för den filial eller det företag som enligt nämnd bestämmelse gör lagen tillämplig i Sverige.

**16 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller införandet av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

### *Överlämnande av information*

**17 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska till arbetstagarna lämna nödvändig information för att förhandlingar enligt 24 § ska kunna inledas. Sådan information ska lämnas via ett annat företag inom företagsgruppen eller en verksamhet i gemenskapsföretaget om arbetstagarna begär det.

Kontrollerade företag i en företagsgrupp och filialer till ett gemenskapsföretag ska till kontrollerande företag i en företagsgrupp eller gemenskapsföretag inom EES lämna de uppgifter som behövs för att kontrollerande företag och gemenskapsföretag ska kunna fullgöra sin skyldighet att lämna nödvändig information till arbetstagarna.

### *Inledande av förhandlingar*

**18 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarna inleda förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbets-

<sup>5</sup> EUT L 24, 29.1.2004, s. 1, (Celex 32004R0139).

tagare när företaget eller företagsgruppen enligt 4–9 §§ omfattas av lagens tillämpningsområde. Detta gäller dock inte när det finns ett gällande avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare i företaget eller företagsgruppen och som har ingåtts enligt lagen (1996:359) om europeiska företagsråd eller när 24–35 §§ den lagen har tillämpats.

Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen ska på eget initiativ eller på begäran av arbetstagarna inleda nya förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller införande av något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen. Detta gäller dock inte när gällande avtal om information och samråd i gränsöverskridande frågor som omfattar samtliga arbetstagare inom EES i företaget eller företagsgruppen reglerar vad som ska gälla vid väsentliga omstruktureringar.

En begäran av arbetstagarna om förhandlingar enligt första eller andra stycket ska göras skriftligen av minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem vid minst två verksamheter eller företag i minst två EES-stater.

**19 §** Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp även är ett kontrollerat företag i en företagsgrupp, ska företaget inte anses som gemenskapsföretag eller kontrollerande företag vid tillämpning av denna lag.

## **Förhandlingsdelegation för arbetstagarna**

### *Inrättandet av en förhandlingsdelegation*

**20 §** När en förhandlingsframställan gjorts enligt 18 § ska en förhandlingsdelegation för arbetstagarna inrättas i enlighet med 21–23 §§.

När förhandlingsdelegationen har inrättats ska den underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen om sin sammansättning.

Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i förhandlingar om ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare.

### *Sammansättning*

**21 §** Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

När nya förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureringar ska utöver de platser som fördelas enligt första stycket, i förekommande fall, vart och ett av befintliga europeiska företagsråd i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen tilldelas tre platser i förhandlingsdelegationen. Ledamöter till dessa platser utses inom aktuellt företagsråd.

**22 §** Ledamöter från Sverige i arbetstagarernas förhandlingsdelegation utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse ledamöterna.

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

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

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

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

## **Förhandlingar m.m.**

### *Förhandlingsmöten*

**24 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska kalla till förhandlingar. Företaget ska informera berörda verksamheter eller kontrollerade företag i företagsgruppen om förhandlingsdelegationens sammansättning och om när förhandlingarna ska äga rum.

Företaget ska informera behöriga europeiska arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer om när förhandlingarna ska inledas och om hur arbetstagarernas förhandlingsdelegation är sammansatt.

### *Enskilda möten*

**25 §** Arbetstagarernas förhandlingsdelegation har rätt att sammanträda enskilt inför och efter varje möte med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Vid sådant möte ska förhandlingsdelegationen ha tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel.

### *Avstående från och avbrytande av förhandlingar*

**26 §** Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat för-

farande för information till och samråd med arbetstagarna eller att avbryta pågående förhandlingar. Bilaga 3

Tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket, får en ny förhandlingsframställan enligt 18 § göras. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

### *Experter*

**27 §** Vid förhandlingarna får arbetstagarnas förhandlingsdelegation biträdas av experter som delegationen utser. På begäran av förhandlingsdelegationen får dessa experter i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingarna.

### *Omröstningsregler*

**28 §** För ett beslut om att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 26 § krävs röster från minst två tredjedelar av ledamöterna. För övriga beslut som förhandlingsdelegationen fattar gäller den mening som stöds av en majoritet bland ledamöterna.

### *Kostnader*

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

## **Avtal**

**30 §** Ett avtal om europeiskt företagsråd ska vara skriftligt och omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES.

I avtalet ska fastställas

1. de företag eller verksamheter som ska omfattas av avtalet,
2. företagsrådets sammansättning, vilken ska vara avvägd med hänsyn till verksamhetsgrenar inom gemenskapsföretag eller företagsgrupper samt arbetstagarnas kön och arbetsuppgifter,
3. företagsrådets mandatperiod,
4. företagsrådets uppgifter och förfarande för information och samråd samt förhållandet mellan detta förfarande och motsvarande förfaranden på nationell nivå,
5. platsen för företagsrådets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd,
6. de ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till företagsrådets förfogande,
7. avtalets löptid, hur avtalet kan ändras eller sägas upp och när det måste omförhandlas samt, för de fall då avtalet ska omförhandlas, hur detta ska gå till, och

8. i förekommande fall sammansättning av samt arbetsuppgifter och mötesordning för arbetsutskottet. Bilaga 3

**31 §** I stället för ett avtal om europeiskt företagsråd kan parterna skriftligen avtala om något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagarna. Ett sådant avtal ska omfatta all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES och innehålla riktlinjer för informations- och samrådsförfarandet samt behandla

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

### **Vad som gäller om avtal inte träffas**

#### *När reglerna ska tillämpas*

**32 §** Ett europeiskt företagsråd som omfattar all verksamhet som gemenskapsföretaget eller företagsgruppen bedriver inom EES ska inrättas enligt 34–46 §§ om

1. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation kommer överens om det,
2. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp vägrar att inleda förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation inom sex månader från det att förhandlingar har begärts enligt 18 §, eller
3. gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och arbetstagarnas förhandlingsdelegation inte har nått en överenskommelse om ett avtal om europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd inom tre år från den tidpunkt då någon av parterna tog initiativ till förhandlingar enligt 18 §.

**33 §** Bestämmelserna i 34–46 §§ ska dock inte tillämpas om förhandlingsdelegationen fattat beslut enligt 26 § första stycket att avstå från att inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal enligt denna lag.

#### *Det europeiska företagsrådets sammansättning*

**34 §** Arbetstagarna i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i varje EES-stat ska tilldelas en plats i det europeiska företagsrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen i samtliga EES-stater.

Om inte annat avtalas, ska företagsrådet vartannat år pröva om förändringar i gemenskapsföretaget eller företagsgruppen leder till att företagsrådet ska ges en ny sammansättning. Vid denna prövning ska första stycket tillämpas.

**35 §** Det europeiska företagsrådet ska underrätta gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp om sin sammansättning. Bilaga 3

#### *Hur ledamöter från Sverige utses*

**36 §** Ledamöterna från Sverige i det europeiska företagsrådet utses bland de anställda i Sverige vid gemenskapsföretaget eller företagsgruppen.

**37 §** Ledamöterna i företagsrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till gemenskapsföretaget eller ett eller flera företag i en företagsgrupp. Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat, gäller följande ordning för att utse ledamöterna.

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

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

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

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

#### *Arbetsutskott*

**39 §** Det europeiska företagsrådet ska inom sig utse ett arbetsutskott som består av högst fem ledamöter.

Arbetsutskottet ska ha möjlighet att löpande driva verksamhet.

#### *Rätt till information och samråd*

**40 §** Informationen till det europeiska företagsrådet ska särskilt avse gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation, den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, dess produktion och dess försäljning.

Informationen till och samrådet med företagsrådet ska särskilt handla om sysselsättningsläget och dess förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbets-

metoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

Samrådet ska ske på ett sätt som gör det möjligt för arbetstagar-representanterna att sammanträda med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i företagsgruppen och få motiverade svar på eventuella yttranden.

**41 §** Det europeiska företagsrådet har rätt att minst en gång om året sammanträffa med gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp och därvid få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller företagsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter.

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

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

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

Inför mötet ska gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget ge arbetsutskottet en skriftlig rapport om det som mötet ska handla om. Arbetsutskottet har rätt att yttra sig över rapporten. Om det inte finns något arbetsutskott, ska vad som sägs om arbetsutskottet avse företagsrådet.

### *Arbetsordning och experter*

**43 §** Det europeiska företagsrådet fastställer sin egen arbetsordning.

Företagsrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

### *Enskilda möten*

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

**45 §** Fyra år efter det att det europeiska företagsrådet har inrättats ska företagsrådet pröva om förhandlingar ska inledas för att sluta ett avtal som avses i 30 eller 31 § eller om 34–46 §§ ska tillämpas även i fortsättningen.

Avtal enligt 30 eller 31 § ingås av företagsrådet och kräver stöd av en majoritet bland ledamöterna i rådet. Om förhandlingar inte inleds inom sex månader eller inte leder till något avtal inom tre år från det att företagsrådet begärt förhandlingar enligt första stycket ska 34–46 §§ gälla även i fortsättningen.

### *Kostnader*

**46 §** Det europeiska företagsrådets kostnader ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, i den utsträckning kostnaderna är skäligen.

### **Övriga bestämmelser**

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

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

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

**49 §** Under den tid som förhandlingar pågår om ett nytt avtal om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information till och samråd med arbetstagare, med anledning av väsentliga omstruktureringar i gemenskapsföretaget eller i företagsgruppen, ska avtal eller andra ordningar för information och samråd fortsätta att gälla med de anpassningar som parterna enas om.

### *Skydd för arbetstagarrepresentanter*

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



**51 §** Gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp ska ge ledamöterna i förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet den utbildning som är nödvändig för att dessa ska kunna utföra sina uppdrag.

### *Tystnadsplikt*

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

Den som enligt första stycket har fått information under tystnadsplikt, får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra arbetstagarledamöter eller experter i samma organ. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten ska, så länge det finns behov av den, fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert har upphört.

### *Skadestånd*

**53 §** Den som bryter mot denna lag, mot ett avtal enligt denna lag eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag ska 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 ska vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för gemenskapsföretag eller kontrollerande företag i en företagsgrupp och vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation eller andra organ för information till och samråd med arbetstagare.

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

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

### *Rättegång*

**55 §** Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

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

Mål om tillämpningen av 52 § ska handläggas skyndsamt.

**56 §** 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 § ska gemenskapsföretag, kontrollerande företag i en företagsgrupp, europeiskt företagsråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för information till och samråd med arbetstagare anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast ska väckas ska vara åtta månader.

---

1. Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011, då lagen (1996:359) om europeiska företagsråd ska upphöra att gälla.

2. Den upphävda lagen gäller dock, med undantag för 39–41 §§, fortfarande för gemenskapsföretag eller företagsgrupper där gällande avtal enligt 21 eller 22 § den lagen ingåtts eller förnyats under tiden från och med den 5 juni 2009 till och med den 5 juni 2011 samt där ett sådant avtal senare förnyas.

3. Om en förhandlingsdelegation etablerats och påbörjat förhandlingar enligt den upphävda lagen ska dessa förhandlingar fortsätta enligt den nya lagen.

4. För ett gemenskapsföretag eller en företagsgrupp som tillämpar 24–35 §§ i den upphävda lagen ska 34–46 §§ i den nya lagen gälla.

5. I fall som avses i punkten 4 ska ett företagsråd som etablerats enligt 24 § den upphävda lagen fortsätta sin verksamhet enligt den nya lagen till dess att företagsrådet omprövat sin sammansättning enligt 34 § andra stycket den nya lagen.

## Förslag till lag om ändring i lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs att 5 och 69 §§ lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 5 §

I denna lag avses med

- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag<sup>1</sup>,
- *deltagande bolag*: de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag,
- *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,
- *berörda dotterbolag eller berörda filialer*: dotterbolag eller filialer till ett deltagande bolag och som föreslås bli dotterbolag eller filialer till ett europabolag när detta bildas,
- *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
  - a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller
  - b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan,
- *arbetstagarråd*: organ som företräder arbetstagarna i ett europabolag och dess dotterbolag och filialer vid information och samråd samt, i förekommande fall, utövar rätten till medverkan i europabolaget.

#### 69 §

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

Vid tillämpningen av *den* lagen *skall* vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europabolag

Mål om tillämpningen av denna lag *ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.*

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister* ska vad som sägs där om arbetsgivare gälla

<sup>1</sup> EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

och deltagande bolag samt vad som sägs om arbets- tagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlings- delegation, arbetstagar- råd 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 Arbets- domstolen som första domstol.*

Mål om tillåtligheten av tyst- nadsplikt *skall* handläggas skynd- samt.

även för europabolag och del- tagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas för- handlingsdelegation, arbetstagar- råd och andra organ för informa- tion och samråd. Vad som där sägs om kollektivavtal *ska* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tyst- nadsplikt *ska* handläggas skynd- samt.

---

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

## Förslag till lag om ändring i lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ

Härigenom föreskrivs att 7 och 74 §§ lagen (2006:477) om arbetstagarinflytande i europakooperativ ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 7 §

I denna lag avses med

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

– *europakooperativ*: en kooperativ förening som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar (SCE-föreningar)<sup>1</sup>,

– *deltagande juridisk person*: bolag enligt civil- eller handelslagstiftning med undantag av sådana som inte drivs i vinstsyfte, inbegripet kooperativa sammanslutningar samt andra offentligrättsliga eller privaträttsliga juridiska personer som bildas och regleras enligt lagstiftningen i en EES-stat, som direkt deltar i bildandet av ett europakooperativ,

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

– *dotterföretag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmandeinflytande över i enlighet med vad som anges i 11–14 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd,

– *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till en deltagande juridisk person och som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett europakooperativ när detta bildas,

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

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

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

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

#### 74 §

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

Mål om tillämpningen av denna lag *ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas* enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. *I sådant fall*

<sup>1</sup> EUT L 207, 18.8.2003, s. 1 (Celex 32003R1435).

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

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *skall* handläggas skyndsamt.

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister ska* vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europakooperativ och deltagande juridisk person samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. Vad som där sägs om kollektivavtal *ska* gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt *ska* handläggas skyndsamt.

---

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

## Förslag till lag om ändring i lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner

Härigenom föreskrivs att 4 och 46 §§ lagen (2008:9) om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 4 §

I denna lag avses med

- *fusion*: en sammanslagning av två eller flera företag som innebär att ett företag övertar ett eller flera andra företags tillgångar och skulder och att det eller de sistnämnda företagen därvid upplöses utan likvidation,
- *företag*: ett sådant företag som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar,
- *gränsöverskridande fusion*: en fusion mellan företag i olika stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES),
- *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,
- *övertagande företag*: det företag som blir resultatet av en fusion,
- *deltagande företag*: de företag som direkt deltar i en fusion,
- *dotterföretag*: ett företag som  
ett annat företag utövar ett  
bestämmandeinflytande över i  
enlighet med vad som anges i 9–  
12 §§ lagen (1996:359) om  
europeiska företagsråd,
- *dotterföretag*: ett företag som  
ett annat företag utövar ett  
bestämmandeinflytande över i  
enlighet med vad som anges i 11–  
14 §§ lagen (2011:000) om  
europeiska företagsråd,
- *berörda dotterföretag eller berörda filialer*: dotterföretag eller filialer till ett deltagande företag som föreslås bli dotterföretag eller filialer till ett övertagande företag,
- *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
  - a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan, eller
  - b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags styrelse, annat förvaltningsorgan eller tillsynsorgan.

#### 46 §

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

Vid tillämpningen av *den lagen* ska det som sägs där om arbetsgivare gälla även för övertagande

Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den mån tvisten avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådant fall ska Arbetsdomstolen vara första domstol.

Vid tillämpningen av *lagen om rättegången i arbetstvister* ska det som sägs där om arbetsgivare gälla

företag och deltagande företag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation. Det som sägs om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

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

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt ska handläggas skyndsamt.

även för övertagande företag och deltagande företag samt det som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarernas förhandlingsdelegation. Det som sägs om kollektivavtal ska gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Bilaga 3

---

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.



## Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelse-representation för de privatanställda

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1987:1245) om styrelse-representation för de privatanställda ska ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

### *Föreslagen lydelse*

#### 2 §<sup>1</sup>

Med företag avses i denna lag aktiebolag, bank, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomisk förening samt europakooperativ för vilket lagen gäller enligt 1 b §.

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt bestämmelserna i 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 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 eller företag som enligt 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag över vilka detta inflytande utövas.

Med koncern avses i denna lag svenska juridiska personer som enligt bestämmelserna i 1 kap. 11 och 12 §§ aktiebolagslagen (2005:551), 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 eller företag som enligt 11–14 §§ lagen (2011:000) om europeiska företagsråd utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag och de företag över vilka detta inflytande utövas.

---

Denna lag träder i kraft den 6 juni 2011.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2006:479.

Stockholms tingsrätt  
Kommerskollegium  
Arbetsgivarverket  
Juridiska institutionen vid Lunds universitet  
Regelrådet  
Tillväxtverket  
Diskrimineringsombudsmannen  
Arbetsmiljöverket  
Arbetsdomstolen  
ILO-kommittén  
Sveriges advokatsamfund  
Svenskt Näringsliv  
Tjänstemännens Centralorganisation  
Sveriges Akademikers Centralorganisation  
Landsorganisationen i Sverige  
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation  
Privattjänstemannakartellen

Sveriges Kommuner och Landsting, Näringslivets regelnämnd, Företagarna, Arbetsgivarföreningen KFO och Kommunala Företagens Samorganisation har avstått från att yttra sig.