
PTK **Arbetstagarinflytande**
Lagar och avtal i Sverige och EU

Karta över EES-området



Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller EES är ett samarbetsavtal mellan europeiska länder som omfattar alla länder som är med i Europeiska unionen och de stater som är anslutna till Europeiska frihandelssammanslutningen. EES-området omfattar alla EUs medlemsländer samt Island, Liechtenstein och Norge.

Inledning

Vad menas med arbetstagarinflytande? Begreppet är svårfångat och ibland omstritt, både i Sverige och i andra länder.

I Sverige styr både lagar och kollektivavtal arbetstagarinflytandet. Bestämmelserna reglerar arbetstagarorganisationernas möjligheter till samråd och förhandling, men även rätten att få information om företagets verksamhet. Reglerna har vuxit fram under lång tid och till de viktigaste inflytandefrågorna räknas ofta:

- Trygga anställningsvillkor
- Meningsfulla arbetsuppgifter
- God arbetsmiljö
- Social och ekonomisk trygghet
- Jämställdhet

Områdena ovan regleras i stor utsträckning genom kollektivavtal. Dessa avtal kompletteras av lagstiftningen som ger arbetstagarorganisationerna möjlighet att få insyn i arbetsgivarens framtidsplaner, exempelvis vid omstruktureringar och produktionsförändringar.

När företag planerar betydande förändringar i verksamheten har arbetstagarna genom sina organisationer rätt till information, samråd och förhandlingar. Det kan handla om lönefrågor eller hur förändringarna påverkar arbetstagarnas anställningsförhållanden. På så sätt har arbetstagarorganisationerna en viktig funktion både på företagsnivå och för hur arbetsmarknaden i stort fungerar.

Synen på arbetstagarinflytande och regleringen av sådana frågor skiljer sig från land till land. Förfaranden för information och samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare är dock sällan inriktad på den gränsöverskridande struktur som idag kännetecknar företag med verksamhet i flera länder. Det kan medföra att arbetstagare, inom ett och samma företag, behandlas olika beroende på vilket land de arbetar i. Det finns risk för att de inte får möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut.

I takt med ökad internationalisering och globalisering har frågor om arbetstagarinflytande fått nya perspektiv. Inom EU-rätten finns flera bestämmelser som stärker arbetstagarernas möjligheter till inflytande. Syftet är att harmonisera reglerna mellan medlemsländerna. Detta genom att förstärka arbetstagarernas möjligheter till inflytande i företag som har verksamheter i flera länder.

Att effektivt ta tillvara rätten till inflytande ställer krav på kunskap – inte bara om regler och avtal, utan också om företagets verksamhet och kultur. Med denna skrift hoppas vi underlätta förståelsen för hur EU-rättens bestämmelser kan användas för att skapa förutsättningar för arbetstagarinflytande. Skriften är i första hand tänkt att komplettera PTKs skrift *Bolagsstyrelseledamot*.

Innehållsförteckning

INLEDNING	1
1. ARBETSTAGARINFLYTANDE I SVERIGE	9
Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)	9
Förhandlingsrätt och fredsplikt	11
Avtal om medbestämmande	13
Kollektivavtal och inflytande	14
Utvecklingsavtalet UVA	16
Syftet med UVA	16
UVA och MBL	16
Rätt till arbetstagararkonsult	17
Stora koncerner och små företag	17
Tvister	18
Andra lagbestämmelser av betydelse för arbetstagarinflytande, LSA m fl	19
Sammanfattning	20
2. ARBETSTAGARINFLYTANDE INOM EU OCH ÖVRIGA VÄRLDEN	23
EU	24
EU-rätten och arbetstagarinflytande	26
Sammanfattning	28
3. EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD	31
Direktivet om europeiska företagsråd	32
Vem tar initiativ och inleder förhandlingar	34
Den centrala ledningen i företaget	34
Arbetstagarernas förhandlingsdelegation	37
Hur ska ledamöterna väljas?	37
Vem ska väljas?	38
Förhandlingsdelegationen konstitueras	40
Möten och experter	40
Förhandlingsdelegationens beslut	41
Förhandlingarna	41

Avtal om ett europeiskt företagsråd	42
Vilka företag omfattas av avtalet?	43
Företagsrådets sammansättning	43
På vilken nivå i företaget ska företagsrådet inrättas?	44
Administrativa uppgifter och budget	44
Arbetsutskottet i företagsrådet	45
Avtalsvillkor	45
Informations- och samrådsförfarande	45
Tilläggsföreskrifterna gäller när man inte kommer överens	46
Arbetstagarnas representanter	48
Möten	48
Arbetsutskottet	49
Omprövning av verksamheten	49
Exceptionella omständigheter	49
Rättskapacitet	50
Kostnader	52
Arbetstagarnas representanter	52
Tystnadsplikt	53
Skadestånd	54
Förhållandet mellan europeiska företagsråd och nationella bestämmelser	54
Omarbetning av direktivet – nya bestämmelser 2011	55
Övergångsperiod från 5 juni 2009 till 5 juni 2011	56
Sammanfattning	58
4. EUROPABOLAG	61
Arbetstagarinflytande i europabolag	62
Vem kan bilda europabolag?	64
Olika former av europabolag och tidpunkten för att inleda förhandlingar	65
Fusion	65
Holdingbolag	67
Dotterbolag	67
Ombildning	68
Att inleda förhandlingar – att vidta nödvändiga åtgärder	68
Förhandlingsdelegationen	69
Fördelning av platser	69
Fördelningen av platser i Sverige	73
Val av ledamöter till förhandlingsdelegationen i Sverige	74
Ledamöternas representativitet och omröstningsregler i förhandlingsdelegationen	75
Om antalet anställda arbetstagare minskar eller ökar?	77
Externa experter	78

Förhandlingarna	78
Beslut om att avstå från att förhandla eller avbryta pågående förhandlingar	78
Avtalet	79
Information och samråd	80
Medverkan	81
Europabolagets organisation och särskilda bestämmelser om medverkan vid ombildning	83
Referensbestämmelserna gäller när man inte kommer överens	86
Inrättande av arbetstagarråd	87
Arbetstagarrådets uppgifter	88
Arbetsutskott	89
Arbetstagarrådets rätt till information och samråd i gränsöverskridande frågor	89
Medverkan	90
Fördelning av platser i europabolagets ledningsorgan	91
Nationell fördelning av platser	91
Rättigheter och skyldigheter för arbetstagarrepresentanter i ledningsorganen	91
Rättskapacitet	92
Kostnader	92
Arbetstagarernas representanter	92
Tystnadsplikt	93
Skadestånd	93
Missbruk av bestämmelserna om europabolag	94
Bestämmelser om arbetstagarinflytande i europabolag och andra bestämmelser om inflytande	94
Europabolag och Europeiska företagsråd	94
Lagen om styrelsrepresentation	95
Övriga bestämmelser i arbetsrätten	95
Sammanfattning	96
5. ÖVRIGA DIREKTIV OCH BESTÄMMELSER	99
Direktivet om en ram för information och samråd	99
Europakooperativ	101
Direktivet om kollektiva uppsägningar	102
Direktivet om överlåtelse av företag	104
Konkurrensbestämmelser och förordningen om företagskoncentrationer	104
Direktivet om gränsöverskridande fusioner	106
Förslag om att inrätta en ny bolagsform – europeiska privata bolag	107
Sammanfattning	108
6. ORDLISTA	111
7. ANVÄNDBARA LÄNKAR OCH KÄLLHÄNVISNINGAR	123

1

ARBETSTAGARINFLYTANDE I SVERIGE

Arbetsstagarinflytande i Sverige

I det här kapitlet beskrivs de viktigaste bestämmelserna i svenska lagar och kollektivavtal¹ som berör arbetsstagarinflytande.

Huvudprincipen i svensk lag är att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Det innebär bland annat rätt att bestämma vilka arbetsuppgifter som ska utföras och hur uppgifterna ska fördelas mellan arbetsstagarerna.

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är dock en utfyllnadsregel, vilket betyder att den gäller om inget annat bestämts i lag eller genom kollektivavtal. Sådana bestämmelser – som ger arbetsstagarerna inflytande – återfinns i en rad olika lagar och kollektivavtal. Den viktigaste och mest omfattande är Medbestämmandelagen, MBL. Andra betydelsefulla lagar och kollektivavtal är:

- Lagen om facklig förtroendeman
- Lagen om styrelserepresentation, LSA
- Utvecklingsavtalet, UVA

Därutöver finns en rad särskilda lagar och bestämmelser som bland annat tillkommit för att införliva EU-rätten i svensk lagstiftning.

LAGEN OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET (MBL)

Lagen innehåller bestämmelser som ger arbetsstagarerna inflytande över företagets beslut genom sina organisationer. MBL är en ramlag² och utgår från att arbetsgivaren och arbetsstagarerna är motparter i en förhandlingssituation. Lagen innehåller ett fåtal bestämmelser som ger direkt inflytande på arbetsgivarens beslut, men betraktas ändå som det mest centrala regelverket inom arbetsrätten. Dels för att den reglerar hur parterna på arbetsmarknaden ska

1. Kollektivavtal. För mer information se ordlista.

2. En ramlag innehåller endast allmänt hållna regler, ramar. En ramlag anger t.ex. principer och riktlinjer, medan mer detaljerade bestämmelser finns i andra lagar eller kollektivavtal.

Arbetstagarinflytande i Sverige och EU

SVENSKA LAGAR OCH KOLLEKTIVAVTAL

- Lag (2008:9)** om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner.
- Lag (2006:477)** om arbetstagarinflytande i europakooperativ.
- Lag (2004:559)** om arbetstagarinflytande i europabolag.
- Lag (2004:575)** om europabolag.
- Lag (1998:167)** om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.
- Lag (1996:359)** om europeiska företagsråd.
- Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK**
Förhandlingsprotokoll den 15 april 1982, UVA.
- Lag (1987:1245)** om styrelserepresentation för de privatanställda, LSA.
- Lag (1976:580)** om medbestämmande i arbetslivet, MBL.
- Lag (1974:358)** om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, förtroendemannalagen.
- Lag (1974:13)** om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

EU-RÄTT; DIREKTIV OCH FÖRORDNINGAR

- 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 (Nya direktivet om europeiska företagsråd).
- Direktiv 2005/56/EG** om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar.
- Förordning 802/2004** om tillämpning av förordning 139/2004 om kontroll av företagskoncentrationer.
- Förordning nr 139/2004** om kontroll av företagskoncentrationer.
- Förordning 1435/2003** om stadga för europeiska kooperativa föreningar.
- Direktiv 2003/72/EG** om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.
- Direktiv 2002/14/EG** om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.
- Direktiv 2001/86/EG** om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande, direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag.
- Direktiv 2001/23/EG** om tillnärmning av medlemsländernas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.
- Förordning (EG) nr 2157/2001** om stadga för europabolag, förordningen om europabolag.
- Direktiv 98/59/EG** om tillnärmning av medlemsländernas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
- 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 (gamla direktivet om europeiska företagsråd).



Figur A. Bestämmelser som påverkar arbetstagarinflytandet i Sverige och EU.

förhålla sig till varandra och kollektivavtalens rättsliga konsekvenser. Dels för att den är vägledande för nästan alla relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare. Lagen innehåller därutöver grundläggande bestämmelser om föreningsrätt, rätt till information, medling och tvisteförhandlingar.

Förhandlingsrätt och fredsplikt

MBL är på flera sätt utformad för att främja att kollektivavtal kommer till stånd. Av avgörande betydelse är bestämmelserna om allmän förhandlingsrätt och fredsplikt. Allmän förhandlingsrätt innebär i korthet att en arbetstagarorganisation har rätt att förhandla med en arbetsgivare som bland sina anställda har en medlem i organisationen. Arbetsgivaren har en motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisationen.

Observera att det är arbetstagarens organisation som har förhandlingsrätten, inte den enskilde arbetstagaren själv. På arbetsgiversidan har däremot såväl den enskilde arbetsgivaren som arbetsgivarorganisationen rätt att förhandla.

Om arbetsgivaren vägrar att förhandla kan arbetstagarorganisationen vidta stridsåtgärder i form av strejk, blockad eller bojkott. Väljer arbetsgivaren att teckna ett kollektivavtal upphör i princip, men inte ovillkorligt, rätten att vidta stridsåtgärder. Så länge avtalet löper råder fredsplikt, dvs förbud mot att vidta stridsåtgärder. Fredsplikten är ömsesidig, men i praktiken av störst värde för arbetsgivaren. Den som bryter mot fredsplikten kan bli skadeståndsskyldig.

MBL är utformad på så sätt att den arbetstagarorganisation som slutit ett kollektivavtal får vissa fördelar i förhållande till andra arbetstagarorganisationer. Det gäller särskilt arbetsgivarens skyldighet att ge information och att förhandla. I figur B på följande sida framgår översiktligt vilka rättigheter och skyldigheter arbetsgivaren har när det gäller information och förhandlingar. Flera andra bestämmelser är knutna till rätten att få information och att förhandla. Det gäller exempelvis rätt till ledighet för arbetstagare som utsetts att företräda sin organisation samt bestämmelser om tystnadsplikt.

Arbetsstagarrepresentanter har rätt till ledighet för att ta emot information och för att delta i förhandlingar. De får inte ges försämrade anställningsvillkor eller arbetsförhållanden på grund av sitt uppdrag.

Bestämmelserna om tystnadsplikt innebär i korthet att den som mottagit information för en arbetstagarorganisationens räkning, alltid har rätt att föra informationen vidare till en ledamot i styrelsen för organisationen. Den styrelseledamot som får informationen är i sin tur bunden av tystnadsplikten. Brott mot tystnadsplikten kan leda till skadeståndsskyldighet.

Informations- och förhandlingsfrågor

AG = Arbetsgivare ATO = Arbetstagarorganisation

ARBETSGIVARENS BUNDENHET	INFORMATION	FÖRHANDLINGAR
<p>AG är bunden av kollektivavtal.</p>	<p>AG ska fortlöpande informera ATO som är avtalspart om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hur verksamheten utvecklas ■ Riktlinjer för personalpolitiken <p>AG ska även bereda ATO tillfälle att granska handlingar som exempelvis räkenskaper.</p>	<p>AG ska på eget initiativ förhandla med ATO som är avtalspart innan beslut om viktigare förändring av:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Verksamheten vid företaget ■ Arbets- eller anställningsförhållanden <p>ATO kan även begära förhandling i andra frågor om det berör en medlem.</p>
<p>AG är inte bunden av kollektivavtal, men har anställda som är medlemmar i en ATO.</p>	<p>AG ska fortlöpande informera den ATO i vilka de anställda är medlemmar om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hur verksamheten utvecklas ■ Riktlinjer för personalpolitiken 	<p>AG ska på eget initiativ förhandla med ATO som har medlemmar vid företaget om det är fråga om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbets- eller anställningsförhållanden som berör en medlem i ATO <p>ATO kan även begära förhandling i ett sådant fall.</p>
<p>AG är inte bunden av kollektivavtal och har inte heller anställda som är medlemmar i en ATO.</p>	<p>AG har ingen skyldighet att delge arbetstagarna någon information.</p>	<p>AG har ingen skyldighet att förhandla med arbetstagarna.</p>

Figur B. MBL är utformad på så sätt att den arbetstagarorganisation som slutit ett kollektivavtal får vissa fördelar i förhållande till andra arbetstagarorganisationer. Det gäller särskilt arbetsgivarens skyldighet att ge information och att förhandla.

Avtal om medbestämmande

Rätten till medbestämmande kan regleras i ett medbestämmandeavtal. MBL ger uttryckligt stöd för att ett sådant avtal kommer till stånd. Antingen i form av en klausul i kollektivavtalet eller som ett separat avtal. Lagen säger inget om innehållet utan gör en bred tolkning av medbestämmande. Det kan omfatta allt från information och samråd till rätten att få vara delaktig i beslut som gäller:

- Budget
- Investeringar
- Ingående och upphörande av anställningsavtal
- Hur arbetet ska utföras
- Arbetstid
- Personalens utbildning
- Arbetsmiljöfrågor

Syftet med ett medbestämmandeavtal är att överföra arbetsgivarens beslutsrätt inom vissa frågor till arbetstagarparten, eller ett organ som består av representanter från båda parter. Innehållet begränsas givetvis av vad parterna kan komma överens om, men också av vad som enligt lag är tillåtet att reglera genom kollektivavtal.

För att reglerna i MBL om medbestämmandeavtal ska träda i kraft är det viktigt att arbetstagarparten är aktiv. I samband med att man förhandlar om traditionella kollektivavtal bör även en begäran om att medbestämmande ska avtalsregleras framföras. En sådan begäran innebär att fredsplikten får en särskild betydelse.

Om frågor om medbestämmande inte uttryckligen regleras mellan parterna i ett kollektivavtal, så omfattas inte dessa frågor av fredsplikten. Detta innebär ett avsteg från principen att det är förbjudet att vidta stridsåtgärder om parterna tecknat kollektivavtal. Detta förhållande kallas kvardröjande konflikt³. Lagen ger alltså arbetstagarparten rätt att under pågående avtalsperiod genomföra stridsåtgärder om syftet är att framtinga ett avtal om medbestämmande. Om arbetstagarparten *inte* framställt någon begäran om medbestämmande gäller däremot fredsplikten.

Utöver de här bestämmelserna innehåller MBL vissa regler om arbetstagarinflytande som gäller även om inget medbestämmandeavtal har kommit till stånd:

- Bestämmelserna om s k förstärkt förhandlingsrätt⁴
- Facklig vetorätt i vissa fall
- Rätt till information och tolkningsföreträdare⁵

Gemensamt för dessa bestämmelser är att de innebär rättigheter för arbetstagarorganisationen samt att de är skadeståndssanktionerade. MBL innehåller inga specialregler när det gäller förhållanden med internationell anknytning. Sådana frågor avgörs genom att tillämpa de bestämmelser som gäller allmänt för lagkonflikter. Det är regler som räknas till den internationella privaträtten⁶. De används i första hand till att lösa frågan om vilket lands lag som ska tillämpas när lagstiftningen i två länder är tillämplig samtidigt.

KOLLEKTIVAVTAL OCH INFLYTANDE

Idag finns medbestämmandeavtal för de största sektorerna på den svenska arbetsmarknaden. Ett av de mest betydelsefulla är Utvecklingsavtalet, UVA. Det skapar förutsättningar för medbestämmande i frågor som rör företagets utveckling i stort men också i den löpande verksamheten.

Avtalet är utformat som ett ramavtal och kompletterar andra lagar, till exempel MBL och förtroendemannalagen⁷. Det betyder att det går att anpassa till förhållanden i olika branscher och företag inom den privata sektorn. Avtalet gäller för alla typer av företag och tar hänsyn till att förutsättningar för medbestämmande kan vara olika. Till exempel mellan små och stora företag, liksom i koncerner eller grupper av företag. Reglerna för medbestämmande är i huvudsak koncentrerade kring tre utvecklingsområden:

- Utveckling av arbetsorganisationen
- Teknisk utveckling
- Företagets ekonomi och resursfrågor

3. Kvardröjande konflikträtt. För mer information se ordlista.

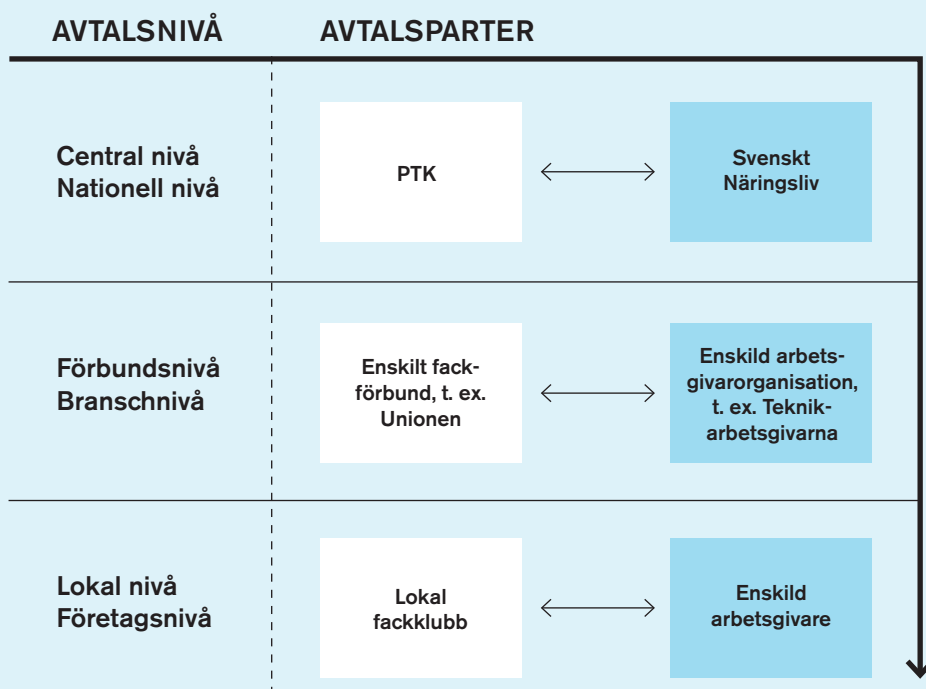
4. Förstärkt förhandlingsrätt. För mer information se ordlista.

5. Tolkningsföreträdare. För mer information se ordlista.

6. Internationell privaträtt. För mer information se ordlista.

7. Förtroendemannalagen reglerar de fackligt förtroendevaldas rättigheter på en arbetsplats.

Nivåer för kollektivavtal och förhandlingar för privattjänstemannasidan



Figur C. Ett kollektivavtal är alltid skriftligt och har träffats mellan den fackliga organisationen och en enskild arbetsgivare eller ett arbetsgivarförbund.

Nästan alla frågor som handlar om företagets mål och inriktning är dock undantagna från avtalets tillämpningsområde.

Utvecklingsavtalet UVA

UVA är en överenskommelse från 1982 mellan SAF (numera Svenskt Näringsliv), LO och PTK. Avtalet gäller i första hand mellan dessa parter som brukar kallas huvudorganisationer. Huvudorganisationernas medlemmar är olika förbund som rekommenderas att anta och tillämpa UVA. När arbetsgivar- och arbetstagarförbunden antar UVA kan de samtidigt komma överens om anpassningar som blir gällande på förbundsplanet, dvs för förbundens respektive medlemmar. Kollektivavtal är, till skillnad från andra typer av avtal, bindande även för medlemmarna i den organisation som slutit avtalet. Det betyder att ett företag som blir medlem i ett förbund i Svenskt Näringsliv automatiskt också blir bunden av bestämmelserna i UVA och de anpassningar som arbetsgivarförbundet kommit överens om med sin motpart. På arbetstagsidan uppkommer motsvarande situation. Arbetstagarorganisationen på förbundsplanet blir bunden att följa avtalet liksom organisationens medlemmar. Syftet med UVA är att ge stöd för att lokala överenskommelser träffas. Sådana lokala överenskommelser binder arbetsgivaren, i enlighet med arbetsdomstolens praxis, att tillämpa avtalet på i princip samtliga anställda arbetstagare vid företaget. Detta oavsett om dessa är medlemmar i en facklig organisation eller inte. Det finns även andra kollektivavtal som liknar UVA på den svenska arbetsmarknaden.

Syftet med UVA

I UVA betonas att en förutsättning för effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft är att företaget ständigt utvecklas. Lika viktigt anses medbestämmande i frågor som har med sysselsättnings- och anställningstrygghet vara. Det övergripande syftet med UVA är att företaget ska utvecklas genom att skapa förutsättningar för ett gemensamt arbete mellan de lokala parterna. Utgångspunkten är att information och medbestämmande ska anpassas till lokala förhållanden på företagsnivå. UVA betonar särskilt möjligheten att delegera beslut till dem som direkt berörs, liksom betydelsen av att försöka ta tillvara enskilda arbetstagares kompetens.

UVA och MBL

MBL utgår från att arbetsgivaren och de anställda arbetstagarna är motparter i en förhandlingssituation. UVA är däremot ingen lag utan en överens-

kommelse som ger möjlighet till anpassningar till de särskilda förhållanden och förutsättningar som råder i varje företag. Arbetstagarorganisationer har enligt UVA rätt att löpande vara med och ta fram beslutsunderlag i företaget. Till exempel genom att medverka när planerings-, budget- och uppföljningsrutiner tas fram. Med undantag för vad som sägs i lag, har de också rätt att få tillgång till viktig företagsinformation. Parterna kan också komma överens om att skapa partssammansatta organ. I dessa instanser kan arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationens representanter träffas för att förhandla och utbyta information.

Det bör understrykas att förfarandet inte på något sätt utesluter att MBL kan tillämpas om parterna inte kommer överens. Arbetstagarorganisationen behåller alltså rätten till information och rätten att förhandla en fråga i enlighet med MBLs bestämmelser. Syftet är att ge arbetstagarorganisationen möjlighet att få insyn. Bland annat för att kunna ta ställning till marknadsutsikter, konkurrenssituation och de anställdas trygghet och utveckling i företaget.

Rätt till arbetstagarorganisation

Enligt UVA har arbetstagarorganisationen rätt att anlita en arbetstagarorganisation som bekostas av arbetsgivaren. Ett villkor för detta är att företaget har fler än 50 anställda. Konsultens uppgift är främst att granska fakta och analysera viktiga förändringar som planeras i företaget.

Stora koncerner och små företag

UVA innehåller särskilda bestämmelser om information och förhandlingar i koncerner. Arbetsgivaren är skyldig att informera *alla* företag i koncernen om förändringar som berör två eller fler företag inom koncernen. Det räcker alltså inte med att bara informera de företag som är direkt berörda. Denna skyldighet att lämna information gäller även till företag inom koncernen som befinner sig utanför Sverige.

Arbetstagarorganisationer har också möjlighet att förhandla på koncernnivå, dvs direkt med koncernledningen. För att en sådan förhandling ska bli aktuell krävs att följande krav är uppfyllda:

- Förhandlingen ska gälla beslut om viktiga förändringar som påverkar minst två enheter inom koncernen.
- Den lokala arbetstagarorganisationen ska vara överens med arbetsgivaren att koncernledningen ska ha förhandlingskyldighet i dessa frågor. Då ska en särskild utsedd förhandlingsdelegation vara motpart.

Små företag saknar ofta en klubb eller förening som representerar arbetstagarsidan. UVA innehåller därför särskilda regler som kan tillämpas i mindre företag. En arbetstagarorganisation som har medlemmar vid ett litet företag kan utse ett kontaktombud bland de anställda som blir arbetstagarernas representant. Den lokala arbetstagarorganisationen avgör sedan vilka uppgifter kontaktombudet ska ha. Kontaktombudet kan till exempel agera motpart vid förhandlingar med arbetsgivaren. Syftet är att tillgodose att det är arbetstagarernas representanter vid företaget som får möjlighet att i första hand hantera medbestämmandefrågor.

Om ett utländskt moderbolag har ett dotterbolag i Sverige, så gäller förhandlingsskyldigheten för dotterbolaget. Det finns dock inte någon förhandlingsskyldighet om företagets moderbolag har sitt säte utanför Sverige. Inte heller har anställda i dotterbolag med säte utomlands rätt till förhandlingar.

Tvister

Tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare kan lösas på flera olika sätt. UVA ger parterna möjlighet att lösa eventuella motsättningar genom att hänskjuta frågor till Rådet för utvecklingsfrågor. Det är ett råd som ska bestå av lika många ledamöter från arbetsgivar- som arbetstagar sidan. Ledamöterna utses av huvudorganisationerna, dvs Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Rådets beslut är endast vägledande och inte rättsligt bindande.

Tanken är att rådet ska ge praktiskt inriktade förslag som ligger i linje med avtalets intentioner. Det innebär att rådets även ska ta hänsyn till företagets lönsamhet, sysselsättning och anställningstrygghet innan de lämnar sin rekommendation. Kommer parterna inte överens med hjälp av rådet, är det ytterst Arbetsdomstolen som får avgöra tvisten.

Det finns dock även ett tredje alternativ. För några situationer har parterna kommit överens om att inrätta en skiljemannanämnd som kan fatta beslut som är bindande för parterna. Detta gäller frågor om:

- Fackligt kontaktarbete i koncerner och företag med flera driftsenheter
- Arbetstagar konsulter
- Vissa frågor om arbetslivsforskning

Skulle konflikter uppkomma utgör UVA inget hinder för parterna att uppta förhandlingar enligt MBLs bestämmelser.

ANDRA LAGBESTÄMMELSER AV BETYDELSE FÖR ARBETSTAGARINFLYTANDE, LSA M FL

Det finns flera viktiga lagar som på olika sätt har betydelse för arbetstagarinflytandet, men som inte behandlas närmare i denna skrift. Exempel på sådana lagar är:

- *Lagen om styrelserepresentation för privatanställda*, som ger arbetstagarna möjlighet att vara representerade i bolagsstyrelser. Mer om lagen om styrelserepresentation, LSA, kan man läsa i PTKs handbok *Bolagsstyrelseledamot*, som riktar sig till arbetstagarrepresentanter och suppleanter i svenska bolagsstyrelser.
- *Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen*. Förtroendemannalagen syftar till att underlätta facklig verksamhet och medbestämmande på arbetsplatser genom att tillförsäkra fackliga förtroendemän ett särskilt skydd i sin anställning.
- *Arbetsmiljölagen* föreskriver samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare genom krav på att skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor.

SAMMANFATTNING

Huvudprincipen i svensk rätt är att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Principen inskränks genom ett antal lagar och kollektivavtal. Den mest betydelsefulla lagen är MBL. Lagen reglerar hur parterna på arbetsmarknaden ska förhålla sig till varandra samt de rättsliga konsekvenserna av kollektivavtal. MBL ger arbetstagarna rätt till information och att förhandla. Lagen utgör också grunden för så kallade medbestämmandeavtal. Det finns flera medbestämmandeavtal på arbetsmarknaden. Ett av dem är Utvecklingsavtalet (UVA) från 1982, som tecknades av SAF (numera Svenskt Näringsliv), LO och PTK. UVA bygger på MBL, men erbjuder andra möjligheter för arbetstagarna att utöva inflytande, främst genom att på olika sätt möjliggöra arbetstagarnas medverkan i företagets beslutsprocesser.

Ett gemensamt drag för MBL och UVA är att arbetsgivare har skyldighet att informera och förhandla. Efter att ha fullgjort dessa förpliktelser kan de dock fatta beslut i strid med arbetstagarorganisationens uppfattning. MBL utgår från att arbetsgivaren och de anställda arbetstagarna är motparter i en förhandlings-situation. Andra betydelsefulla lagar som behandlar arbetstagarinflytande är Lagen om facklig förtroendemän och Lagen om styrelsrepresentation (LSA).

UVA är ett kollektivavtal om medbestämmande. Avtalet grundas på MBL och betonar särskilt arbetstagarnas medverkan i företagets beslutsprocesser. Det ger möjlighet att anpassa medbestämmande till de särskilda förhållanden och förutsättningar som råder i varje företag. Det finns inga svenska bestämmelser som direkt reglerar eller tar hänsyn till frågan om arbetstagarinflytande när ett företags verksamheter bedrivs i andra länder. Ett undantag är den lagstiftning som tillkommit med anledning av EU-rätten.

2

ARBETSTAGARINFLYTANDE INOM EU OCH ÖVRIGA VÄRLDEN

Arbetstagarinflytande inom EU och övriga världen

Globalisering och internationalisering⁸ har gjort att världens länder, medborgare och företag blivit alltmer sammanflätade och beroende av varandra. Denna utveckling har inte alltid varit oproblematisk, men det råder ingen tvekan om att konsekvenserna lett till ökat välstånd i de flesta delar av världen. Globaliseringen har också ökat kraven på anpassningar på en mängd områden. Inte minst i frågor som rör arbetstagarinflytande. Företagens organisation och relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare har påverkats, och några av de viktigaste orsakerna är:

- Avregleringar av kapitalmarknader
- Gränsöverskridande fusioner och förvärv
- En allmän globalisering av produktionen av varor och tjänster
- Växande internationell handel
- Ny teknik
- Nya organisationsformer

Utvecklingen gör att de traditionella systemen för att reglera arbetsmarknader ställs inför nya utmaningar idag. Möjligheterna för arbetstagarnas organisationer att agera förändras. Det gör också perspektivet på internationella överenskommelser och gränsöverskridande samarbete som har betydelse för inflytandefrågorna.

Den här utvecklingen har bidragit till att arbetsgivare och arbetstagare i multinationella företag⁹ på frivillig väg hittat nya former för arbetstagarinflytande. Exempelvis har antalet transnationella eller så kallade globala ramavtal

8. Med globalisering avses ett upphävande av nationsgränser medan internationalisering betyder ett samarbete över dem.

9. Ett multinationellt företag har verksamhet i flera länder och omfattar även koncerner med dotterbolag.

ökat markant under det senaste decenniet. Uppskattningsvis omfattas 7,5 miljoner arbetstagare av sådana avtal idag. Innehållet i avtalen varierar från allmänna principer till specifika föreskrifter om information och förhandlingar. Avtalen behandlar ofta frågor om mänskliga rättigheter, miljöfrågor eller rätten för arbetstagare att organisera sig. De är således inte inriktade på inflytandefrågor i traditionell mening, men kan bidra till att uppbyggnaden av koncernfackliga strukturer underlättas.

Tillämpningen av transnationella avtal ställer stora krav på koordinering och utbyte av information mellan arbetstagare och arbetsgivare i olika länder. Avtalen måste ofta anpassas till lagar, kollektivavtal och förhållanden i varje land. Det ger upphov till nya juridiska och politiska frågeställningar. Arbetsrätt liksom konkurrensbestämmelser, valutaregleringar, skattebestämmelser och socialt ansvar skiljer sig mellan olika länder, vilket bidrar till att många frågor är komplexa och svåra att bedöma.

ILOs konventioner¹⁰ bidrar till att etablera och göra arbetsrättsliga principer kända globalt. De innehåller bestämmelser som berör arbetstagarinflytande. Flera transnationella företagsavtal hänvisar också till, eller har ILOs regelverk som förebild. Dessa konventioner är emellertid riktade till länder och är inte bindande för enskilda personer, företag eller arbetsmarknadens parter. Det som är avgörande för hur ILOs konventioner ska tillämpas, liksom för hur transnationella företagsavtal kan utformas, är i första hand de nationella rättssystemen.

EU intar en särskild roll genom att både koordinera medlemsländernas politik och genom att anta rättsregler som blir gällande i alla medlemsländer.

EU

Europeiska Unionen är i grund och botten en modell för att bevara freden i Europa. Slutmålet är att ett välmående Europa i fred ska förverkligas i etapper. Den ekonomiska integrationen mellan länderna är en central utgångspunkt för EU, men samarbetet innehåller även en social dimension. Några av de uttalade målen är hög sysselsättningsnivå, social trygghet, bättre levnads- och arbetsvillkor samt ekonomisk och social sammanhållning.

EU-samarbetet bygger på ett antal olika fördrag. Fördrag är en typ av avtal som medlemsländerna slutit och som slår fast principerna för EU-

10. International Labour Organization, ILO, är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. ILO har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och befämja social rättvisa. För mer information se ordlistan.

samarbetet. Bland annat hur EUs institutioner ska fungera, vad EU får fatta beslut om och hur lagstiftningsprocessen ska gå till.

EUs institutioner stödjer och kompletterar medlemsländernas egen social-politiska verksamhet. I fördragen anges bland annat att EU ska understödja och komplettera medlemsländernas verksamhet när det gäller information och samråd med arbetstagarna. För att åstadkomma detta har EU befogenhet att anta direktiv som anger minimikrav när det gäller information och samråd. Minimikrav innebär att medlemsländerna har frihet att införa strängare bestämmelser i sin nationella lagstiftning.

Regelverket i EU ger också arbetsmarknadens parter möjlighet att delta i lagstiftningsprocessen på EU-nivå. Enligt fördragen är det endast EU-kommissionen som kan utarbeta förslag till direktiv på området. När kommissionen lägger förslag på det sociala området ska den också samråda med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå.

Med parter på europeisk nivå avses ett antal nätverksorganisationer som har till uppgift att representera nationella arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Europafacket EFS resresenterar arbetstagar sidan på europainivå. TCO, Saco och LO är medlemmar i EFS och representerar på så sätt svenska arbetstagare på europainivå. Den största arbetsgivarorganisationen är BusinessEurope, i vilken Svenskt Näringsliv är medlem och därigenom representerar de svenska arbetsgivarna. Arbetsmarknadens parter på Europainivå kan ingå avtal som kan leda till att gemensamma bestämmelser antas och blir en del av EU-rätten.

Den viktigaste formen av lagstiftning på det sociala området är direktiv. Efter att ett direktiv antagits av Europaparlamentet och ministerrådet där medlemsländerna finns representerade ska det införlivas av länderna på nationell nivå inom en viss tid. Det sker vanligtvis genom att medlemsländerna antar lagar som uppfyller de krav som fastställts i ett direktiv. Här kan arbetsmarknadens parter spela en viktig roll eftersom vissa bestämmelser kan och bör genomföras i form av kollektivavtal. Det är emellertid alltid medlemslandet, dvs nationella myndigheterna inklusive domstolarna, som kontrollerar att direktiven tillämpas korrekt i lagar och kollektivavtal. EU-kommissionen övervakar i sin tur medlemsländerna så de gemensamma bestämmelserna införlivas och tillämpas korrekt. Om kommissionen finner att ett medlemsland inte genomfört ett direktiv eller att det tillämpas på fel sätt kan kommissionen inleda ett rättsligt förfarande vid EU-domstolen mot medlemslandet.

EU-domstolen spelar en avgörande roll för att tolka EU-rätten, lösa tvister och ge juridisk vägledning till nationella domstolar.

EU-RÄTTEN OCH ARBETSTAGARINFLYTANDE

Några bestämmelser med stor betydelse för arbetstagarinflytande återfinns i följande fördrag och direktiv:

- *Fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt*
Fördragen anger övergripande mål och förutsättningarna för att fatta beslut på EU-nivå. Här anges bland annat att direktiv som anger minimikrav för hur information till och samråd med arbetstagare kan antas samt bestämmelser om hur arbetsmarknadens parter på europeisk nivå kan delta i beslutsprocessen i EU. Genom Lissabonfördraget blev även Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna en del av EU-rätten. Stadgan innehåller bland annat grundläggande bestämmelser om mötes- och föreningsfrihet samt arbetstagarnas rätt till information och samråd med arbetsgivaren.
- *Direktivet om Europeiska företagsråd*
Genom direktivet om företagsråd introducerades bestämmelser om information och samråd för första gången i EU-rätten. Direktivet ger arbetstagarna rätt att samråda och få information från arbetsgivaren.
- *Direktiven om arbetstagarinflytande i Europabolag och europeiska kooperativa föreningar*
Direktiven representerar pionjärlagstiftning på EU-nivå när det gäller arbetstagarrepresentation i bolagsstyrelser. Syftet med direktiven är att skapa rättigheter om arbetstagarinflytande som gäller över gränserna och därmed svara upp mot internationaliseringen av företagen.
- *Direktivet om en allmän ram för information och samråd*
Direktivet syftar till att skapa en europeisk minimistandard för information och samråd och kallas ibland i Sverige för Europa-MBL. Direktivet är av särskild betydelse i länder som helt saknar bestämmelser om inflytande och samråd, till exempel Storbritannien och Irland. Direktivet är det första i sitt slag och föreskriver en skyldighet för medlemsländerna att i den nationella lagstiftningen garantera en procedur för information och samråd med arbetstagare om:
 - » Företagets verksamhet
 - » Företagets ekonomiska situation

- » Sysselsättning
- » Övrigt beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisation eller anställningsavtal.

■ *Direktivet om kollektiva uppsägningar och direktivet om företagsöverlåtelser*

Direktiven reglerar information och samråd, men tar sikte på särskilt allvarliga situationer vid omstruktureringar av företag. Dessa två direktiv liknar direktivet om en allmän ram för information och samråd genom att de inte ställer krav på någon gränsöverskridande verksamhet för att vara tillämpliga.

■ *Direktivet 2005/56 om gränsöverskridande fusioner*

Direktivet räknas inte till den arbetsrättsliga lagstiftningen. Det syftar främst till att underlätta och minska kostnader för att genomföra gränsöverskridande fusioner av bolag med aktiekapital. Direktivet innehåller lagvalsbestämmelser. Det betyder att den anger vilka bestämmelser som ska gälla i olika situationer. Huvudprincipen är att arbetstagarnas rättigheter ska regleras enligt lagstiftningen i det land där det fusionerade bolaget är verksamt.

■ *Direktivet 2004/25 om uppköpserbjudanden*

Direktivet innehåller bland annat bestämmelser om vilken information arbetstagarna har rätt till när företaget får ett uppköpserbjudande.

■ *Förordning 139/2004 om kontroll av företagskoncentrationer*

Förordningen ger kommissionen rätt att i förväg undersöka om en fusion är förenlig med den inre marknaden. Om fusionen leder till att företaget får en dominerande ställning, som gör att konkurrensen hämmas påtagligt, kan kommissionen förhindra den. Förordningen ger också arbetstagarna och representanter för deras organisationer möjlighet att framföra synpunkter på den planerade fusionen.

SAMMANFATTNING

Globaliseringen och internationaliseringen ställer nya krav på formerna för arbetstagarinflytande. Utvecklingen har bland annat bidragit till att arbetsgivare och arbetstagare i multinationella företag på frivillig väg hittat nya former för arbetstagarinflytande. Exempelvis har antalet transnationella eller så kallade globala ramavtal ökat markant under det senaste decenniet. Det är emellertid fortfarande de nationella rättssystemen som främst reglerar hur arbetstagarinflytande kan utövas i varje land.

I detta sammanhang utgör EU-rätten ett undantag. EU-rätten gör det möjligt att införa regler som blir tillämpliga i alla medlemsländer. I EU-fördragen anges bland annat att EU ska understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet när det gäller information och samråd med arbetstagarerna. För att åstadkomma detta har EU befogenhet att anta direktiv som anger minimikrav när det gäller information och samråd. De sociala parterna på europeisk nivå har också getts en särställning i EUs beslutsprocess genom att de alltid ska konsulteras om förslag om direktiv som läggs på det sociala området. Med utgångspunkt i de grundläggande fördragen har ett antal direktiv antagits som har betydelse för arbetstagarinflytande. De mest omtalade och kanske också de mest betydelsefulla är direktivet om europeiska företagsråd och direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag.

3

EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD

Europeiska företagsråd

Arbetstagarnas rätt att samråda och få information av arbetsgivaren har varit på EUs agenda sedan 60-talet. Ändå dröjde det till 1994 innan medlemsländerna lyckades ta ett gemensamt beslut om direktivet om europeiska företagsråd. Direktivet blev häftigt omdebatterat både när det lades fram som förslag och efter att det antagits.

Vid tiden för direktivets tillkomst förutsåg man att den inre marknaden¹¹ skulle bidra till att skapa fler jobb, konkurrenskraftiga företag och samarbetsprojekt mellan medlemsländerna. Samtidigt insåg man att utvecklingen skulle innebära stora krav på omstruktureringar. Därmed växte kraven fram på en starkare social dimension i samarbetet mellan medlemsländerna. Bland annat ansågs de nationella bestämmelserna vara otillräckliga för att garantera arbetstagarinflytandet i företag med verksamhet i flera medlemsländer. Det gällde framför allt arbetstagarnas möjlighet att samråda och få information av arbetsgivaren.

Kommissionen lade fram sitt förslag om europeiska företagsråd i december 1990. 1992 antogs nya bestämmelser på det socialpolitiska området i samband med Maastrichtfördraget. Bestämmelserna gav EUs institutioner utökade befogenheter på det socialpolitiska området och blev avgörande för att direktivet om europeiska företagsråd skulle kunna antas. Direktivet trädde i kraft 1996. Det innehöll de första gemensamma reglerna för arbetstagarinflytande i företag med verksamhet i flera europeiska länder.

2009 fanns 881 europeiska företagsråd i 858 multinationella företag, vilka omfattar mer än 15,5 miljoner arbetstagare. Dessa multinationella företag representerar dock bara en tredjedel av alla företag i vilka det skulle vara möjligt att inrätta europeiska företagsråd.

11. Inre marknaden. För mer information se ordlistan.

DIREKTIVET OM EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD

Direktivet om europeiska företagsråd innebär att ett förfarande för information och samråd ska inrättas i ett företag. Direktivets bestämmelser gäller oavsett om arbetsgivaren är att betrakta som offentlig eller privat och om verksamheten bedrivs med eller utan vinstsyfte. Det spelar inte heller någon roll om verksamheten bedrivs genom stiftelser, ekonomiska föreningar eller av privatpersoner. Det gäller i hela EES-området, dvs i alla EUs medlemsländer samt på Island, i Liechtenstein och Norge.

För att direktivet ska gälla måste följande förutsättningar vara uppfyllda:

- Företaget har minst 1 000 arbetstagare i medlemsländerna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsländer inom EES-området¹². Dessa företag kallas gemenskapsföretag.
- Direktivet gäller på motsvarande sätt även för en grupp av gemenskapsföretag med minst 1 000 arbetstagare i EES-området, förutsatt att:
 - » minst två av företagen i företagsgruppen finns i två olika länder inom EES-området och att det finns minst 150 arbetstagare vid vart och ett av dessa företag.

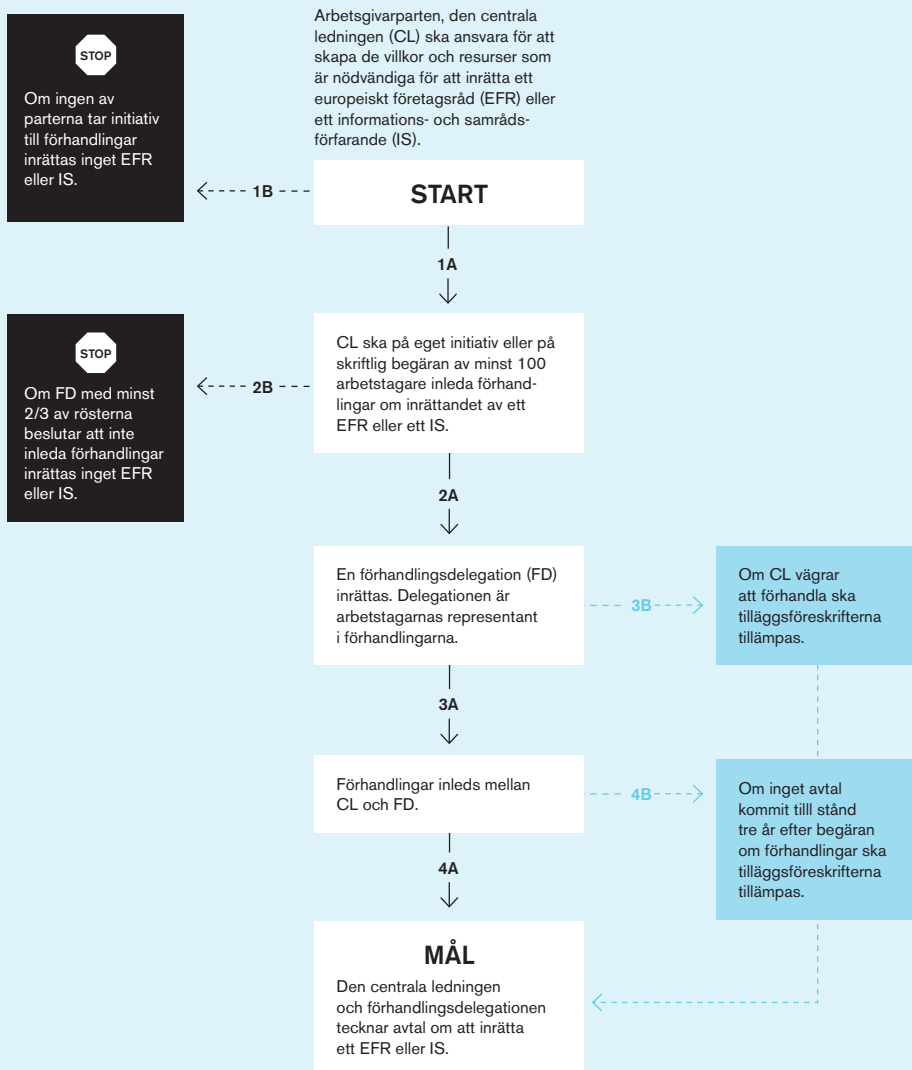
Direktivet gäller för både statliga och privata bolag, oavsett om verksamheten bedrivs i vinstsyfte eller inte. Bestämmelserna gäller även om företagets ledning finns utanför EES-området.

Direktivets bestämmelser går ut på att arbetstagarna och företaget ska ingå ett avtal som reglerar arbetstagarinflytandet i företaget. Avtalet kan innebära att ett europeiskt företagsråd inrättas, men parterna har även möjlighet att komma överens om något annat sätt att hantera information och samråd. Direktivet innehåller dels bestämmelser som anger vem som ska göra vad för att förhandlingar om ett sådant avtal ska påbörjas, dels vissa villkor som avtalet ska innehålla, dels vad som ska gälla om parterna inte kommer överens.

Ett nytt direktiv om europeiska företagsråd antogs 2009. Under en övergångsperiod, 5 juni 2009 – 5 juni 2011, när de nya bestämmelserna ska införas i medlemsländerna råder särskilda omständigheter. Dessa bör be-

12. EES, Europeiska ekonomiska samarbetsområdet är ett samarbetsavtal mellan europeiska länder. Det gäller alla länder som är med i EU samt Island, Liechtenstein och Norge.

Förhandlingar om inrättande av ett europeiskt företagsråd



Figur D. Direktivet om europeiska företagsråd innebär att ett förfarande för information och samråd ska inrättas i företaget. Direktivet gäller för både statliga och privata bolag, oavsett om verksamheten bedrivs i vinstsyfte eller inte. I figuren åskådliggörs de möjliga vägar som finns för att inrätta ett europeiskt företagsråd alternativt ett informations- och samrådsförfarande.

aktas vid förhandlingar om nya avtal eller förändringar av existerande avtal som företas under övergångsperioden. Vad som gäller under övergångsperioden behandlas i slutet av detta kapitel. Nedan följer en genomgång av bestämmelserna om europeiska företagsråd med utgångspunkt i det nya direktivet och det förslag till lag som ska genomföra direktivets bestämmelser i Sverige. Lagen förbereds för närvarande i regeringskansliet och föreslås träda i kraft den 6 juni 2011.

VEM TAR INITIATIV OCH INLEDER FÖRHANDLINGAR

Direktivet föreskriver två möjliga vägar att initiera förhandlingar om ett avtal om att inrätta ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande. De vägarna är:

1. Den centrala ledningen i ett gemenskapsföretag tar initiativ till förhandlingar.
2. Minst 100 arbetstagare i två olika medlemsländer, eller deras representanter, vid minst två olika företag eller driftsställen undertecknar en skriftlig begäran om förhandling.

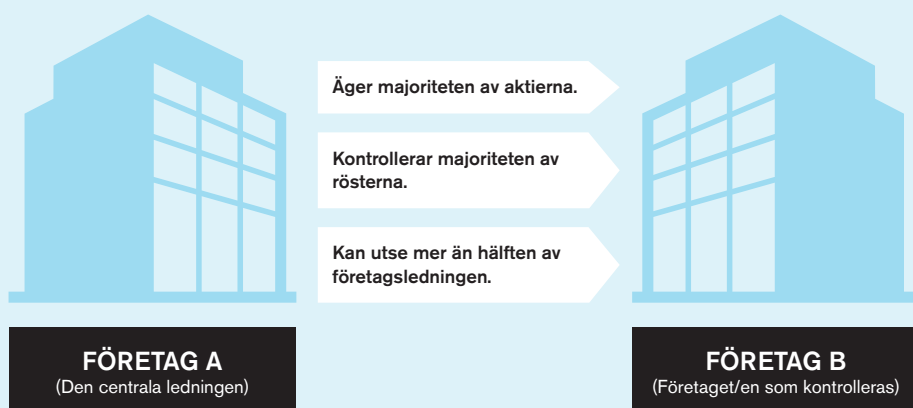
Exempel: Det krävs inte att 100 arbetstagare i vart och ett av länderna eller driftsställena skriftligen står bakom en begäran om förhandling. Det räcker med att totalt 100 arbetstagare eller deras representanter står bakom ansökan och att åtminstone någon arbetstagare från ett annat land, finns representerad. I ett extremfall skulle 99 arbetstagare från ett land och 1 arbetstagare från ett annat vara tillräckligt för att en begäran ska vara giltig enligt direktivet.

Direktivet anger vidare att förhandlingarna ska föras mellan den centrala ledningen i gemenskapsföretaget och ett särskilt förhandlingsorgan som består av representanter för arbetstagarna.

Den centrala ledningen i företaget

Det är den centrala ledningen som har huvudansvar för att inleda förhandlingar om ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande. Vad eller vem som är den centrala ledningen är inte närmare definierat i direktivet. Av naturliga skäl måste dock den centrala ledningen vara representanter som har befogenhet att lämna relevant information och som har behörighet att förhandla med arbetstagarna om gränsöverskridande frågor.

Var finns den centrala ledningen?



Figur E. Det är den centrala ledningen som har rätt att inleda förhandlingar om ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande. Centrala ledningen antas vara ledningen i det företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över de andra företagen i gruppen. För att identifiera den centrala ledningen räcker det med att ett av de tre kriterierna ovan är uppfyllt.

Är det fråga om att inrätta ett europeiskt företagsråd i en grupp av företag antas den centrala ledningen vara ledningen i det företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över de andra företagen i gruppen. Detta företag kallas det kontrollerande företaget. För att kunna identifiera detta företag i en grupp av företag har direktivet ställt upp ett antal kriterier:

- Företaget äger majoriteten av företagets aktier.
- Företaget kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till företagets aktiekapital.
- Företaget har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i företagets ledning, administrativa organ eller tillsynsorgan.

Det räcker med att ett av kriterierna ovan är uppfyllt för att identifiera det kontrollerande företaget. Det finns också bestämmelser för hur man ska gå tillväga om den centrala ledningen inte är verksam inom EES-området.

- Går det inte att identifiera en central ledning inom EES-området, kan en representant utses av företaget.
- Om ingen representant utses ska det företag som har flest arbetstagare i något av EES-länderna ansvara för att förhandlingar inleds.

Ytterst är det de nationella bestämmelserna som är avgörande för att peka ut den centrala ledningen. Om det kontrollerande företaget har säte i Sverige så blir svenska bestämmelser tillämpliga.

De svenska bestämmelserna anger att gemenskapsföretaget aktivt ska verka för att ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande inrättas.

Företaget ansvarar för att utse de personer, eller en avdelning, som har behörighet att från företagets sida inleda förhandlingar. De ansvarar också för att ställa tillräckligt med resurser till förfogande för att arbetstagarna ska kunna etablera en förhandlingsdelegation som ska vara motpart till företaget i förhandlingarna om ett avtal om ett europeiskt företagsråd.

Om den centrala ledningen i ett företag inte agerar tillräckligt aktivt kan de bli skadeståndsskyldiga. Det ska dock noteras ett företag inte kan åläggas att betala skadestånd om de så kallade tilläggsföreskrifterna blir tillämpliga. Tilläggsföreskrifterna beskrivs senare i boken, och är speciella regler som börjar gälla om parterna inte kommer överens.

ARBETSTAGARNAS FÖRHANDLINGSDELEGATION

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation är motpart till företagsledningen och representerar arbetstagarsidan. Företaget har ett särskilt ansvar för att ett sådant förhandlingsorgan bildas. Företaget ska bland annat:

- Överlämna information som arbetstagarsidan behöver för att bilda en förhandlingsdelegation. Informationen måste åtminstone innehålla uppgifter om antalet anställda samt gemenskapsföretagets eller företagsgruppens struktur.
- Stå för kostnader som uppkommer för att ett särskilt förhandlingsorgan ska kunna bildas.

Hur ska ledamöterna väljas?

Det första steget när förhandlingsdelegationen ska utses är att fastställa hur många ledamöter som ska finnas. I direktivet anges att antalet ledamöter som ska utses till förhandlingsdelegationen ska stå i proportion till hur många anställda företaget har i varje medlemsland. Principen för hur detta ska gå till är densamma i hela EES-området. Utgångspunkten är att varje land tilldelas en plats för varje påbörjad tiondel av det totala antalet anställda arbetstagare.

Exempel: Om ett gemenskapsföretag har 1 000 arbetstagare i 4 länder kan ledamöterna fördelas enligt följande: Land A har 500 arbetstagare och får utse 5 ledamöter. Land B har 250 arbetstagare och får utse 3 ledamöter. Land C har 200 arbetstagare och får utse 2 ledamöter. Land D har 50 arbetstagare och får utse 1 ledamot. Totalt skulle förhandlingsdelegationen bestå av 11 ledamöter.

Beräkningen av det totala antalet arbetstagare baseras på det genomsnittliga antalet de två föregående åren innan den skriftliga begäran framställdes. Att en arbetstagare är anställd som arbetare eller tjänsteman eller om anställningen är statlig, kommunal eller privat, spelar ingen roll enligt direktivet. Det som är avgörande är om arbetstagaren är anställd vid gemenskapsföretaget.

Till anställda arbetstagare räknas även de som varit deltidsanställda under perioden. Andra frågor som gäller formen av anställning avgörs av den nationella rätten. Om underleverantörer, utstationerade arbetstagare eller uthyrd arbetskraft ska räknas som anställda avgörs till exempel med

ledning av lagstiftningen i respektive land. I Sverige gäller det civilrättsliga arbetstagarbegreppet¹³ som det utvecklats i praxis.

Vem ska väljas?

När fördelningen av ledamöter per land har genomförts ska ledamöterna utses. Detta ska ske enligt de nationella bestämmelser som finns i varje medlemsland. De svenska bestämmelserna gäller i följande fall:

- Om företaget har sitt säte i Sverige eller när det kontrollerande företaget i en företagsgrupp har sitt säte i Sverige.
- När det handlar om vem som ska utses till förhandlingsdelegationen, även om företagets ledning finns i ett annat medlemsland. Det kan vara fallet om ledamöter ska utses vid en filial i Sverige medan företagets huvudkontor finns i ett annat land.
- När ledamöter ska utses i ett företag i Sverige som ingår i en företagsgrupp, även om det inte är fråga om ett kontrollerande företag.

Huvudregeln enligt de svenska bestämmelserna är att svenska ledamöter utses av den kollektivavtalsbärande lokala arbetstagarorganisationen.

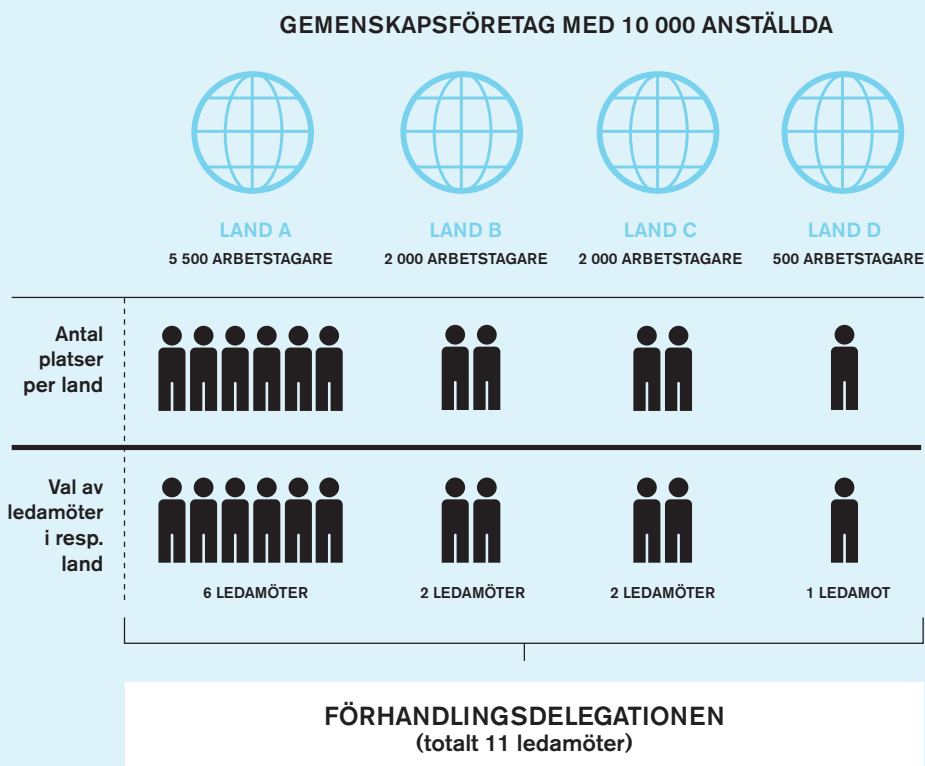
Om det finns flera kollektivavtalsbärande organisationer, och de inte kan enas gäller följande:

- Om bara en enda ledamot ska utses är det den kollektivavtalsbärande organisation som företräder flest antal arbetstagare i företaget eller företagsgruppen som ska utse ledamoten.
- Om flera ledamöter ska utses gäller följande: Den kollektivavtalsbärande lokala arbetstagarorganisationen i företaget eller företagsgruppen som representerar fler än fyra femtedelar av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna ska utse samtliga ledamöter. Om en annan sådan organisation företräder minst en tjugondel av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna, får dock denna organisation utse en av suppleanterna.
- Om ingen kollektivavtalsbunden organisation företräder mer än fyra femtedelar av arbetstagarna får de två lokala arbetstagarorganisationer som företräder flest arbetstagare i företaget eller företagsgruppen utse

13. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.

För mer information se ordlistan under arbetstagarbegreppet.

Hur ska ledamöterna till förhandlingsdelegationen väljas?



Figur F. Det första steget är att fördela platserna i förhandlingsdelegationen mellan medlemsländerna. Utgångspunkten är att varje land tilldelas en plats för varje påbörjad tiondel av det totala antalet anställda arbetstagare. I nästa steg ska platserna som varje land tilldelats tillsättas med ledamöter. Det sker i enlighet med de nationella bestämmelserna i varje land. I Sverige är det i första hand de lokala arbetstagarorganisationerna, som är bundna av kollektivavtal, som ska utse ledamöterna. Ledamöterna i förhandlingsdelegationen behöver, till skillnad från ledamöterna i det europeiska företagsrådet, inte vara anställda vid gemenskapsföretaget. Om förhandlingsdelegationen sluter avtal om att inrätta ett europeiskt företagsråd övertar rådet förhandlingsdelegationens samtliga rättigheter och skyldigheter när rådet konstituerar sig vid det första sammanträdet.

Bestämmelserna för europeiska företagsråd är i princip jämförbara med de bestämmelser som gäller när platser ska fördelas i en förhandlingsdelegation eller ett arbetstagarråd som inrättas enligt direktivet om europabolag.

vardera en ledamot och en suppleant. Om de anställda har rätt till tre ledamöter och tre suppleanter, får den större av organisationerna utse två ledamöter och två suppleanter.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal ska den lokala organisation som företräder flest arbetstagare utse ledamöterna. Finns fler lokala organisationer representerade kan de komma överens om att utse ledamöter på något annat sätt.

Finns inte några arbetstagare som är medlemmar i en arbetstagarorganisation kan inga ledamöter utses i Sverige.

För att information och samrådsförfarandet ska fungera bra finns det goda skäl att olika personalkategorier finns representerade i förhandlingsdelegationen. Även personer som inte är anställda vid gemenskapsföretaget kan utses till ledamöter i förhandlingsdelegationen. Det kan vara personer som representerar anställda i företag eller filialer som ligger utanför EES-området eller en person med särskild kompetens.

Förhandlingsdelegationen konstitueras

Om inte nationella bestämmelser föreskriver något annat beslutar förhandlingsdelegationen själv hur den konstitueras, dvs hur det formella bildandet ska gå till. Delegationen ska informera den centrala ledningen om sin sammansättning och om att förhandlingar inleds.

Även behöriga arbetstagarorganisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare på europeisk nivå ska underrättas.

Möten och experter

Förhandlingsdelegationen har getts vissa rättigheter i direktivet för att kunna utgöra en jämbördig förhandlingspart till den centrala ledningen.

Före och efter varje möte med den centrala ledningen har förhandlingsdelegationen rätt att sammanträda utan att företrädarna för arbetsgiversidan är närvarande. Ledamöterna i förhandlingsorganet ska då ha tillgång till nödvändiga kommunikationsmedel.

Vid förhandlingarna kan delegationen begära att få biträdas av experter som de själva väljer. En expert som utsetts av förhandlingsdelegationen har rätt att närvara vid förhandlingsmöten med företaget. Arbetstagarorganisationerna på europeisk nivå kan erbjuda sådan experthjälp och rådgivning.

Det finns inga begränsningar i direktivet om hur många experter eller vilka experter som får anlitas. Däremot kan det i medlemsländernas lagar finnas bestämmelser som begränsar kostnaderna för hur många experter som kan anlitas.

Förhandlingsdelegationens beslut

Det krävs majoritetsbeslut för att ett förslag i förhandlingsdelegationen ska kunna antas. Därför måste en majoritet av ledamöterna rösta för ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande för att det ska inrättas.

Direktivet ger även delegationen möjlighet att inte inleda några förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar. Beslutet måste dock fattas med minst två tredjedelar av rösterna, och det bör särskilt noteras att ett sådant beslut innebär att de tvingande reglerna i tilläggsföreskrifterna sätts ur spel. Tilläggsbestämmelserna behandlas nedan i ett särskilt avsnitt. Dessutom kan inte en ny begäran om att sammankalla förhandlingsdelegationen göras förrän tidigast två år efter att beslutet fattats. Detta gäller under förutsättning att parterna inte kommit överens om en kortare frist.

FÖRHANDLINGARNA

Det är den centrala ledningen som ska ta det första initiativet genom att kalla förhandlingsdelegationen till ett möte. Den har även till uppgift att underrätta lokala företagsledningarna i och med att förhandlingar inleds.

Syftet med förhandlingarna är att komma fram till ett avtal om att inrätta ett europeiskt företagsråd.

Direktivet föreskriver att parterna, dvs företagsledning och representanterna för arbetstagarna, ska förhandla i en samarbetsvillig anda. Formuleringen är kanske inte juridiskt bindande, men kravet på samarbetsvillighet får ändå en viss betydelse för tolkningen av direktivets övriga bestämmelser. Det indikerar målsättningen att främja arbetstagarnas medverkan i företagets beslutsprocess.

I direktivet anges inte när förhandlingarna måste påbörjas. De bör dock inledas så snart det är möjligt. Det framgår indirekt av bestämmelserna om vad som gäller när parterna inte lyckas komma fram till en överenskommelse. Då ska i vissa fall de så kallade tilläggsbestämmelserna tillämpas.

AVTAL OM ETT EUROPEISKT FÖRETAGSRÅD

Avtalet om ett europeiskt företagsråd kan betraktas som ett slags kollektivavtal. Parterna utgörs av europeiska representanter för företaget å ena sidan, och europeiska arbetstagarrepresentanter å den andra.

Även om parterna har lämnats stor frihet att utforma avtalet, innehåller direktivet ett antal obligatoriska bestämmelser och definitioner som påverkar förhandlingsutrymmet. Vissa bestämmelser lämnar också öppet för medlemsländerna att införa nationella regler. Det innebär att kraven på vad ett avtal ska innehålla kan variera beroende på i vilket land företagsrådet inrättas.

Grundläggande är att avtalet ska vara skriftligt och reglera hur information och samråd om gränsöverskridande frågor ska hanteras i företaget. Vad som närmare avses med dessa begrepp finns beskrivet i direktivet:

■ *Information*

Med information avses de uppgifter som arbetsgivaren är skyldig att överlämna för att göra det möjligt för arbetstagarnas representanter att behandla frågan. Arbetstagaren ska kunna granska och sätta sig in i vad den aktuella frågan avser. De ska också kunna bedöma eventuella konsekvenser och vid behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget.

■ *Samråd*

Samråd handlar om att göra det möjligt för arbetstagarnas representanter att uttrycka sin åsikt om föreslagna åtgärder och på så vis få igång en dialog med arbetsgivaren.

■ *Gränsöverskridande frågor*

För att en fråga ska anses vara gränsöverskridande ska något av följande villkor vara uppfyllda:

- » Frågan berör hela gemenskapsföretaget eller gruppen av företag.
- » Frågan berör minst två olika driftsställen eller företag som är belägna i olika länder inom EES-området.

Det är viktigt att uppmärksamma att vissa krav är obligatoriska och ska tas med i avtalet för att det ska vara giltigt. Exempelvis måste parterna alltid ange vilka företag som omfattas av avtalet, tidpunkten för när avtalet ska träda i kraft och hur länge det gäller.

I några fall beskriver direktivet frågor som är obligatoriska, men ger parterna frihet att välja mellan olika alternativ. I andra fall uttrycks endast en

rekommendation om vad parterna bör ta med i sitt avtal. Nedan följer kortare beskrivningar av de frågor om avtalets innehåll som tas upp i direktivet.

Vilka företag omfattas av avtalet?

I det skriftliga avtalet ska det tydligt framgå vilka företag som omfattas av överenskommelsen. Direktivet anger att avtalet ska omfatta:

- Gemenskapsföretags alla driftsställen.
- En företagsgrupps samtliga företag inom EES-området.

Detta gäller oavsett om den centrala ledningen har sitt säte i eller utanför EES-området. Samtidigt finns möjligheten att utöka avtalet till att även omfatta verksamheter i företaget som finns utanför EES-området.

Företagsrådets sammansättning

Den centrala ledningen och förhandlingsdelegationen ska fastställa företagsrådets sammansättning. Det innebär bland annat att de ska avtala om:

- Hur många ledamöter företagsrådet ska ha.
- Vilka det ska vara.
- På vilket sätt de ska utses.
- Mandatperiodens längd.

Parterna är fria att bestämma antalet ledamöter i företagsrådet, men många väljer att följa principen om proportionalitet. Det innebär att fördelningen sker i förhållande till hur många anställda företaget har i olika länder.

När det gäller frågan om vem som ska vara arbetstagarrepresentant är det av stor betydelse att få med representanter för olika grupper av anställda. I direktivet anges att parterna i *möjligaste mån*, ska ta hänsyn till kategori av arbetstagare, typ av verksamhet och kön. Syftet är att få en väl avvägd arbetstagarrepresentation i företagsrådet. Här följer några möjliga sammansättningar av rådet:

- Hela rådet kan bestå av enbart representanter för de anställda.
- Representanter som arbetar för företagets enheter utanför EES-området får ingå.
- Experter och konsulter kan ingå som fullvärdiga ledamöter eller som observatörer.

Parterna väljer också ordförande och kan om så önskas utse en valberedning. De kan bestämma sig för ett system där representanterna i företagsrådet regelbundet byts ut enligt ett roterande schema.

På vilken nivå i företaget ska företagsrådet inrättas?

Direktivet anger en skyldighet att inrätta ett europeiskt företagsråd, men parterna är fria att välja på vilken nivå det europeiska företagsrådet inrättas. Det kan till exempel vara på koncern- eller affärsgruppsnivå.

När det handlar om en grupp av företag bör parterna vara uppmärksamma på att företagsrådet ska inrättas på den högsta nivån, dvs på företagsgruppsnivå (koncernnivå) om inte parterna kommer överens om något annat.

Administrativa uppgifter och budget

Parterna har också i uppgift att fastställa hur förfarandet för information och samråd ska utformas. I det ingår bland annat att bestämma vilka administrativa uppgifter som företagsrådet ska ansvara för. Enligt direktivet ska parterna skriftligen reglera:

- Platsen för företagsrådets möten.
- Mötesfrekvensen och mötenas längd.
- Vilka ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till företagsrådets förfogande.
- Hur information och samråd med nationella organ för arbetstagarrepresentation ska fungera (utan att det påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser som gäller för information och samråd med arbetstagarerna i respektive land).
- Hur och i vilka situationer avtalet ska omförhandlas och vad som ska gälla vid omstruktureringar.

Utöver villkoren ovan är det dessutom viktigt att avtalet anpassas till situationen i det företag där företagsrådet ska inrättas. Arbetet underlättas om parterna fastställer regler för en effektiv administration redan från start. Några exempel på villkor som kan regleras i avtalet är:

- När och hur information ska överlämnas och distribueras.
- När och hur samråd ska genomföras.

- Omröstningsregler för olika frågor.
- Ansvarsfördelning när det gäller schemaläggning av mötesaktiviteter, rapportering, utbildning av ledamöterna, uppföljning etc.

Arbetsutskottet i företagsrådet

Om parterna anser att det finns behov kan de inrätta ett särskilt arbetsutskott. De är fria att själva definiera vilka uppgifter ett sådant utskott ska ha, men syftet kan till exempel vara att underlätta administration och samordning i företagsrådet. Om parterna väljer att inrätta ett arbetsutskott ska villkoren för utskottet regleras i avtalet. Till exempel hur det ska sättas samman, på vilket sätt medlemmarna utnämns, vilka arbetsuppgifter utskottet ska ha och mötesordning.

Avtalsvillkor

I avtalet ska det tydligt framgå när det träder i kraft och hur länge det gäller. Även bestämmelser för hur det kan ändras eller sägas upp bör regleras, liksom när det måste omförhandlas.

INFORMATIONS- OCH SAMRÅDSFÖRFARANDE

Som framgått ovan kan parterna komma överens om att, i stället för ett europeiskt företagsråd, inrätta ett annat förfarande för information och samråd. Skillnaden är framför allt att ett informations- och samrådsförfarande kan göras mindre formbundet. Det är den centrala ledningen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation som tillsammans avgör om ett sådant förfarande ska inrättas. I förhandlingsdelegationen ska beslut i frågan fattas med en majoritet av ledamöternas röster. Avtalet ska dessutom vara skriftligt.

Avtalet kan omfatta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden. Även särskilda organ eller utskott kan inrättas. I likhet med vad som gäller när ett europeiskt företagsråd inrättas är det den centrala ledningen som ska ansvara för de kostnader som uppkommer.

Direktivet ställer upp två krav på ett avtal om att inrätta ett informations- och samrådsförfarande. Avtalet ska tillgodose:

- Att informationen särskilt gäller gränsöverskridande frågor som har betydande inverkan på arbetstagarnas intressen.
- Att arbetstagarnas representanter har rätt att sammanträda för att överlägga om den information de fått.

De flesta av direktivets regler för europeiska företagsråd gäller även vid ett informations- och samrådsförfarande. Bland annat i frågor som rör:

- Skydd för arbetstagare
- Tystnadsplikt

När det gäller direktivets bestämmelser om att förhandlingar ska inledas vid väsentliga omstruktureringar är det osäkert om dessa regler också kan anses omfatta ett informations- och samrådsförfarande. Däremot får det anses klart att reglerna om samordning med nationella organ för information och samråd inte är tillämpliga.

Det är emellertid inget som hindrar att parterna själva kommer överens om något annat. Nationella bestämmelser kan också få betydelse för vad som ska gälla i sådana situationer.

Ett informations- och samrådsförfarande kan variera i olika delar i företaget eller vara utformat på olika sätt i olika länder.

Exempel: Ett informations- och samrådsförfarande kan innebära att den centrala ledningen redogör för gränsöverskridande frågor i en skriftlig rapport som distribueras enligt nationella rutiner. Detta kombineras med att en ansvarig personalchef regelbundet besöker företaget. På plats redogör och samråder personalchefen med arbetstagarnas representanter om gränsöverskridande frågor.

TILLÄGGSFÖRESKRIFTERNA GÄLLER NÄR MAN INTE KOMMER ÖVERENS

Enligt tilläggsföreskrifterna är det obligatoriskt att inrätta ett europeiskt företagsråd när vissa förutsättningar är uppfyllda. Tilläggsföreskrifterna ska tillämpas om något av följande villkor är uppfyllda:

- Den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter att begäran inlämnats av arbetstagarna.
- Den centrala ledningen och förhandlingsdelegationen fattar ett gemensamt beslut om att tilläggsföreskrifterna ska tillämpas.
- Ett avtal om att inrätta ett europeiskt företagsråd har inte kunnat ingås inom tre år räknat från den dag initiativet togs.

När ska tilläggsföreskrifterna användas?



Figur G. Tilläggsföreskrifterna är obligatoriska bestämmelser om att inrätta ett europeiskt företagsråd.

Tilläggsföreskrifterna ska inte tillämpas om förhandlingsdelegationen beslutat att inte inleda, eller frivilligt avbryter pågående förhandlingar med den centrala ledningen. Inte heller ska reglerna tillämpas om ingen av parterna tagit initiativ till förhandlingar.

Precis som direktivets övriga bestämmelser ska tilläggsföreskrifterna införlivas i de nationella rättssystemen i varje medlemsland. Det innebär att tilläggsföreskrifterna kan se olika ut i olika länder. Huvudregeln är att man använder sig av tilläggsföreskrifterna, så som de fastställts i det medlemsland där den centrala ledningen är belägen. Vilket som är den centrala ledningen avgörs på samma sätt som när ett europeiskt företagsråd ska inrättas. Även här ska kostnaderna för det obligatoriska företagsrådet bäras av den centrala ledningen.

Arbetstagarnas representanter

Reglerna i tilläggsföreskrifterna säger att företagsrådet ska vara sammansatt av arbetstagare vid gemenskapsföretaget. Ledamöter utses av representanter för arbetstagarnas organisation. Finns inga arbetstagarrepresentanter gäller enligt direktivet att samtliga arbetstagare ska utse ledamöterna. I Sverige gäller dock följande: Om det inte finns några fackligt organiserade arbetstagare på företaget gäller, i likhet med val av ledamöter till förhandlingsdelegationen, att inga svenska ledamöter kan utses.

Arbetstagarnas representanter ska väljas proportionellt i förhållande till antalet arbetstagare i varje medlemsland på samma sätt som gäller för förhandlingsdelegationen. Direktivet föreskriver också att den centrala ledningen, eller annan relevant ledning, ska underrättas om det europeiska företagsrådets sammansättning.

Möten

Företagsrådet har rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång per år enligt tilläggsbestämmelserna. Syftet är att den centrala ledningen ska lämna information och samråda med ledamöterna om utvecklingen i företaget. Inför mötet ska den centrala ledningen även ta fram en rapport som ska utgöra underlag för information och samråd.

Inför möten med den centrala ledningen har företagsrådets ledamöter rätt att sammanträda enskilt utan att företagsledningen är närvarande.

Arbetsutskottet

Europeiska företagsråd, som bildas i enlighet med tilläggsbestämmelserna, ska bland sina ledamöter utse ett särskilt arbetsutskott som består av högst fem ledamöter. De har till uppgift att samordna verksamheten i företagsrådet. Utskottet ska själv besluta om sin arbetsordning men också ges möjlighet att regelbundet utöva verksamheten. Företagsrådet och arbetsutskottet kan även biträdas av experter som de själva väljer.

Ett arbetsutskott som inrättats med stöd av tilläggsbestämmelserna har även getts en särskild roll och vissa rättigheter om det uppstår exceptionella omständigheter. Exempel på exceptionella omständigheter kan vara omlokaliseringar, nedläggning av driftsställen eller kollektiva uppsägningar. Vid sådana tillfällen har utskottet rätt till information och att träffa den centrala ledningen eller annan ledningsnivå i företaget som är mer relevant i den rådande situationen. Syftet med mötet är att få mer information och att kunna samråda om den aktuella situationen. Mötet ska äga rum så snart det är möjligt. Inför sådana möten är företagsledningen skyldig att ta fram en rapport som företagsrådet har rätt att yttra sig över.

Omprövning av verksamheten

Fyra år efter att företagsrådet har inrättats i enlighet med tilläggsbestämmelserna ska det självt ompröva sin verksamhet. Då ska man besluta om förhandlingar ska inledas för att få ett avtal om ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande. Vid dessa förhandlingar kan parterna även besluta om att tilläggsföreskrifterna ska fortsätta att tillämpas. Vid en sådan omprövning tillsätts ingen förhandlingsdelegation som representerar arbetstagarna. Det existerande företagsrådet utgör då motpart till företaget.

EXCEPTIONELLA OMSTÄNDIGHETER

Det är viktigt att parterna tar hänsyn till att förhållandena i företaget kan förändras snabbt. Särskilt vid omstruktureringar ställs företagsrådets kapacitet på prov. För att stärka arbetstagarnas ställning har särskilda bestämmelser om vad som ska gälla vid väsentliga omstruktureringar införts i direktivet. Dessa bestämmelser blir tillämpliga om parterna i sitt avtal inte föreskrivit vad som ska gälla vid en väsentlig omstrukturering, eller om det finns flera avtal som är motstridiga. I en sådan situation ska nya förhandlingar inledas, samtidigt som redan befintliga avtal fortsätter att gälla, eventuellt med de anpassningar som situationen kräver och parterna kommit överens om. Det finns ingen närmare

förklaring till vad en väsentlig omstrukturering innebär i direktivet. Man torde dock kunna utgå från att bestämmelsen blir tillämplig vid beslut som i hög grad påverkar arbetstagarnas situation och intressen. Till exempel omlokaliseringar, nedläggningar eller varsel om kollektiva uppsägningar.

Det är företagsledningen som ska inleda förhandlingar, antingen på eget initiativ eller på skriftlig begäran av minst 100 arbetstagare för att bilda ett nytt företagsråd eller inrätta ett annat förfarande för information och samråd. När ett företagsråd bildas på detta sätt gäller att:

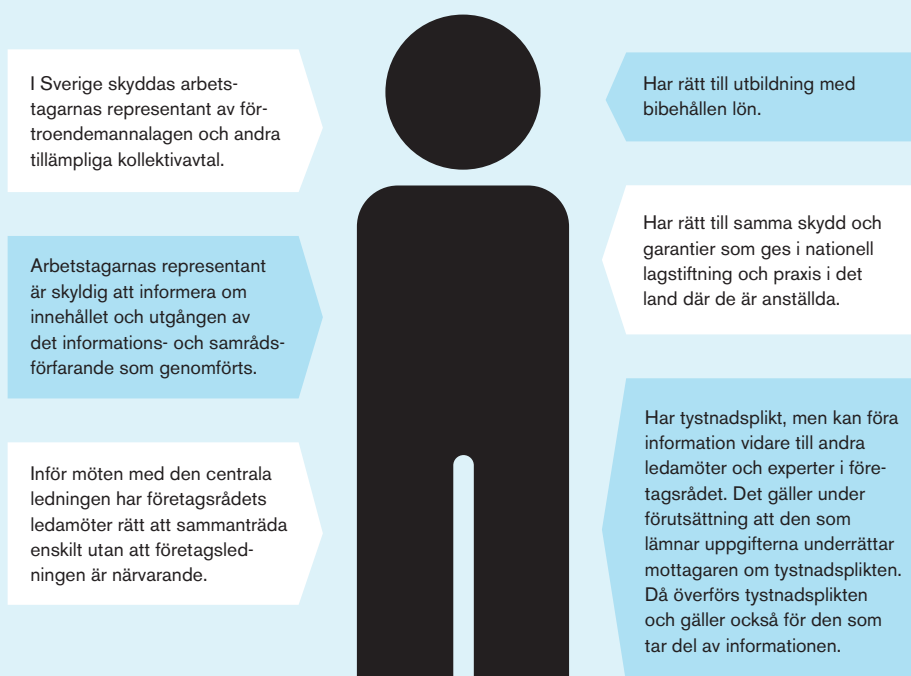
- Minst tre ledamöter från vart och ett av redan befintliga företagsråd ska ingå i arbetstagarnas förhandlingsdelegation.
- Därutöver ska resterande ledamöter väljas eller utnämnas. Förfarandet för att välja dessa ledamöter är detsamma som när ledamöterna i arbetstagarnas förhandlingsdelegation ska utses.
- Befintliga företagsråd ska fortsätta sitt arbete till dess parterna kommit överens om ett nytt avtal.

När ett nytt avtal har träffats ska tidigare företagsråd upplösas. Avtalen som legat till grund för att inrätta dem ska i samband med detta upphöra att gälla.

RÄTTSKAPACITET

Av direktivet framgår att ett företagsråd ska ha rättskapacitet för att utöva sina rättigheter och företräda arbetstagarna. Vad rättskapacitet konkret innebär måste avgöras med ledning av lagstiftningen i varje medlemsland. Det innebär bland annat att företagsrådet ska ha möjlighet att föra arbetstagarnas talan inför domstol eller andra myndigheter. De svenska bestämmelserna anger uttryckligen att både arbetstagarnas förhandlingsdelegation och företagsrådet har rättigheter och skyldigheter samt kan föra talan inför domstolar och andra myndigheter. Som tidigare nämnts övertar det europeiska företagsrådet alla rättigheter och skyldigheter när det bildats. Företagsrådet blir då part till avtalet om ett europeiskt företagsråd i stället för förhandlingsdelegationen. Dessa båda organ kan således aldrig samtidigt företräda arbetstagarna. Liknande bestämmelser finns också i bestämmelserna som reglerar arbetstagarinflytande i europabolag.

Rollen som arbetstagarnas representant



Figur H. Översikt av rollen som arbetstagarnas representant.

KOSTNADER

Samtliga kostnader i samband med förhandlingar om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för information och samråd ska bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget. Direktivet anger också att medlemsländerna i viss utsträckning får fastställa särskilda budgetregler för förhandlingsdelegationens verksamhet. Länderna kan till exempel särskilt begränsa finansieringen av experter som kan biträda förhandlingsdelegationen. När det gäller det europeiska företagsrådets verksamhet anger direktivet att ledamöterna ska förfoga över de medel som är nödvändiga för att kunna företräda och ta tillvara arbetstagarnas rättigheter. Vilka medel som är nödvändiga får avgöras från fall till fall. Det är givetvis viktigt att parterna reglerar frågan om ersättning av kostnader i det avtal som ska reglera arbetstagarinflytandet i företaget.

När tilläggsbestämmelserna tillämpas gäller samma huvudprincip. Det är gemenskapsföretaget som ska stå för de kostnader som uppstår i samband med att det europeiska företagsrådet utövar sin verksamhet. Tilläggsbestämmelserna är mer detaljerade och anger uttryckligen att företaget ska betala kostnaderna för anordnandet av möten, tolkning, logi och resor för ledamöterna i företagsrådet. Detta gäller så länge parterna inte kommit överens om något annat. Även om tilläggsbestämmelserna tillämpas har medlemsländerna vissa möjligheter att fastställa nationella budgetregler. Enligt svensk rätt ska löpande kostnader och kostnader för bildandet av arbetstagarnas förhandlingsdelegation bäras av gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp. Detsamma gäller kostnaderna för europeiska företagsråd. För samtliga kostnader gäller att de måste anses skäliga. Vad som är skäligt måste i varje enskilt fall avgöras utifrån sitt sammanhang.

ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER

Ledamöter i förhandlingsdelegationer, företagsråd och de som fullgör uppgifter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande omfattas av speciella regler. De har rätt till liknande skydd och garantier som ges i nationell lagstiftning och praxis i det land där de är anställda. Det betyder att ledamöter som är anställda i Sverige, och som utsetts av en facklig organisation i Sverige, omfattas av svenska skyddsbestämmelser. Till exempel av förtroendemannalagen, men också av tillämpliga kollektivavtal.

De svenska bestämmelserna om skydd för arbetstagarnas representanter innebär bland annat följande:

- En arbetsgivare får inte hindra en ledamot i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet från att fullgöra sitt uppdrag.
- En arbetstagarrepresentant har rätt att behålla samma villkor, under och efter uppdraget, som om arbetstagaren inte haft något uppdrag.
- Arbetstagarnas representant omfattas av bestämmelserna om rätt till ledighet och att få betalning under ledigheten.
- De har också företrädesrätt till fortsatt anställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering.
- Rätten till ledighet för utbildning är reglerad för vissa situationer.
- Rätt till utbildning med bibehållen lön, i den utsträckning som krävs för att kunna utföra uppgifter som representant i ett internationellt sammanhang.

Ledamöter i ett europeiskt företagsråd har också skyldigheter. De ska hålla arbetstagarnas representanter på nationell nivå informerade om innehållet och utgången av det informations- och samrådsförfarande som genomförts. Saknar arbetstagarna en representant ska samtliga arbetstagare vid företaget informeras istället.

TYSTNADSPLIKT

När det gäller tystnadsplikt eller förtrolig information anger direktivet att medlemsländerna ska fastställa bestämmelser i sin respektive lagstiftning. Vad tystnadsplikten innebär i detalj kan därför variera mellan olika länder. Utgångspunkten är att företaget får föreskriva tystnadsplikt för arbetstagarnas representanter. Det gäller ledamöter i förhandlingsdelegationer, företagsråd och andra organ som inrättats, men också för experter som biträder arbetstagarna. Av direktivet framgår att tystnadsplikten ska gälla även efter det att en arbetstagarrepresentant fullgjort sitt uppdrag.

Den svenska lagstiftningen anger att ett gemenskapsföretag får föreskriva tystnadsplikt med hänsyn till företagets bästa. Samtidigt tillåter bestämmelserna att en arbetstagarrepresentant, trots tystnadsplikt, får föra information vidare till andra ledamöter och experter i företagsrådet. Det gäller under förutsättning att den som lämnar uppgifterna underrättar mottagaren om tystnadsplikten. Då överförs tystnadsplikten och gäller också för den som tar emot information. Brott mot tystnadsplikten kan medföra skyldighet att betala skadestånd.

SKADESTÅND

Direktivet anger att medlemsstaterna ska föreskriva lämpliga åtgärder som ska vidtas om direktivet inte följs. I Sverige gäller att brott mot lagen om europeiska företagsråd är skadeståndssanktionerade. Arbetstagarorganisationer och europeiska företagsråd, liksom gemenskapsföretag och kontrollerande företag har rätt att kräva skadestånd vid brott mot lagen eller mot avtal som ingåtts enligt lagen. Rätten till skadestånd omfattar dock inte interna tvister mellan arbetstagarorganisationer eller mellan arbetstagarorganisationer. En tvist om hur arbetstagarorganisationerna ska fördela platser i förhandlingsdelegationen ger exempelvis inte en arbetstagarorganisation rätt till skadestånd från en annan arbetstagarorganisation.

Vill exempelvis ett europeiskt företagsråd få ett skadeståndsyrkande prövat i domstol ska man först påkalla förhandling med gemenskapsföretaget i enlighet med MBLs regler om allmän förhandlingsrätt. Reglerna säger att förhandling ska påkallas inom fyra månader efter det att arbetstagarorganisationen fått kännedom om förhållandena som ligger till grund för skadeståndsyrkandet eller senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Om parterna inte kan enas i förhandlingarna och arbetstagarorganisationen vill väcka talan ska det ske inom åtta månader efter det att förhandlingen har avslutats. Arbetsdomstolen är behörig domstol i första instans.

FÖRHÅLLET MELLAN EUROPEISKA FÖRETAGSRÅD OCH NATIONELLA BESTÄMMELSER

I direktivet har särskilda bestämmelser som reglerar förhållandet mellan europeiska företagsråd och nationella organ för arbetstagarrepresentation införts. I Sverige bygger arbetstagarrepresentation till stora delar på MBL och hur de fackliga organisationerna byggts upp. Nationella organ för arbetstagarrepresentation kan vara fackklubbar som i Sverige, men det är inte alltid fallet. I andra länder är det inte nödvändigtvis fackliga företrädare som representerar arbetstagarorganisationerna eller fackliga organisationer som utser arbetstagarorganisationernas representanter.

Utgångspunkten är att avtalet om att inrätta ett europeiskt företagsråd inte ska påverka nationella bestämmelser som rör information och samråd oavsett hur detta fungerar i respektive land. I avtalet ska det dock regleras hur information och samråd med nationella organ ska samordnas. Det kan i vissa fall innebära att avtalet på olika sätt måste anpassas till medlemslandets förhållanden och regelverk. Anpassningarna får dock inte leda till att arbetstagarorganisationernas skyddsnivå sänks.

Enligt direktivet har medlemsländerna till uppgift att säkerställa företagens informations- och samrådsplikt mot både europeiska företagsråd och de nationella organ som representerar arbetstagarna. Detta gäller även i frågor som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.

Det ska också uppmärksammas att andra lagar och bestämmelser, som inte direkt berör information och samråd, kan ha betydelse för företagsrådets verksamhet. Exempelvis kan möjligheterna att driva en process vid domstol samt möjligheter att kräva skadestånd eller säga upp avtalet variera beroende på vilket lands lag som är tillämplig. Nationella lagar kan även innehålla formella krav som måste uppfyllas. Till exempel när det gäller undertecknande av avtalet eller särskilda krav som gäller språk och översättning av handlingar. Medlemsstaterna kan också göra vissa undantag när det gäller tillämpningen av direktivet. Medlemsstaterna kan föreskriva att direktivet inte ska vara tillämpligt på besättningsmedlemmar i handelsflottan och för företag som följer ideologiskt inriktade mål. I Sverige har man inget undantag för handelsflottan. Däremot finns undantag för verksamheter som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål. Undantaget gäller för verksamhetens mål och inriktning och bygger på motsvarande undantag som finns i MBL.

OMARBETNING AV DIREKTIVET – NYA BESTÄMMELSER 2011

Under 2008 genomförde kommissionen en översyn som indikerade vissa problem med den praktiska tillämpningen av direktivet om europeiska företagsråd. Efter samråd med medlemsländerna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, beslutade kommissionen att föreslå ett nytt direktiv. Det antogs den 6 maj 2009 och har samma övergripande syfte som det tidigare direktivet, nämligen att förstärka rätten till information och samråd. De nya bestämmelserna måste ur arbetstagarsynpunkt anses vara en klar förbättring i jämförelse med de äldre bestämmelserna. Det nya direktivet är framför allt tydligare och har inorporerat ett antal avgöranden från EU-domstolens rättspraxis. Direktivet gäller i hela EES-området och några av nyheterna är:

- Innebörden i begreppen information och samråd har förtydligats.
- Till skillnad från tidigare framgår tydligt att företagsråd eller informations- och samrådsförfaranden som inrättas ska avse gränsöverskridande frågor.

- Nya krav har införts om samordning av information och samråd på gränsöverskridande och nationell nivå.
- Krav på att avtalet om europeiska företagsråd ska omförhandlas om det sker väsentliga omstruktureringar i företaget.
- Förtydliganden om medlemsländernas skyldighet att införa sanktioner mot företag som inte följer direktivet.

Övergångsperiod från 5 juni 2009 till 5 juni 2011

Det nya direktivet trädde i kraft den 5 juni 2009. Medlemsländerna har två år på sig från detta datum att införliva direktivet i den nationella lagstiftningen. Under denna övergångsperiod råder särskilda omständigheter som bör beaktas.

- Om ett avtal ingås eller omförhandlas under övergångsperioden gäller det gamla direktivets bestämmelser även efter att övergångsperioden är slut.
- Det nya direktivet påverkar inte gamla avtal. Det ställer varken krav på, eller ger rätt, att omförhandla avtal som tillkommit före eller under övergångsperioden.
- Inte heller så kallade frivilliga avtal, dvs avtal som tillkommit innan det gamla direktivet trädde i kraft påverkas av de nya bestämmelserna.

Det nya direktivet är endast juridiskt bindande för avtal som ingås efter att övergångsperioden är slut, dvs efter den 5 juni 2011. För att undvika att bli bunden av de äldre bestämmelserna bör därför representanter för arbetstagsidan välja något av följande två alternativ:

1. Avstå från att ingå avtal under övergångsperioden.
2. Om förhållandena är sådana att ett avtal inte kan vänta bör representanten för arbetstagaren se till att avtalet omfattas av bestämmelserna i det nya direktivet. Nedanstående frågor som regleras i det nya direktivet bör särskilt beaktas:
 - Vid väsentliga omstruktureringar i företaget ska avtalet anpassas. Anpassning ska också ske om det finns flera avtal som är motstridiga.
 - Ledamöter i förhandlingsdelegationen och det europeiska företagsrådet har rätt till utbildning.

- Ledamöter i europeiska företagsråd har informationsplikt när det gäller resultatet av informations och samrådsförfaranden. De är skyldiga att hålla representanter för arbetstagarna vid företag, driftsställen och filialer informerade om vad som hänt.
- Information och samråd i det europeiska företagsrådet ska samordnas med information och samrådsförfaranden på det nationella planet.

För att vara på den säkra sidan bör det uttryckligen anges att avtalet ingås med de förutsättningar som finns i det nya direktivet. Det kan ske genom att en klausul om omförhandling tas in i avtalet.

I de fortsatta beskrivningarna om europeiska företagsråd utgår vi från bestämmelserna i det nya omarbetade direktivet. I den mån det nya direktivet innebär förändringar i förhållande till det gamla anges detta specifikt i texten.

SAMMANFATTNING

När direktivet om europeiska företagsråd antogs 1994 innebar det att de första gemensamma bestämmelserna för arbetstagarinflytande i företag med verksamhet i flera länder infördes i EES-området. Direktivet innebär att ett förfarande för information och samråd ska inrättas i vissa större företag eller företagsgrupper. Företagsledningen har ett särskilt ansvar för att se till att förhandlingar om arbetstagarinflytande kommer i gång. Inledningsvis ska en förhandlingsdelegation som representerar arbetstagarna bildas. Den utgör motpart till företaget i förhandlingarna om ett avtal som syftar till att inrätta ett företagsråd eller ett annat förfarande för information och samråd. Avtalet ska vara skriftligt och reglera hur information och samråd om gränsöverskridande frågor ska hanteras inom företaget.

Direktivet innehåller särskilda bestämmelser, de så kallade tilläggsbestämmelserna, som träder in om parterna inte kan komma överens. De innebär att ett företagsråd ska inrättas samt anger mer detaljerade regler om hur information och samråd ska fungera i företaget. Direktivet innehåller även särskilda regler till skydd för arbetstagarna samt regler för tystnadsplikt. Genom att direktivet ska genomföras i varje medlemslands lagstiftning kan förutsättningarna för att inrätta ett företagsråd eller ett annat förfarande skilja sig från land till land. Det är i huvudsak lagstiftningen i det land där företagsledningen finns som ska tillämpas.

Ett nytt direktiv om europeiska företagsråd trädde i kraft den 5 juni 2009. Det nya direktivet innehåller förtydliganden och som helhet förbättrade förutsättningar för att utöva inflytande. Under en övergångsperiod, mellan den 5 juni 2009 och 5 juni 2011 gäller att parterna särskilt uppmärksammar vilka regler som gäller eller kommer att gälla för ett avtal som ingås eller ändras.

4

EUROPABOLAG

Europabolag

Bolagsrätten på EU-nivå har utvecklats sedan 60-talet, men det var inte förrän i början av 2000-talet som en europeisk bolagsform blev möjlig. *Societas Europaea* är det formella latinska namnet men företagsformen kallas även för SE-bolag eller europabolag.

Syftet med europabolag är att skapa likvärdiga rättsliga förutsättningar för företag verksamma i olika EU-länder. Det ligger i linje med den övergripande målsättningen med den inre marknaden, dvs att individer och företag ska kunna handla, utföra tjänster, arbeta, investera och producera under lika konkurrensförhållanden.

Den ursprungliga tanken var att SE-bolag helt skulle regleras genom EU-rättsliga bestämmelser. Medlemsländerna kunde emellertid inte enas om en sådan lösning, mycket beroende på att reglerna i medlemsländerna ser så olika ut och är svåra att ändra eller anpassa. Det gäller bland annat bestämmelser om arbetstagarinflytande, men också områden som skatter eller skydd för tredjeman.

EU-rättens grundläggande bestämmelser om europabolag har antagits i en förordning¹⁴ för att därigenom åstadkomma en kärna av regler som gäller på samma sätt i alla medlemsländer. Här är några grundläggande krav på ett europabolag:

- Ett europabolag är alltid ett aktiebolag i vilket varje aktieägare endast är ekonomiskt ansvarig för den del av aktiekapitalet som han eller hon har tecknat.
- Europabolagets aktiekapital anges i euro och ska uppgå till minst 120 000 euro.

14. Förordningarna utgör Unionens mest kraftfulla verktyg för lagstiftning. De används för att införa enhetliga och direkt tillämpliga regelverk. Detta till skillnad från direktiven, som överlåter åt medlemsländerna att reglera hur bestämmelserna ska se ut i detalj.

- Europabolaget ska ha sitt säte och vara registrerat i ett EES-land.
- Bolagets firma ska alltid innehålla förkortningen SE.

Förordningen om europabolag innehåller bestämmelser om hur europabolag kan bildas. Dessa regler omfattar emellertid inte alla aspekter runt bildandet och inte heller vad som ska gälla vid driften eller när ett europabolag ska upplösas. Ett europabolag kan därför inte etableras eller fungera utan hänsyn till andra bestämmelser i EU-rätten eller nationella regler inom olika områden. Om en fråga varken regleras i förordningen om europabolag eller andra bestämmelser inom i EU-rätten, faller den under nationell lagstiftning. I sådana fall är det bestämmelserna i det land där europabolaget har sitt säte som gäller.

När det gäller europabolag med säte i Sverige får exempelvis den svenska lagen om europabolag samt aktiebolagslagen stor betydelse. Andra nationella bestämmelser med avgörande betydelse för europabolag finns på områden som reglerar skatt, insolvens och konkurs.

Man kan därför, något tillspetsat, påstå att det egentligen inte finns en enhetlig europeisk bolagsform, eftersom de juridiska förutsättningarna för europabolag skiljer sig från land till land.

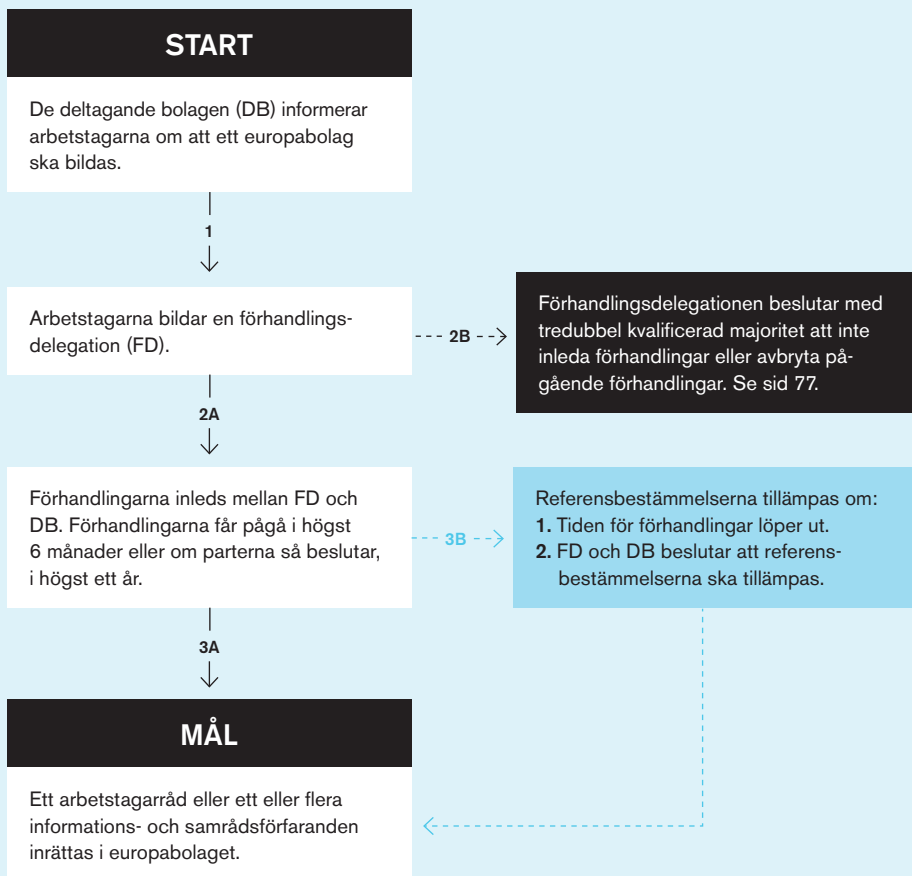
Förordningen om europabolag får emellertid särskild betydelse eftersom den innehåller bestämmelser som nationella bolagsformer inte kan erbjuda. Reglerna gör det exempelvis möjligt för två eller flera nationella aktiebolag som är belägna i olika länder att gå samman, dvs fusioneras. Förordningen syftar också till att förenkla flytt av bolagets säte från ett land till ett annat.

ARBETSTAGARINFLYTANDE I EUROPABOLAG

Bestämmelserna om arbetstagarinflytande i europabolag finns intagna i ett särskilt direktiv, som kompletterar förordningen om europabolag. Syftet med direktivet är att säkerställa att information och samråd med arbetstägarna sker på ett effektivt sätt över gränserna. Utgångspunkten är att bildandet av ett europabolag inte ska innebära att arbetstägarnas inflytande försvinner eller minskar i de företag som deltar i bildandet. Arbetstägarnas rättigheter före bildandet av europabolaget är i hög grad avgörande för vilket inflytande de senare får i det nya bolag som bildas.

I korthet skapar direktivet möjligheter att inrätta ett arbetstagarråd eller annat förfarande för information och samråd. Utöver det har arbetstägarna också rätt till medverkan, vilket innebär möjlighet att utse ledamöter i europabolagets ledningsorgan.

Hur skapas arbetstagarinflytande i europabolag?



Figur 1. Syftet med direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag är att säkerställa att information och samråd med arbetstagarna sker på ett effektivt sätt över gränserna.

Grundtanken i direktivet är att en överenskommelse om information och samråd samt medverkan ska fastställas i ett skriftligt avtal. För att ett avtal ska kunna ingås, måste en förhandlingsdelegation för arbetstagarna bildas. Förfarandet liknar på många sätt vad som gäller vid inrättandet av ett europeiskt företagsråd.

Förhandlingsdelegationen representerar de anställda arbetstagarna i de deltagande bolagen och är motpart till företagen som bildar europabolaget. Tillsammans ska de förhandla för att få till stånd ett avtal om arbetstagarinflytande i form av information, samråd och medverkan. Kommer parterna inte överens ska referensbestämmelserna tillämpas. Det är ett slags stupstocksregler, som i vissa situationer träder in och reglerar arbetstagarinflytandet i europabolaget.

VEM KAN BILDA EUROPABOLAG?

De företag som bildar ett europabolag kallas för *de deltagande bolagen*. Det är de som har ansvar för att arbetstagarinflytande etableras i företaget som ska bildas. Europabolag kan endast bildas av redan existerande företag, och till deltagande bolag räknas företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag. Ett dotterbolag som efter ombildningen inte ska vara ett dotterbolag till europabolaget räknas till exempel inte som ett deltagande bolag. Inte heller enskilda personer kan bilda europabolag.

Vilka företagsformer som tillåts bilda europabolag avgörs av lagstiftningen i respektive land. I Sverige kan exempelvis publika aktiebolag alltid delta i bildandet av europabolag.

Enligt huvudregeln i förordningen om europabolag är det bara bolag som har säte och huvudkontor inom EES-området som får delta i bildandet av europabolag. Det bör emellertid uppmärksammas att förordningen innehåller en undantagsregel. Ett land kan under vissa förutsättningar tillåta att ett bolag med huvudkontor i ett land utanför EES-området får delta i bildandet av ett europabolag. Detta är tillåtet enligt svensk rätt. Om europabolaget ska ha sitt säte i Sverige är det alltså möjligt för ett företag med huvudkontor utanför EES-området att delta i bildandet.

OLIKA FORMER AV EUROPABOLAG OCH TIDPUNKTEN FÖR ATT INLEDA FÖRHANDLINGAR

Ett europabolag kan bildas på flera olika sätt. Den form som de deltagande bolagen valt för att bilda europabolaget på har stor betydelse för arbetstagarinflytandet. De deltagande bolagen kan bilda ett europabolag genom att:

- Gå samman till ett europabolag, dvs fusion.
- Gemensamt bilda ett holdingbolag.
- Gemensamt bilda ett dotterbolag.
- Ombilda ett nationellt bolag (bolaget som ombildas räknas då som deltagande bolag).
- Ett europabolag bildar ett dotterbolag i form av europabolag.

Det finns således fem olika sätt på vilket ett europabolag kan bildas. Nedan behandlas varje bolagsform för sig. Här finns också uppgifter om när de deltagande bolagens skyldighet att inleda förhandlingar om arbetstagarinflytande uppstår.

Fusion

Ett europabolag kan bildas genom att två eller flera publika aktiebolag i minst två olika medlemsländer *fusioneras* till ett europabolag. Förutsättningen är att minst två av bolagen omfattas av olika medlemsländers lagstiftning.

I Sverige skiljer man på privata och publika aktiebolag. Det är endast publika aktiebolag som får sprida sina aktier till allmänheten genom att noteras på en svensk eller utländsk aktiebörs. Den rätten har inte privata aktiebolag. För svensk del gäller att publika aktiebolag som bildats i enlighet med aktiebolagslagen kan vara deltagande bolag när europabolag bildas genom fusion. Även ett redan bildat europabolag kan vara ett deltagande bolag vid en fusion.

Vid fusioner gäller att de deltagande bolagen ska offentliggöra avsikten att bilda ett europabolag. Det ska göras i det land där europabolaget ska ha sitt säte. Ska bolaget ha sitt säte i Sverige ska det kungöras i den officiella tidningen Post och Inrikes Tidningar. Så snart förslaget är publicerat, inträder skyldighet att inleda förhandlingar med arbetstagarrepresentanter om en ordning för arbetstagarinflytande.

Översikt av arbetstagarinflytandet i europabolag

TYP AV BOLAGSBILDNING	FUSION	HOLDINGBOLAG	DOTTERBOLAG	OMBILDNING
Krav för bildande av europabolag	<p>Två publika aktiebolag i minst två medlemsländer. Två sätt är möjliga:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ absorption, ett eller flera bolag uppgår i ett annat bolag <p>eller</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ kombination, två eller flera bolag förenas genom att bilda nytt bolag. 	<p>Två eller flera privata eller publika aktiebolag.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ minst två av bolagen ska omfattas av olika medlemsländers lagstiftning <p>eller</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ att de sedan minst två år har ett dotterbolag eller en filial i ett annat medlemsland. 	<p>Två eller flera företag.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ minst två av bolagen ska omfattas av olika medlemsländers lagstiftning <p>eller</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ att de sedan minst två år har ett dotterbolag eller en filial i ett annat medlemsland. 	<p>Ett nationellt publikt aktiebolag.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bolaget ska sedan minst två år ha åtminstone ett dotterbolag som omfattas av lagstiftningen i ett annat medlemsland.
Krav på bolagsform i Sverige	Deltagande bolag ska vara publika aktiebolag.	Deltagande bolag ska vara publika aktiebolag eller privata aktiebolag.	Deltagande bolag kan vara alla erkända associationsformer.	Deltagande bolag ska vara publika aktiebolag.
När ska förhandlingar inledas?	Så snart förslaget om bildande är publicerat.	Så snart förslaget om bildande är publicerat.	Så snart det råder enighet om en plan för ombildning till ett europabolag.	Så snart det råder enighet om en plan för ombildning till ett europabolag.
Fördelning av platser i förhandlingsdelegationen	Arbetstagare i bolag som upphör att existera självständigt har rätt till extraplatser.	I fallande ordning efter hur många arbetstagare som de deltagande bolagen har i Sverige.	I fallande ordning efter hur många arbetstagare som de deltagande bolagen har i Sverige.	I fallande ordning efter hur många arbetstagare som de deltagande bolagen har i Sverige.
Krav för beslut som innebär lägre nivå av medverkan	Tredubbel kvalificerad majoritet vid omröstning i förhandlingsdelegationen.	Tredubbel kvalificerad majoritet vid omröstning i förhandlingsdelegationen.	Tredubbel kvalificerad majoritet vid omröstning i förhandlingsdelegationen.	Obligatoriskt med minst samma nivå som innan ombildningen.
Referensbestämmelserna	Gäller om parterna inte är eniga.	Gäller om parterna inte är eniga.	Gäller om parterna inte är eniga.	Gäller om parterna inte är eniga.
Rätt till medverkan?	Ja, om medverkan innan ombildningen motsvarade minst 25% av det totala antalet anställda. Understiger medverkan 25% beslutar arbetstagarrådet om referensbestämmelserna ska tillämpas.	Ja, om medverkan innan ombildningen motsvarade minst 50% av det totala antalet anställda. Understiger medverkan 50% beslutar arbetstagarrådet om referensbestämmelserna ska tillämpas.	Ja, om medverkan innan ombildningen motsvarade minst 50% av det totala antalet anställda. Understiger medverkan 50% beslutar arbetstagarrådet om referensbestämmelserna ska tillämpas.	Ja, minst samma nivå som innan ombildningen.

Figur J. Översikt av arbetstagarinflytandet i europabolag, även kallade SE-bolag.

Holdingbolag

En annan möjlighet att bilda europabolag är att två eller flera privata eller publika aktiebolag tillsammans bildar ett holdingbolag¹⁵ i form av ett europabolag. En förutsättning är att minst två av företagen omfattas av olika medlemsländers lagstiftning, eller att de sedan minst två år har dotterbolag eller filial i ett annat medlemsland. För svensk del gäller att både publika och privata aktiebolag tillåts delta i bildandet av europabolag i form av holdingbolag.

Lednings- eller förvaltningsorganen i de företag som gemensamt ska bilda holdingbolaget har till uppgift att först utarbeta ett förslag som bland annat ska innehålla:

- En redogörelse för bolagsbildningens juridiska och ekonomiska konsekvenser för aktieägare och arbetstagare.
- Uppgift om lägsta andel aktier som de företag som deltar i bildandet ska tillskjuta till det nya bolaget. Ett minimikrav är att det nya bolaget tillskjuts aktier som berättigar till över 50 procent av rösterna i de deltagande bolagen.

När aktie- eller andelsägarna i de bolag som tagit initiativ till att bilda europabolaget uppfyllt villkoren i förslaget ska det publiceras i enlighet med nationella föreskrifter. Om europabolaget ska ha sitt säte i Sverige ska publiceringen ske i Post och Inrikes Tidningar. Precis som vid fusion, inträder skyldighet att inleda förhandlingar med arbetstagarna om en ordning för inflytande så snart förslaget publicerats.

Dotterbolag

Två eller flera företag kan bilda ett gemensamt dotterbolag i form av ett europabolag. Då krävs att minst två av de deltagande bolagen omfattas av olika medlemsländers lagstiftning, eller att de sedan minst två år har dotterbolag eller filial i ett annat medlemsland.

Dotterbolaget, dvs europabolaget, ska bildas på samma sätt som när ett nationellt företag bildar dotterbolag i form av ett publikt aktiebolag. Då

15. Ett holdingbolag är ett bolag som äger aktier i andra bolag. Det kallas ibland även för förvaltningsbolag.

ska den nationella lagstiftningen i medlemslandet där företaget ska ha sitt säte tillämpas. I Sverige blir aktiebolagslagen tillämplig.

Om ett europabolag bildas i form av dotterbolag blir kretsen av företag som kan delta betydligt vidare än för alla andra bolagsformer som ett europabolag kan anta. I princip kan alla företagsformer som omfattas av det EU-rättsliga bolagsbegreppet delta, med undantag för de som inte drivs i vinstsyfte. För svensk del omfattas i princip alla erkända associationsformer, men i praktiken lär det främst vara aktiebolag och ekonomiska föreningar som berörs.

Som nämnts ovan kan även ett europabolag vara ett deltagande bolag. Det sker genom att europabolaget bildar ett dotterbolag i form av ett europabolag. Till skillnad från vad som gäller vid bildandet genom fusion eller holdingbolag, ska förhandlingar om arbetstagarinflytande starta så snart det råder enighet bland de deltagande bolagen om att bilda ett europabolag.

Ombildning

Det är också möjligt att ombilda ett nationellt företag till ett europabolag. Det förutsätter att företaget sedan minst två år har ett dotterbolag som omfattas av lagstiftningen i ett annat medlemsland. Vid ombildning är det företaget som ska ombildas som räknas som det deltagande bolaget. Enligt svensk rätt ska det vid ombildning vara fråga om ett publikt aktiebolag som bildats i enlighet med aktiebolagslagen.

Ombildning av ett publikt aktiebolag till europabolag kräver att lednings- eller förvaltningsorganen tar fram ett förslag till ombildning. Förslaget ska bland annat innehålla en redogörelse av konsekvenserna för aktieägarna och arbetstagarna. Efter att förslaget har granskats av oberoende experter och offentliggjorts kan bolagsstämman fatta beslut om ombildningen.

Ledningen i ett sådant bolag har emellertid skyldighet att vidta åtgärder för att inrätta en ordning för arbetstagarinflytande. Det ska ske så snart det råder enighet om en plan för ombildning till europabolag.

ATT INLEDA FÖRHANDLINGAR – ATT VIDTA NÖDVÄNDIGA ÅTGÄRDER

De deltagande bolagen har ansvar för att vidta nödvändiga åtgärder så att förhandlingar med arbetstagarnas representanter inleds. Detta gäller oavsett på vilket sätt europabolaget har bildas. Som tidigare nämnts är det emellertid valet av bolagsform för europabolaget som avgör tidpunkten för när förhandlingar ska påbörjas.

För att förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande ska komma igång måste arbetstagarna först få möjlighet att inrätta en förhandlingsdelegation. En av de viktigaste åtgärderna är därför att de deltagande bolagen förser arbetstagarna med de uppgifter som behövs för att denna ska kunna inrättas. Vilken information som ska överlämnas kan variera från fall till fall, men den måste åtminstone innehålla uppgifter om:

- Vilka bolag som deltar i bildandet.
- Antalet anställda arbetstagare i de deltagande bolagen.

Dessa uppgifter ligger nämligen till grund för hur platserna i förhandlingsdelegationen ska fördelas. Informationen ska lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande bolagen. Vilka dessa är kan dock variera från land till land. I förekommande fall ska även representanter för arbetstagarna i de dotterbolag och filialer som tillhör bolagen informeras. Detta under förutsättning att bolagen efter ombildningen ska bli dotterbolag eller filialer till europabolaget.

En representant för arbetstagarna kan vara en facklig företrädare. I medlemsländer där det finns företagsråd inrättade i företagen bör även dessa kunna anses som företrädare för arbetstagarna. Till de nödvändiga åtgärder som ska vidtas av de deltagande bolagen räknas även skyldigheten att ställa tillräckliga resurser till förfogande.

När bolaget har vidtagit nödvändiga åtgärder ska platserna i förhandlingsdelegationen fördelas. Därefter ska ledamöterna utses. Om europabolaget ska ha sitt säte i Sverige ska ledamöterna utses inom 10 veckor från det att de deltagande bolagen fullgjort sina skyldigheter.

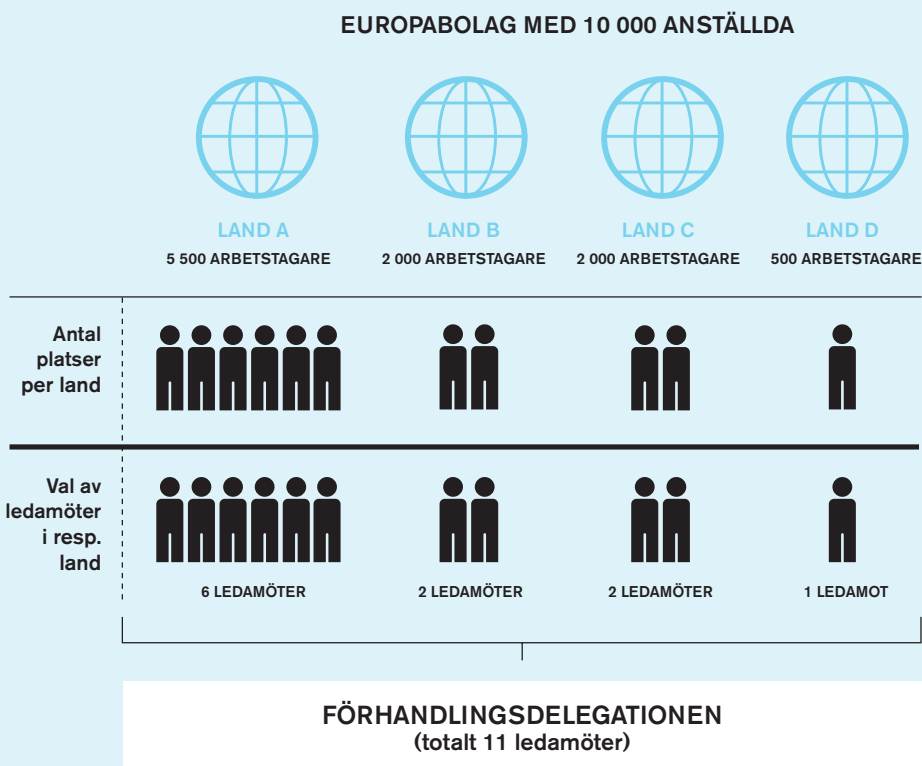
FÖRHANDLINGSDELEGATIONEN

Förhandlingsdelegationen representerar arbetstagarna i de deltagande bolagen och är motpart vid förhandlingarna om ett avtal om arbetstagarinflytande. Arbetsgivarna representeras av personer med behörighet att förhandla med arbetstagarna. De tillhör eller utses normalt av den centrala ledningen i respektive bolag.

Fördelning av platser

Till att börja med ska antalet ordinarie platser i förhandlingsdelegationen fastställas. Därefter ska platserna fördelas mellan de länder där de deltagande bolagen har verksamhet.

Hur ska ledamöterna till förhandlingsdelegationen i ett europabolag väljas?



Figur K. Det första steget är att fördela platserna i förhandlingsdelegationen mellan medlemsländerna. Utgångspunkten är att varje land tilldelas en plats för varje påbörjad tiondel av det totala antalet anställda arbetstagare. Om europabolaget bildas genom fusion ska det ingå en representant för varje bolag som ska föreslås upphöra i samband med fusionen. I nästa steg ska platserna som varje land tilldelats tillsättas med ledamöter.

En närmare beskrivning av det förfarandet återfinns i figur L senare i detta kapitel. Om förhandlingsdelegationen sluter avtal om att inrätta ett arbetstagaråd övertar rådet förhandlingsdelegationens samtliga rättigheter och skyldigheter när rådet konstituerar sig vid det första sammanträdet. Bestämmelserna för europabolag är i princip jämförbara med de bestämmelser som gäller när platser ska fördelas i en förhandlingsdelegation eller ett företagsråd som inrättas enligt direktivet om europeiska företagsråd.

Antalet platser beräknas med utgångspunkt från det totala antalet anställda arbetstagare i de deltagande bolagen. Vid beräkningen ska även anställda vid berörda dotterbolag och filialer räknas med. Detta gäller enbart anställda som finns vid dotterbolag eller filialer som föreslås bli dotterbolag och filialer till europabolaget när det bildas.

Alla arbetstagare ska räknas med oavsett anställningens form och omfattning. Om det råder tveksamhet om någon är anställd eller inte ska det avgöras med ledning av nationell lagstiftning. Uppstår frågan i Sverige gäller det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.¹⁶

En arbetstagare anses tillhöra det land där dennes arbetsplats är belägen. Exempel: Ett tyskt bolag är ett deltagande bolag och har en filial i Sverige. Då räknas arbetstagarna vid den tyska filialen som arbetstagare i Sverige när antalet platser i förhandlingsdelegationen ska fastställas.

Arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i ett och samma medlemsland räknas som en gemensam enhet när platserna i förhandlingsdelegationen fördelas. Varje land ska tilldelas en ordinarie plats för varje hel eller påbörjad tiondel som landets enheter tillsammans utgör av det totala antalet arbetstagare. Det totala antalet arbetstagare utgörs av samtliga anställda i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen samt filialer i alla medlemsländer.

Eller annorlunda uttryckt; de ordinarie platserna fördelas mellan de olika medlemsländerna enligt principen en plats för varje påbörjad andel som motsvarar 10 procent av det totala antalet anställda. Om exempelvis 11 procent av arbetsstyrkan i de deltagande bolagen finns i ett land, tilldelas detta land två platser i förhandlingsdelegationen.

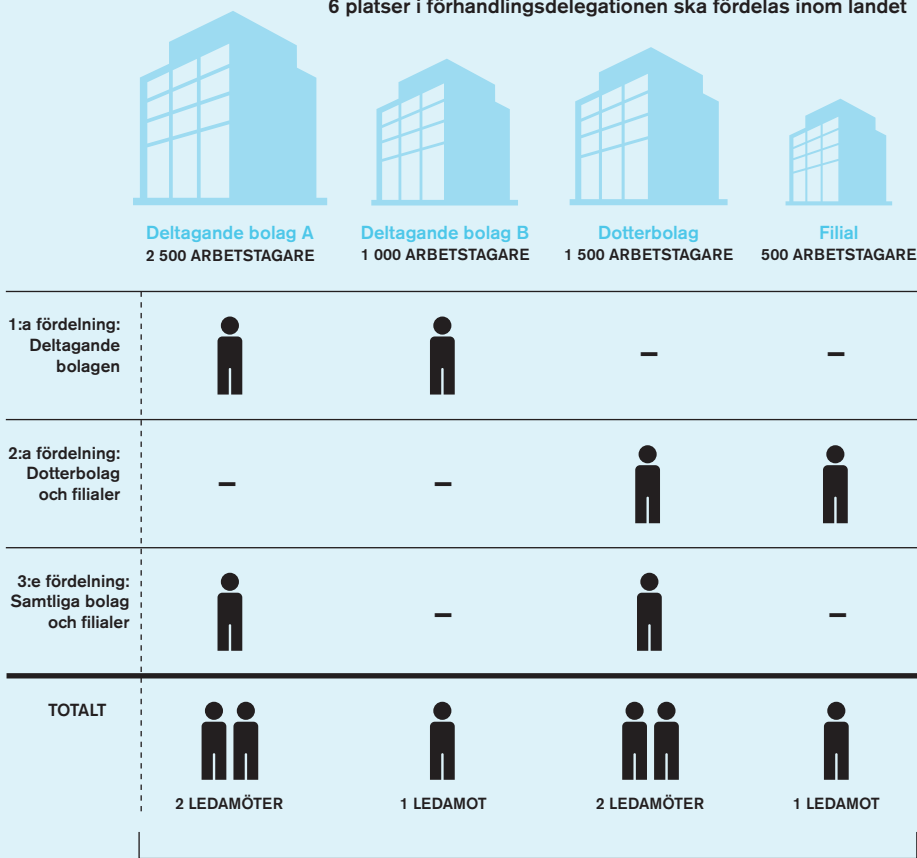
■ *Särskilda bestämmelser vid fusion*

Om ett europabolag bildas genom fusion innebär det att åtminstone ett bolag upphör att existera. Men det betyder inte att arbetstagarna i detta bolag exkluderas från att ta en plats i förhandlingsdelegationen. Direktivet har här tagit särskild hänsyn till dessa situationer. När ett europabolag bildas på detta sätt ska arbetstagarna i medlemsländerna tilldelas extraplats i förhandlingsdelegationen. Minst en representant

16. Arbetstagarbegreppet. För mer information se ordlistan.

Svenska bestämmelser om fördelning av platser till förhandlingsdelegationen

EUROPABOLAG MED 5 500 ARBETSTAGARE I SVERIGE
6 platser i förhandlingsdelegationen ska fördelas inom landet



**Totalt 6 ledamöter från Sverige
i förhandlingsdelegationen**

Figur L. I Sverige anger lagen om arbetstagarinflytande i europabolag hur fördelningen i förhandlingsdelegationen ska ske. Platserna ska i första hand fördelas mellan bolagen i fallande ordning, efter antalet arbetstagare i de bolag som finns i Sverige.

för arbetstagarna i varje deltagande bolag som föreslås upphöra ska då utses. Antalet extraplatser får emellertid inte överstiga tjugo procent av de ordinarie platserna.

Fördelningen av platser i Sverige

När det gäller den nationella fördelningen av platser är det upp till varje medlemsland att fastställa en metod för hur det ska gå till. I Sverige anger lagen om arbetstagarinflytande i europabolag hur fördelningen i förhandlingsdelegationen ska ske. Det bör uppmärksammas att dessa bestämmelser gäller oavsett om europabolaget ska ha sitt säte i Sverige eller någon annanstans. Det är till exempel de svenska bestämmelserna som ska gälla om europabolaget har sitt säte i Tyskland, men platser i förhandlingsdelegationen ska fördelas till dotterbolag och filialer i Sverige.

- Platserna ska i första hand fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen i fallande ordning, efter antalet arbetstagare i de bolag som finns i Sverige. Arbetstagarna i varje bolag tilldelas inledningsvis en plats per bolag.
- Om det efter denna fördelning återstår platser att fördela, ska dessa fördelas enligt samma princip, det vill säga i fallande ordning efter antalet arbetstagare, men i de berörda dotterbolag eller filialer som finns i Sverige. En plats per dotterbolag eller filial fördelas.
- Skulle det, även efter fördelningen av platser i dotterbolag och filialer, återstå ytterligare platser att fördela, ska dessa fördelas enligt samma princip, men omfatta både deltagande bolag samt dotterbolag och filialer. Arbetstagarna i varje dotterbolag eller filial samt i bolag och filialer tilldelas en plats i fallande ordning efter antalet anställda.
- Finns det ändå platser kvar upprepas fördelningen till dess att inga platser återstår att fördela.

När det gäller extraplatser i förhandlingsdelegationen som tillkommit på grund av att ett eller flera bolag fusionerats, ska dessa fördelas mellan arbetstagare i svenska bolag som föreslås upphöra i samband med fusionen. Extraplatserna fördelas i fallande ordning efter antalet arbetstagare i dessa bolag. Fördelningen ska emellertid enbart ske mellan arbetstagare i bolag som inte fått några ordinarie platser.

Val av ledamöter till förhandlingsdelegationen i Sverige

När fördelningen av platser är klar ska valet av ledamöter genomföras i enlighet med nationell lagstiftning. I likhet med vad som gäller vid fördelning av platser är det de svenska bestämmelserna som ska tillämpas när ett europabolag ska ha sitt säte i Sverige. Om europabolaget har säte i ett annat land men ledamöter ska utses vid ett deltagande bolag, ett dotterbolag eller filial, belägen i Sverige gäller de svenska reglerna.

Ledamöterna till de platser i förhandlingsdelegationen som tilldelats Sverige ska i första hand utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer som tecknat kollektivavtal med de företag som deltar i bildandet av europabolaget. Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation ska anses som en organisation när ledamöterna utses. Med huvudorganisation avses i detta sammanhang exempelvis PTK och LO. Arbetstagarorganisationer som inte är uppbyggda med lokala och centrala organ anses som lokala. De räknas som en egen grupp om de inte tillhör en befintlig huvudorganisation.

Finns det flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer som inte kommer överens så gäller följande ordning:

- Är det fråga om att utse en enda ledamot gäller följande regler: Ledamoten ska utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest kollektivavtalsbundna arbetstagare.
- Om det är fråga om att utse flera ledamöter ska den kollektivavtalsbärande lokala arbetstagarorganisationen i företaget eller företagsgruppen som representerar fler än fyra femtedelar av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna utse samtliga ledamöter. Om en annan sådan organisation företräder minst en tjugondel av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna, får dock denna organisation utse en av suppleanterna.
- Om ingen kollektivavtalsbunden organisation företräder mer än fyra femtedelar av arbetstagarna får de två lokala arbetstagarorganisationer som företräder flest arbetstagare i företaget eller företagsgruppen utse vardera en ledamot och en suppleant. Om de anställda har rätt till tre ledamöter och tre suppleanter, får den större av organisationerna utse två ledamöter och två suppleanter.

Om inget av bolagen som deltar i bildandet av ett europabolag är bundet av kollektivavtal ska ledamöterna utses av den lokala arbetstagarorganisation som sammanlagt företräder flest arbetstagare i samtliga bolag i Sverige. Även i denna situation räknas lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation som en och samma organisation. I likhet med vad som gäller för kollektivavtalsbundna organisationer kan de också komma överens om att ledamöterna ska utses på något annat sätt. Finns det inte någon lokal arbetstagarorganisation i bolagen ska ledamöterna i förhandlingsdelegationen utses av arbetstagarna.

Det bör noteras att den person som utses till att representera arbetstagarna i förhandlingsdelegationen inte behöver vara anställd i det företag som tilldelats platsen. Det är fullt möjligt att exempelvis utse en utomstående expert eller en facklig företrädare till att vara ledamot och företräda arbetstagarna.

Ledamöternas representativitet och omröstningsregler i förhandlingsdelegationen

Efter att ledamöterna utsetts ska deras representativitet fastställas. Detta är en nödvändig förutsättning för att förhandlingsdelegationen ska kunna fatta beslut. Huvudregeln är att förhandlingsdelegationen ska fatta beslut med dubbel absolut majoritet. Dubbel i bemärkelsen att den majoritet som ska uppnås måste omfatta både ledamöterna och de arbetstagare som ledamöterna representerar. Varje ledamot har en röst. När ledamöternas röster räknas samman ska hänsyn samtidigt tas till hur många arbetstagare som därigenom är representerade.

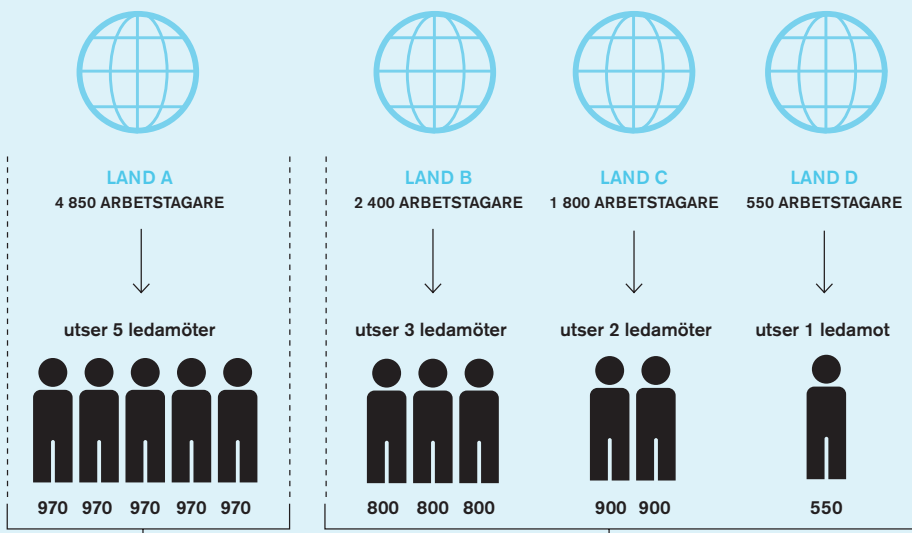
Det betyder att arbetstagarnas representativitet måste fastställas, dvs hur många arbetstagare var och en av ledamöterna representerar. Hur detta ska gå till regleras av varje enskilt medlemsland.

I Sverige är utgångspunkten att en ledamot i förhandlingsdelegationen representerar arbetstagarna i det bolag eller den filial som tilldelats platsen i förhandlingsdelegationen. Om flera ledamöter kommer från ett och samma bolag ska dessa ledamöter, om det är möjligt, representera lika många arbetstagare var. I de fall ett bolag eller filial inte tilldelats någon plats ska de ändå vara representerade av någon ledamot. Det finns ingen exakt regel för hur det här ska gå till förutom att uppgiften ska fördelas så jämt som möjligt mellan ledamöterna i förhandlingsdelegationen.

En ledamot som utses till en extraplats, med anledning av bildande av ett europabolag genom fusion, företräder endast arbetstagarna vid det bolag som upphör att existera.

Representativitet i förhandlingsdelegationen

EUROPABOLAG MED 9 600 ARBETSTAGARE



5 röster / 4 850 arbetstagare (Ej dubbel absolut majoritet)

Den här gruppen består av 5 ledamöter som representerar 970 arbetstagare var. Gruppens representativitet omfattar totalt 4 850 arbetstagare. De representerar en majoritet av arbetstagarna men har inte en majoritet av rösterna i förhandlingsdelegationen. Därmed kan inte ledamöterna från Land A ensamma fatta beslut med dubbel absolut majoritet.

6 röster / 4 750 arbetstagare (Ej dubbel absolut majoritet)

Den här gruppen består av 6 ledamöter som tillsammans representerar 4 750 arbetstagare. Gruppen representerar inte en majoritet av arbetstagarna men har en majoritet av rösterna i förhandlingsdelegationen. Därmed kan inte ledamöterna från Land B, C och D fatta beslut med dubbel absolut majoritet utan stöd från minst en ledamot från Land A.

Figur M. Exemplet ovan illustrerar två olika grupper i förhandlingsdelegationen som båda saknar möjlighet att fatta beslut med dubbel absolut majoritet. Varje ledamot har en röst men vid sammanräkningen av ledamöternas röster ska också hänsyn tas till hur många arbetstagare som varje ledamot representerar. Om en absolut majoritet av ledamöterna röstat för ett beslut innebär detta inte automatiskt att beslutet kan antas. Dessa ledamöter måste också representera en absolut majoritet av arbetstagarna för att beslutet ska kunna fattas.

- *Särskilda omröstningsregler som kräver tredubbel kvalificerad majoritet*
Beslut i förhandlingsdelegationen fattas enligt huvudregeln med så kallad dubbel absolut majoritet. Innebörden av detta har tidigare beskrivits. I vissa särskilda fall ställs ännu högre krav på den majoritet som måste uppnås för att ett beslut ska vara giltigt.

När det handlar om att avstå från, avbryta pågående förhandlingar eller fatta beslutet som innebär en minskning av rätten till medverkan krävs tredubbel kvalificerad majoritet. Det innebär följande:

1. Att två tredjedelar av ledamöterna röstar för förslaget.
2. Att ledamöterna representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna.
3. Att ledamöterna representerar arbetstagare anställda i minst två medlemsländer.

Om antalet anställda arbetstagare minskar eller ökar?

Vad händer om antalet anställda arbetstagare i de deltagande bolagen förändras? Till exempel om ett deltagande bolag drar sig ur förfarandet att bilda ett europabolag eller att strukturomvandlingar i bolaget leder till att antalet anställda minskar eller ökar.

Om ett eller flera bolag beslutar sig för att inte delta i bildandet av ett europabolag, är det knappast rimligt att låta arbetstagarrepresentanter från dessa bolag vara kvar i förhandlingsdelegationen. Å andra sidan måste förhandlingsdelegationens sammansättning vara någorlunda stabil för att den ska kunna fullgöra sina uppgifter.

Direktivet innehåller inga direkta bestämmelser om vad som ska gälla vid ändrade förhållanden. Det finns dock krav på att det vid alla omröstningar ska finnas uppgifter om hur många arbetstagare varje ledamot representerar. I samband med utarbetandet av direktivet angavs också ett förslag på en lämplig avvägning. Är förändringarna så stora att de påverkar fördelningen av antalet platser mellan länderna ska det göras en omfördelning i förhandlingsdelegationen. Svensk lagstiftning följer den angivna rekommendationen. Efter varje justering som påverkar fördelningen av vilka svenska arbetstagare som företräds, måste även en ny beräkning göras av de svenska ledamöternas representativitet.

Externa experter

Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser och dessa får närvara i egenskap av rådgivare vid förhandlingsmöten. Experterna kan till exempel vara representanter för arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå.

Medlemsländerna har getts vissa möjligheter att fastställa egna bestämmelser för finansieringen, vilket gör att förhållandena kan variera från land till land. Ett land får till exempel begränsa ersättningen för kostnader till att avse en enda expert. I Sverige gäller att de deltagande bolagen ska stå för alla kostnader i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen ska utföra sina uppgifter på ett lämpligt sätt och kostnaderna kan anses skäliga.

FÖRHANDLINGARNA

Så snart förhandlingsdelegationen inrättats ska förhandlingarna mellan behöriga företrädare för de deltagande bolagen och förhandlingsdelegationen inledas. Direktivet anger inte närmare vem som ska vara arbetsgivarpart förutom att det ska vara behöriga organ i de deltagande bolagen, dvs företrädare som är behöriga att ingå ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

I likhet med vad som föreskrivs i direktivet om europeiska företagsråd, gäller att parterna ska samverka under förhandlingarna. Förhandlingarna får pågå i högst sex månader efter inrättandet av förhandlingsdelegationen. Parterna kan dock gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till högst ett år. För att avgöra vid vilken tidpunkt förhandlingsdelegationen inrättades bör därför alltid ett protokoll eller liknande handling upprättas.

När förhandlingarna pågår har europabolagets företrädare skyldighet att informera förhandlingsdelegationen om planerna för bildandet och om hur detta ska genomföras.

Beslut om att avstå från att förhandla eller avbryta pågående förhandlingar

Förhandlingsdelegationen kan med tredubbel kvalificerad majoritet besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande eller att avbryta pågående förhandlingar.

Ett sådant beslut får emellertid inte fattas om europabolaget ska bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i det bolag som ska ombildas. Det bör också uppmärksammas att beslutet innebär att referensbestämmelserna inte kan tillämpas. Referensbestämmelserna behandlas i ett särskilt avsnitt nedan.

När ett sådant beslut fattats kan förhandlingsdelegationen sammankallas på nytt genom skriftlig begäran av minst 10 procent av arbetstagarna i europabolaget. Men en sådan begäran får dock göras tidigast två år efter att ett beslut om att avstå eller avbryta förhandlingarna fattats. Det gäller emellertid inte om parterna enas om att återuppta förhandlingarna tidigare.

Om förhandlingarna återupptas, men parterna inte lyckas ingå något avtal, blir referensbestämmelserna inte heller i denna situation tillämpliga.

AVTALET

Parterna ska förhandla i syfte att nå fram till ett skriftligt avtal om hur arbetstagarinflytandet i europabolaget ska utformas. Direktivet ger parterna stor frihet när det gäller avtalets innehåll, men anger vissa krav som måste vara uppfyllda för att det ska bli giltigt. Avtalet ska bland annat reglera:

- Avtalets omfattning, dvs när avtalet träder i kraft samt löptid.
- I vilka situationer avtalet ska omförhandlas och hur förfarandet för detta ska gå till.
- Om europabolaget bildas genom ombildning ska avtalet säkerställa minst samma nivå av arbetstagarinflytande som det finns i det företag som ombildas till europabolag.

Om parterna beslutar att inrätta ett arbetstagarråd som ska representera arbetstagarna i europabolaget ska följande fastställas:

- Sammansättning, antal ledamöter och fördelning av platser i arbetstagarrådet.
- Arbetstagarrådets uppgifter, hur information och samråd med rådet ska skötas samt hur ofta sammanträden ska hållas.
- De ekonomiska och materiella resurser som ska ställas till arbetstagarrådets förfogande.

Parterna kan också besluta att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden i stället för ett arbetstagarråd. Då ska en ordning för hur detta förfarande ska genomföras fastställas i avtalet.

Medverkan innebär att arbetstagarna har rätt att utse representanter i europabolagets ledningsorgan. Om parterna beslutar att inrätta en ordning för medverkan ska de fastställa:

- Uppgifter om det antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan som arbetstagarna har rätt att utse.
- Vilket förfarande som ska användas när ledamöterna utses.
- Ledamöternas rättigheter.

Av uppräknningen ovan framgår att parterna är skyldiga att fastställa vissa formella krav på hur avtalet ska utformas. Utöver det måste omröstningsreglerna i förhandlingsdelegationen följas för att de beslut som fattas ska bli giltiga.

Parterna kan i stor utsträckning själva bestämma vad avtalet ska innehålla. De kan välja om de ska inrätta ett arbetstagarråd eller ett samråds- och informationsförfarande. De har också frihet att besluta om regler för medverkan ska införas eller inte. Om parterna beslutar att inrätta ett arbetstagarråd eller regler för medverkan, inträder emellertid vissa krav på innehållet i avtalet.

Det går inte att generellt påstå att ett avtal kommer att bli ogiltigt om något av kraven i direktivet är oreglerade eller ofullständigt reglerade i avtalet. Inte heller vad som gäller om förhållandena ändras så att avtalet inte längre kan anses gälla.

Om ett avtal leder till att arbetstagarnas inflytande försämras vid en ombildningssituation, kan det till exempel tolkas som att något avtal i överensstämmelse med lagens krav inte träffats. Uppkommer en tvist om avtalets giltighet kan parterna, om de inte kommer överens, föra frågan till domstol. Om parterna är ense om att ett avtal är så ofullständigt att det inte kan tillämpas, men i övrigt inte kan nå någon överenskommelse, ska referensbestämmelserna tillämpas.

Information och samråd

Som tidigare nämnts väljer parterna själva om de vill inrätta ett arbetstagarråd eller ett eller flera informations- och samrådsförfaranden. Vilken typ av information, vad denna ska innehålla och vad samråd ska handla om överlämnas åt parterna att närmare precisera. De har frihet att själva anpassa avtalet till de förhållanden som kan tänkas råda i europabolaget där avtalet ska gälla.

Viss vägledning ges ändå till parterna genom att direktivet anger vad som avses med information och samråd:

■ Information

Information ska ges från behöriga organ i europabolaget till arbetstagarernas representanter. Den ska ges vid en tidpunkt och på ett sätt och med ett innehåll som innebär att det är möjligt att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser. Arbetstagarerna ska också ha möjlighet att förbereda samråd med behöriga företrädare för europabolaget.

■ Samråd

Med samråd avses upprättandet av en dialog som omfattar utbyte av åsikter mellan behöriga företrädare för europabolaget och arbetstagarernas representanter. Samråd ska äga rum och genomföras på ett sätt som ger arbetstagarerna möjlighet att lämna synpunkter på åtgärder som planeras, och som även tar hänsyn till att synpunkterna ska beaktas i bolagets beslutsprocess.

Medverkan

Medverkan innebär enligt direktivet en rätt för arbetstagarerna att utse ledamöter i europabolagets ledningsorgan¹⁷.

Utgångspunkten är att den rätt till medverkan som finns inom ett eller flera av de företag som deltar i bildandet av europabolag ska överföras till europabolaget när det bildas. Detta gäller som huvudregel om parterna inte kommer överens om något annat.

Om parterna enas om att införa en ordning för medverkan i europabolaget ska de också komma överens om det huvudsakliga innehållet. Det gäller bland annat hur medverkan ska gå till, fördelningen av platser i ledningsorganet, hur arbetstagarernas representanter ska utses och vilka rättigheter de ska ha. Detta ska, som framgått ovan, också anges i avtalet som parterna ingår.

Om förslaget till avtal innebär en ökning av arbetstagarernas medverkan kan förhandlingsdelegationen anta förslaget med absolut majoritet enligt huvudregeln som gäller vid omröstningar. Om förslaget däremot skulle innebära en minskning av rätten till medverkan, krävs det i vissa fall tredubbel majoritet vid omröstning i förhandlingsdelegationen.

17. Direktivet föreskriver att arbetstagarerna både får föreslå och avvisa kandidater. Rätten att få avvisa kandidater är dock ovanlig och torde bara förekomma i nederländsk lagstiftning. För att detta ska bli möjligt måste alltså ett eller flera nederländska företag delta i bildandet av europabolaget. Med medverkan avses därför i fortsättningen enbart arbetstagarernas möjligheter att utse ledamöter i europabolagets ledningsorgan.

För att en omröstning om medverkan ska kunna genomföras måste det först klarläggas vad en minskning av rätten till medverkan innebär. Det görs genom att jämföra graden av medverkan i det nya europabolaget som ska bildas med den aktuella graden i samtliga deltagande bolag. Får arbetstagarna utse färre ledamöter i det avtalsförslag som ska ligga till grund för medverkan i europabolaget än vad som är fallet vid en jämförelse med något av de deltagande bolagen, innebär det att rätten till medverkan minskar.

I vissa fall krävs tredubbel majoritet vid omröstning i förhandlingsdelegationen för att kunna ta beslut om en minskning av medverkan. Det gäller i de fall ett europabolag bildas genom fusion, samtidigt som medverkan omfattar minst 25 procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

Exempel: Två bolag ska fusioneras. Sammanlagt har bolagen 1 000 arbetstagare anställda. I bolag A finns arbetstagarrepresentanter i bolagets styrelse som representerar samtliga 400 anställda i företaget. Företag B har 600 anställda men där förekommer ingen arbetstagarrepresentation alls. Av det totala antalet anställda omfattas 40 procent av bestämmelser om medverkan. ($400/1000 = 0,4$).

För att förhandlingsdelegationen ska kunna besluta om en lägre nivå avseende medverkan i europabolaget än den nivå som finns i företag A, krävs vid omröstningen tredubbel majoritet.

Hade bolaget A däremot haft 150 anställda som varit representerade i styrelsen och bolaget B 850 anställda gäller endast kravet på dubbel majoritet, eftersom endast 15 procent av det totala antalet anställda arbetstagare omfattas av bestämmelser om medverkan.

I de fall ett europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas tillämpas samma princip som gäller vid fusion. Beslut om en minskning av medverkan ska alltså fattas med tredubbel majoritet. I dessa fall gäller emellertid att medverkan måste omfatta minst 50 % av det totala antalet anställda arbetstagare i de deltagande bolagen.

När graden av medverkan jämförs mellan avtalsförslaget och de deltagande bolagen behöver det inte bara vara fråga om medverkan som faktiskt utövas i bolaget. Både den avtalade och lagstadgade rätten som arbetstagarna har ska räknas med. Lagstiftningen i respektive land kan därför få stor betydelse.

I Sverige gäller rätten till styrelserepresentation för aktiebolag, banker, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomiska föreningar med minst 25 anställda. I företag med upp till 999 anställda får två ledamöter och två suppleanter utses. I företag som bedriver verksamhet i skilda branscher och har minst 1 000 anställda får arbetstagarna utse tre ledamöter och lika många suppleanter. Dessa bestämmelser finns i lagen om styrelse-representation för privatanställda.

Det bör också uppmärksammas att arbetstagarna i vissa länder kan utse observatörer som saknar rösträtt att representera arbetstagarna i ett bolag. De har normalt rätt att närvara och yttra sig vid möten i ett bolags beslutande organ. Sådana arbetstagarrepresentanter ska dock inte räknas med när det handlar om att avgöra vilka röstregler som ska gälla.

Parterna kan alltså komma överens om att en lägre nivå av medverkan införs i europabolag som bildas genom fusion eller i form av holding- eller dotterbolag. Då krävs emellertid att beslut i förhandlingsdelegationen fattas med tredubbel kvalificerad majoritet.

Europabolagets organisation och särskilda bestämmelser om medverkan vid ombildning

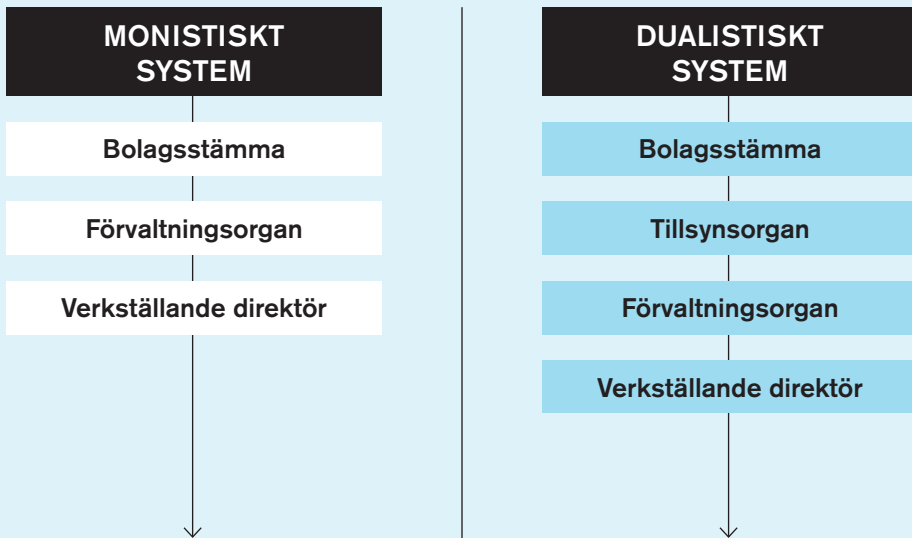
Om ett europabolag bildas genom ombildning är parternas frihet att avtala mer begränsad. När det gäller ombildning ska alla aspekter på arbetstagar-inflytande beaktas. Minst samma nivå som tidigare, gällande information och samråd ska finnas i europabolaget. Parterna kan komma överens om en högre nivå, men aldrig en lägre.

Detsamma gäller för medverkan. Det handlar med andra ord om att överföra minst samma nivå för medverkan som företaget har innan ombildningen till europabolag. Att fastställa vad som är samma nivå är avgörande för att veta vilka röstregler som ska tillämpas.

Den organisationsmodell som gäller i europabolaget blir därför avgörande för hur arbetstagarnas medverkan ska fastställas. I likhet med svenska aktiebolag, utövas aktieägarnas beslutanderätt i europabolag vid bolagsstämman. När det gäller europabolagets övriga organisation kan den vara uppbyggd på två olika sätt, antingen enligt ett så kallat monistiskt eller dualistiskt system.

Det monistiska systemet innebär att det utöver bolagsstämman finns ett bolagsorgan. Det kallas för förvaltningsorganet och motsvaras närmast av styrelsen i ett svenskt bolag. Förvaltningsorganet utövar ledningen och förvaltningen av bolaget och ledamöterna tillsätts av bolagsstämman.

Europabolagets organisation



Figur N. Europabolaget kan vara uppbyggd enligt ett monistiskt eller dualistiskt system. Det monistiska systemet innebär att det utöver bolagsstämman finns ett bolagsorgan. Det kallas för förvaltningsorganet och motsvaras närmast av styrelsen i ett svenskt bolag. I det dualistiska systemet finns det två bolagsorgan; ett förvaltningsorgan och ett tillsynsorgan. Tillsynsorganet uppgift är att kontrollera förvaltningsorganet samt att tillsätta och entlediga ledamöterna i förvaltningsstyrelsen.

I det dualistiska systemet finns det utöver bolagsstämman två ledningsorgan; ett förvaltningsorgan och ett tillsynsorgan:

- Förvaltningsorganet ansvarar för bolagets ledning och förvaltning.
- Tillsynsorganet uppgift är att kontrollera förvaltning samt att tillsätta och entlediga ledamöterna i förvaltningsorganet. Tillsynsorganet har inte befogenhet att vidta förvaltningsåtgärder.

Ledamöterna i tillsynsorganet väljs av bolagsstämman och arbetstagarnas rätt till medverkan utövas i tillsynsorganet.

Europabolaget har frihet att själv välja vilken av de båda organisationsmodellerna som ska användas. Det avgörs alltså inte i medlemsländernas lagstiftning. Det innebär att europabolag med säte i Sverige kan komma att tillämpa den dualistiska organisationsmodellen som är en ny organisationsform i den svenska associationsrätten.

Flera frågor uppkommer om det ombildade bolaget bestämmer att byta organisationsmodell, dvs att övergå från en monistisk modell till en dualistisk. I direktivet finns dock inga detaljerade bestämmelser om hur arbetstagarnas rätt till medverkan ska utformas för att nå upp till minst samma nivå efter ett byte av organisationsmodell.

Om ledningen i det bolag som ska ombildas valt att byta från monistisk till dualistisk modell, måste parterna enas om formerna. Till exempel om antalet eller andelen arbetstagarledamöter ska justeras i förhållande till vad som gällde innan ombildningen.

Vid utarbetandet av direktivet angavs att den rent faktiska möjligheten till inflytande inte får försämrats. Det måste beaktas att förvaltande styrelseorgan anses ha en viktigare och aktivare roll i ledningsfrågorna än vad ett tillsynsorgan kan anses ha. Om bolaget väljer att byta till en dualistisk modell bör arbetstagarna därför kompenseras. Det kan ske genom att de får rätt att utse flera eller en större andel av ledamöterna i tillsynsorganet än vad de haft möjlighet till i den tidigare styrelsen.

I svenska bestämmelser finns inga regler för hur frågan ska hanteras. I förarbetena till den svenska lagen om arbetstagarinflytande i europabolag anges däremot att ett svar på frågan bör utformas i samband med en revidering av direktivet, eller i uttalanden från EU-domstolen. Fram till dess vilar ansvaret på parterna att komma fram till bra lösningar på egen hand.

REFERENSBESTÄMMELSERNA GÄLLER NÄR MAN INTE KOMMER ÖVERENS

Om referensbestämmelserna blir tillämpliga är det obligatoriskt att inrätta ett arbetstagarråd. Referensbestämmelserna innehåller regler för hur detta ska gå till och vad arbetstagarrådet ska göra. När referensbestämmelserna tillämpas inträder skyldighet att ge information och att samråda med arbetstagarnas representanter. Skyldigheten gäller både löpande och i samband med större förändringar. Finns rätt till medverkan före bildandet av europabolaget, dvs rättigheter för arbetstagarna att vara representerade i de deltagande bolagens ledningsorgan, ska i princip motsvarande grad av medverkan överföras till europabolaget.

Referensbestämmelserna finns intagna i en bilaga till direktivet och ska genomföras i varje medlemslands lagstiftning. Det är referensbestämmelserna i lagstiftningen i det medlemsland där europabolaget ska ha sitt säte som ska tillämpas. I Sverige har bestämmelserna, liksom direktivets övriga regler, införlivats i lagen om europabolag. Referensbestämmelserna ska gälla från den dag då europabolaget registreras.

Referensbestämmelserna ska tillämpas när:

- Parterna särskilt avtalar om att bestämmelserna ska tillämpas.
- Förhandlingsperioden löpt ut utan att parterna träffat ett avtal, samtidigt som de deltagande bolagen ändå väljer att registrera europabolaget.
- Europabolaget bildas genom ombildning samtidigt som bestämmelser om medverkan i den nationella lagstiftningen är tillämpliga på det bolag som ombildas.
- Europabolaget bildas genom fusion och
 - » om det innan europabolaget registrerades, fanns en eller flera former för medverkan i ett eller flera av de deltagande bolagen som omfattade minst 25 % av det totala antalet arbetstagare i dessa bolag eller,
 - » om det innan europabolaget registrerades fanns en eller flera former för medverkan som omfattade mindre än 25 % av det totala antalet arbetstagare och arbetstagarnas förhandlingsdelegation beslutar att referensbestämmelserna ska tillämpas.
 - » Det kan särskilt uppmärksammas att medlemsländerna får föreskriva att referensbestämmelserna vid fusion inte ska användas trots att ovanstående krav är uppfyllda. Variationer i medlemsländernas lagstiftning kan alltså förekomma. I Sverige har det inte införts något sådant undantag från att tillämpa referensbestämmelserna.

- Europabolaget bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas,
 - » om det innan europabolaget registrerades fanns en eller flera former för medverkan i de deltagande bolagen som omfattade minst 50 % av det totala antalet arbetstagare eller,
 - » om det innan europabolaget registrerades fanns en eller flera former för medverkan som omfattade *mindre än 50 %* av det totala antalet arbetstagare *och arbetstagarnas förhandlingsdelegation beslutar att referensbestämmelserna ska tillämpas.*

Referensbestämmelserna ska gälla från den dag då europabolaget registreras. Referensbestämmelserna ska däremot inte tillämpas:

- När förhandlingsdelegationen beslutar sig för att avstå från att inleda, eller avbryter förhandlingar om att inrätta ett förfarande för arbetstagarinflytande.
- Om förhandlingarna vid ett senare tillfälle återupptas, men att parterna då ändå inte lyckas enas om ett avtal.

Inrättande av arbetstagarråd

Grundtanken i direktivet är att arbetstagarna i europabolaget ska kunna utöva inflytande från den dag bolaget registreras. För att detta ska fungera måste ett arbetstagarråd inrättas så snart som möjligt. Referensbestämmelserna har, liksom direktivets övriga bestämmelser, införts i respektive medlemsstats lagstiftning och det är lagen i det land där europabolaget ska ha sitt säte som ska tillämpas.

Platserna i arbetstagarrådet fördelas per land enligt samma princip som gäller när platser fördelas i förhandlingsdelegationen. Har europabolaget sitt säte i Sverige ska platserna fördelas mellan arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i var och en av dessa. Fördelningen upprepas till dess att inga platser återstår att fördela. Här bör dock uppmärksammas att det till skillnad från fördelningen av platser till förhandlingsdelegationen, inte sker en särskild fördelning till dotterbolag och filialer.

Även ledamöterna från Sverige i arbetstagarrådet ska utses enligt samma principer som när ledamöter utses till förhandlingsdelegationen. En viktig skillnad är dock att det endast är arbetstagarorganisationer som har rätt att utse ledamöterna. De får bara utse arbetstagare som är anställda i europabolaget, dess dotterbolag och filialer till ledamöter i arbetstagarrådet.

Om varken europabolaget eller något dotterbolag eller filial är bundna av kollektivavtal, ska ledamöterna från Sverige utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare vid bolagen och filialerna. Detta gäller bara om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om något annat.

Det betyder att om fackliga medlemmar saknas, så kan inga ledamöter utses för arbetstagare i Sverige. Arbetstagarna kan naturligtvis välja att bli medlemmar i en befintlig organisation eller att starta en egen facklig organisation för att kunna utse ledamöter.

När ledamöterna väl utsetts ska deras representativitet fastställas, dvs hur många arbetstagare respektive ledamot i arbetstagarrådet ska representera. Arbetstagarrådet ska därefter underrätta arbetsgivaren i europabolaget om sin sammansättning.

Arbetstagarrådet ska en gång om året pröva om dess sammansättning behöver ändras på grund av förändringar inom europabolaget. Det gäller om inte parterna avtalat om något annat.

Om det inträffar händelser i bolaget som påverkar arbetstagarnas intresen i stor utsträckning ska alltid en prövning av rådets sammansättning ske. Exempel på sådana händelser är att verksamhet tillkommit eller upphört i något EES-land eller att antalet arbetstagare förändrats. Det är arbetstagarrådet själva som avgör om man ska ha en ny sammansättning. Arbetstagarrådet har samma regler för omröstning som de som gäller för förhandlingsdelegationen.

Arbetstagarrådets uppgifter

Arbetstagarrådet företräder arbetstagarna i europabolaget och referensbestämmelserna ger rådet vissa rättigheter. De har bland annat rätt att sammanträffa en gång om året med behöriga företrädare för europabolaget. Dessa möten ska enligt direktivet särskilt behandla:

- Bolagsstrukturen.
- Den ekonomiska och finansiella situationen.
- Den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen.
- Sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen.
- Investeringar.
- Betydande organisationsförändringar.
- Införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser.
- Produktionsöverföringar.

- Fusioner.
- Nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter.
- Kollektiva uppsägningar.

Referensbestämmelserna föreskriver att arbetsgivaren i europabolaget ska förse arbetstagarrådet med dagordningar för möten i ledningsorganen samt handlingar som förelagts bolagsstämman. Arbetstagarrådet har även rätt att sammanträffa enskilt inför möten med bolaget.

Arbetsutskott

Enligt referensbestämmelserna ska ett arbetsutskott utses när det är lämpligt med hänsyn till rådets storlek. Utskottet får ha högst tre ledamöter och fastställer sin egen arbetsordning.

Det framgår inte av direktivet hur stort ett arbetstagarråd ska vara för att ett arbetsutskott ska inrättas. Men det är rimligt att anta att det främst blir aktuellt i de fall där arbetstagarrådet har betydligt fler än tio ledamöter. Tanken är arbetsutskottet ska underlätta administrationen och bidra till att arbetet i arbetstagarrådet kan bedrivas effektivt.

Arbetstagarrådets rätt till information och samråd i gränsöverskridande frågor

Enligt referensbestämmelserna är arbetstagarrådets rätt till information och samråd begränsad till gränsöverskridande frågor. Det ska gälla frågor som handlar om europabolaget eller något av dess dotterbolag eller filialer som finns i andra EES-länder. För frågor som inte är gränsöverskridande hänvisas till nationella regler.

Arbetstagarrådet ges särskilda rättigheter om det finns omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning. Det kan till exempel handla om omflyttningar, nedläggningar av filialer eller kollektiva uppsägningar. I sådana fall har arbetstagarrådet rätt att på egen begäran sammanträffa med företrädare som har befogenheter att fatta beslut om de åtgärder som kan komma i fråga. Arbetstagarrådet kan också fatta beslut om att i brådskande fall överlåta sådana rättigheter till arbetsutskottet. Om ledningen i bolaget överväger att inte handla i enlighet med arbetstagarrådets ståndpunkt, har rådet rätt till ytterligare ett möte. Detta möte ska syfta till att nå enighet mellan parterna.

Representanterna i arbetstagarrådet har skyldighet att informera arbetstagarna i europabolaget om resultatet av informations- och samrådsförandet.

Det bör noteras att referensbestämmelserna tillåter att ett medlemsland inför särskilda bestämmelser för ordförandeskap vid informations- och samrådsmöten. I Sverige finns inte några sådana regler, vilket betyder att arbetstagarrådet själva bestämmer hur ordföranden utses när bolaget har sitt säte i Sverige.

Medverkan

Det som avgör om referensbestämmelserna om medverkan ska tillämpas är om det finns medverkan i de deltagande bolagen innan europabolaget registreras. Om det saknas regler för medverkan i samtliga deltagande bolag finns ingen skyldighet att införa medverkan i europabolaget.

■ *Medverkan vid bildandet av europabolag genom ombildning*

När europabolaget bildas genom ombildning gäller att alla aspekter av arbetstagarnas medverkan ska fortsätta att gälla i europabolaget. Utgångspunkten är densamma som när parterna förhandlar om ett avtal. Medverkan i europabolaget ska lägst motsvara nivån i bolaget som ombildas. Finns ingen rätt till medverkan i bolaget som ombildas, finns inte heller någon skyldighet att införa det i europabolaget.

■ *Medverkan vid bildandet av europabolag på annat sätt än genom ombildning*

När ett europabolag bildas på annat sätt än ombildning och referensbestämmelserna ska tillämpas gäller följande: Arbetstagarnas rätt att utse ledamöter i europabolagets ledningsorgan ska motsvara den högsta andel ledamöter som gäller i något av de deltagande bolagen före registreringen av europabolaget.

Exempel: Ett av de deltagande bolagen är ett tyskt bolag där arbetstagarna har rätt att utse en tredjedel av ledamöterna i tillsynsorganet. Då har arbetstagarna rätt att utse en tredjedel av ledamöterna till förvaltnings- eller tillsynsorganet i europabolaget. Det gäller under förutsättning att inget annat av de deltagande bolagen har en högre nivå av medverkan. Då är det istället den högre nivån som gäller.

Om det inte fanns några regler för medverkan i något av de deltagande bolagen före registreringen av europabolaget så finns inte någon rätt till medverkan.

Fördelning av platser i europabolagets ledningsorgan

När referensbestämmelserna är tillämpliga ska arbetstagarrådet besluta hur platserna i europabolagets ledningsorgan ska fördelas. I viss mån reglerar referensbestämmelserna ordningen genom att ange att platserna ska fördelas proportionellt i förhållande till andelen arbetstagare som är anställda i respektive medlemsland.

En proportionell fördelning kan leda till att arbetstagarna i någon eller några av EES-länderna blir utan plats. Då säger bestämmelserna att arbetstagarrådet ska utnämna en av ledamöterna från en sådan medlemsstat.

Nationell fördelning av platser

När varje land tilldelats sin andel är det nationella bestämmelser i medlemsländerna som avgör hur dessa platser ska fördelas inom landet. I Sverige är det de lokala arbetstagarorganisationerna som fördelar platserna och utser ledamöterna enligt samma princip som gäller vid val av ledamöter till arbetstagarrådet. De lokala arbetstagarorganisationerna kan också enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet. Enligt svenska bestämmelser ska den som utser ledamöterna också bestämma mandatperiodens längd. Det bör noteras att om europabolaget har sitt säte i Sverige har arbetstagarrådet även rätt att utse ledamöter från de länder som saknar egna system för att utse sådana ledamöter.

Rättigheter och skyldigheter för arbetstagarrepresentanter i ledningsorganen

Alla arbetstagarrepresentanter som utses till ledamöter i europabolagets ledningsorgan ska vara fullvärdiga medlemmar av dessa organ. De ska ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna, vilket innebär att arbetstagarrepresentanter också har rösträtt.

Enligt svensk lag får arbetstagarrepresentanter i vissa fall även närvara och delta i överläggningar när ett ärende förbereds för beslut i bolagets ledningsorgan. De får emellertid inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal, stridsåtgärder eller andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets.

Arbetstagarrepresentanter får inte heller delta i beslut om verksamhetens mål och inriktning om europabolagets verksamhet är av viss ideell natur eller har opinionsbildande ändamål. Se även nedan under tystnadsplikt.

RÄTTSKAPACITET

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarrådet har rättskapacitet enligt den svenska lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Det betyder till exempel att de kan ingå avtal och uppträda som svarande eller kående inför domstol. Därigenom kan de också företräda arbetstagarna vid domstolar och andra myndigheter. Vad rättskapacitet innebär måste avgöras enligt varje medlemslands bestämmelser.

Enligt svenska bestämmelser övertar arbetstagarrådet förhandlingsdelegationens samtliga rättigheter och skyldigheter när arbetstagarrådet konstituerar sig vid sitt första sammanträde. De båda organen kan exempelvis därför aldrig samtidigt vara part i en tvist i Sverige.

KOSTNADER

Direktivet föreskriver att de deltagande bolagen ska stå för alla kostnader i samband med förhandlingar. Om referensbestämmelserna tillämpas ska europabolaget förse ledamöterna i arbetstagarrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de ska kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt. Referensbestämmelserna anger också uttryckligen att europabolaget ska stå för kostnaderna i samband med anordnande av möten, tolkning, logi och resor för ledamöterna i representationsorganet och arbetsutskottet.

De svenska bestämmelserna överensstämmer med direktivets bestämmelser. Men det bör uppmärksammas att medlemsländerna i viss utsträckning tillåts införa egna bestämmelser. Detta betyder att bestämmelserna om kostnader kan skilja sig åt från land till land. Medlemsländerna får särskilt begränsa kostnaderna avseende experter som anlitas för att biträda arbetstagarna. Liknande bestämmelser finns för europeiska företagsråd.

ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER

Arbetstagarrepresentanter i europabolag eller i de deltagande bolagen har rätt till samma skydd som den nationella lagstiftningen ger i det land där de är anställda och utför sina uppgifter. Det gäller bland annat för de som utsetts till arbetstagarrepresentanter:

- Vid förhandlingsdelegationer.
- Vid arbetstagaråd.
- Inom ramen för informations- och samrådsförfaranden som inrättas.
- I ledningsorgan i europabolag.

I Sverige omfattas arbetstagarnas representanter av förtroendemannalagen men kan också omfattas av kollektivavtal. En sammanfattning av vad arbetstagskydd innebär i Sverige redogörs för i kapitlet om europeiska företagsråd.

TYSTNADSPLIKT

De bolag som deltar i bildandet av ett europabolag får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i arbetstagarnas förhandlingsdelegation och arbetstagarådet. Även representanter som deltar i informations- och samrådsförfarande samt experter som biträder arbetstagarna kan omfattas av denna tystnadsplikt. Varje medlemsland har enligt direktivet skyldighet att införa regler om tystnadsplikt i sin nationella lagstiftning.

Enligt de svenska reglerna kan den som under tystnadsplikt fått information, trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter och experter inom samma arbetstagaråd eller förhandlingsdelegation. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för den som tar emot informationen. I detta sammanhang kan nämnas att ett bolag (europabolag med driftsenheter och filialer eller deltagande bolag), inte är skyldigt att lämna ut information som kan vara till skada för bolaget.

Det bör uppmärksammas att dessa regler inte är avsedda för arbetstagare som utsetts till ledamöter i europabolagets ledningsorgan. Dessa ledamöter har samma rättigheter och skyldigheter som andra ledamöter i ledningsorganet. I Sverige betyder det att arbetstagarledamöter i ledningsorganen omfattas av bestämmelserna i aktiebolagslagen, dvs de regler som gäller allmänt för styrelseledamöter.

SKADESTÅND

Vilken typ av sanktioner som ska finnas vid brott mot bestämmelserna om inflytande i europabolag bestäms av varje medlemsland. Enligt svenska bestämmelser ska den som bryter mot lagen om arbetstagarinflytande i europabolag, mot bestämmelserna om tystnadsplikt, eller mot avtal som ingåtts mellan parterna om arbetstagarinflytande betala skadestånd. Bestämmelserna motsvarar i huvudsak vad som gäller för europeiska företagsråd.

MISSBRUK AV BESTÄMMELSERNA OM EUROPABOLAG

Ett europabolag kan bildas på ett sätt som gör att arbetstagarna inte får, eller får mycket begränsade möjligheter att utöva inflytande. Därför har en särskild bestämmelse införts i direktivet för att motverka att europabolag bildas med syfte att förhindra arbetstagarinflytande.

Direktivet utgår från att arbetsgivaren agerat i syfte att frånta arbetstagarna möjligheter till inflytande om:

- Det sker väsentliga förändringar i ett europabolag, eller i de deltagande bolagen, inom ett år efter bildandet. Till exempel byte av sätesland eller större förändringar av personalstyrkan.
- Resultatet av dessa förändringar innebär att arbetstagarna skulle haft högre grad av inflytande om de hade inträffat innan eller i samband med att europabolaget bildades.

Om bolaget eller bolagen kan visa andra skäl för att förändringarna skett så bryts denna presumtion. Efter att ett år förflutit från registreringsdagen av europabolaget så gäller vanliga bevisregler. Det betyder att den som påstår att förändringar i bolagen eller bolaget skett för att hindra arbetstagarinflytande, också måste kunna visa att så är fallet. Brott mot denna bestämmelse kan enligt svenska regler innebära straffrättsliga ekonomiska påföljder.

BESTÄMMELSER OM ARBETSTAGARINFLYTANDE I EUROPABOLAG OCH ANDRA BESTÄMMELSER OM INFLYTANDE

Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag utgör grunden för rätten till information, samråd och medverkan i ett sådant bolag. Det finns emellertid andra bestämmelser om inflytande som är tillämpliga samtidigt och vissa som inte ska tillämpas. Nedan anges hur bestämmelserna om arbetstagarinflytande i europabolag förhåller sig till vissa andra bestämmelser om inflytande.

Europabolag och europeiska företagsråd

Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag har samma övergripande syfte som direktivet om europeiska företagsråd, dvs att säkerställa att information och samråd med arbetstagarna sker på ett effektivt sätt över gränserna. Bestämmelserna ska emellertid inte tillämpas samtidigt.

Om ett europabolag också kan definieras som ett gemenskapsföretag i enlighet med bestämmelserna om europeiska företagsråd, ska bestäm-

melsema om europeiska företagsråd ändå inte vara tillämpliga. Bestämmelema om arbetstagarinflytande i enlighet med direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag har företräde i en sådan situation. Det gäller dock inte undantagslöst. Om förhandlingsdelegationen beslutat att avstå eller avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i ett europabolag, blir bestämmelsema om europeiska företagsråd tillämpliga på europabolaget. I ett sådant fall ska alltså ett europeiskt företagsråd eller ett annat förfarande för information och samråd inrättas.

Lagen om styrelserepresentation

Nationella regler om medverkan gäller inte i europabolag. För svensk del betyder det att europabolag inte omfattas av lagen om styrelserepresentation. För bolag som deltagit i bildandet av europabolag i Sverige, men som själva inte är europabolag, ska lagen om styrelserepresentation emellertid tillämpas. Lagen gäller också för dotterbolag till europabolag, så länge dessa dotterbolag inte ombildats till europabolag.

Övriga bestämmelser i arbetsrätten

Direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag innehåller bestämmelser som direkt reglerar arbetstagarnas rätt till information och samråd samt medverkan. Direktivet tillåter inte att nationella bestämmelser om medverkan tillämpas samtidigt med direktivets bestämmelser. I övrigt innehåller direktivet inga föreskrifter som påverkar den nationella arbetsrätten.

Förtroendemannalagen, anställningsskyddslagen, arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och övrig lagstiftning är alltså tillämpliga på samma sätt på europabolag som på företag som bedrivs i annan bolagsform i Sverige.

Det innebär att exempelvis MBL är giltig i samma omfattning som tidigare. Det är alltså inte meningen att alla gränsöverskridande frågor enbart ska hanteras inom ramen för direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag.

Att nationella regler kan vara tillämpliga parallellt med en rad olika direktiv på europanivå, kan i praktiken innebära en skyldighet att hantera samma fråga på olika nivåer och i skilda förfaranden.

Det finns dock inget som säger att nationell rätt och direktiv på europanivå är oförenliga. Lokala parter kan till exempel enas om att förhandlingsskyldigheten enligt MBL eller annan nationell lag är fullgjord, även när frågan hanterats med stöd av direktivets bestämmelser. Koordinering av inflytande-frågor mellan lokala nivåer och europanivå med arbetstagarrådet kan många gånger vara avgörande för att inflytandet ska kunna utövas effektivt.

SAMMANFATTNING

Syftet med europabolag är att skapa likvärdiga rättsliga förutsättningar för företag verksamma i olika EU-länder. Det ligger i linje med den övergripande målsättningen med den inre marknaden, dvs att individer och företag ska kunna handla, utföra tjänster, arbeta, investera och producera under lika konkurrensförhållanden. Bestämmelserna om europabolag regleras huvudsakligen i en EU-förordning som kompletteras av nationella bestämmelser. Bestämmelser om arbetstagarinflytande finns i ett särskilt EU-direktiv, som genomförts i respektive medlemslands lagstiftning.

Utgångspunkten för arbetstagarinflytande i europabolag är att arbetstagarernas rätt till inflytande inte ska försämrats. Arbetstagarna ska ha rätt till samma grad av inflytande som de haft i bolagen som deltar i bildandet av europabolaget. Bestämmelserna om inflytande kan variera beroende på hur ett europabolag bildas. Medlemsländernas lagar kan skilja sig från varandra och påverka möjligheterna till inflytande. Det är lagen i det land i vilket europabolaget har sitt säte som får avgörande betydelse.

De bolag som deltar i bildandet av ett europabolag ansvarar för att vidta nödvändiga åtgärder för att förhandlingar om arbetstagarinflytande inleds. Bolagen ska bland annat lämna information och se till att det finns tillräckliga resurser för att en förhandlingsdelegation som representerar arbetstagarna kan bildas. Förhandlingsdelegationen ska utgöra motpart till de deltagande bolagen. Syftet är att förhandlingarna ska leda till ett skriftligt avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget som ska bildas. Parterna har stor frihet att själva bestämma vad ett sådant avtal ska innehålla, även om det finns vissa obligatoriska bestämmelser om innehållet.

Lyckas inte parterna komma överens finns särskilda referensbestämmelser som i vissa fall träder in. Dessa bestämmelser innebär att det är obligatoriskt att inrätta ett arbetstagarråd som ska representera arbetstagarna i europabolaget i frågor som rör information och samråd. Därutöver finns det enligt referensbestämmelserna vissa krav på medverkan, dvs arbetstagarernas rätt att utse ledamöter till europabolagets ledningsorgan. Utgångspunkten är att arbetstagarna inte ska förlora någon rätt till medverkan i samband med att ett europabolag bildas.

5

ÖVRIGA DIREKTIV OCH BESTÄMMELSER

Övriga direktiv och bestämmelser

I det här kapitlet ges en överskådlig sammanfattning av de viktigaste bestämmelserna i frågor som rör arbetstagarinflytande inom EU-rätten.

DIREKTIVET OM EN RAM FÖR INFORMATION OCH SAMRÅD

Ett förslag om att införa gemensamma bestämmelser för information och samråd för alla medlemsländer diskuterades första gången i kommissionens medelfristiga sociala program 1995. Det var dock nedläggningen av den franska Renaultfabriken i Vilvoorde i Belgien 1997 som fick avgörande betydelse för tillkomsten av ett direktiv på området. Beslutet att stänga fabriken kom överraskande och utan föregående information eller konsultationer med arbetstagersidan. 3 000 personer förlorade jobbet. Händelsen orsakade en politisk storm med krav på förändringar och blev avgörande för att EU-länderna kunde enas om gemensamma minimikrav för information och samråd med arbetstagarerna.

Förslaget om ett direktiv som reglerar frågan om information och samråd antogs av medlemsländerna och gäller sedan 2005. Syftet med direktivet är att förstärka skyddet för arbetstagarerna mot de effekter som globalisering och internationalisering kan föra med sig. Det kan till exempel vara omstruktureringar och nya arbetsformer som riskerar att leda till uppsägningar.

Direktivet har en nyckelroll i EU-rätten. Dels för att det ger rättsligt uttryck för principen om information och samråd med arbetstagarerna. Dels för att det kompletterar andra EU-bestämmelser på området, bland annat direktivet om europeiska företagsråd och arbetstagarinflytande i europabolag.

I inledningen till direktivet konstateras att det är en förutsättning att information till och samråd med arbetstagarerna äger rum i god tid för att anpassningar till nya villkor ska bli framgångsrika. Syftet är att förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagarerna ska stärkas för att göra det lättare att förebygga risker, framför allt risker som kan påverka anställningstryggheten. Tanken är att på ett tidigt stadium möta hot om uppsägningar genom föregripande åtgärder. Det kan vara genom utbildningsinsatser och/eller andra former av

kompetensutveckling. Det som efterfrågas är åtgärder som ökar delaktighet och medvetenhet om krav på förändringar. Åtgärderna ska också bidra till en flexibel arbetsorganisation och därmed till företagets konkurrenskraft.

Medlemsländerna har getts stor flexibilitet vid genomförandet av direktivet. Det gäller formerna för information och samråd, men även definitioner av betydelsefulla begrepp som till exempel "arbetstagarrepresentanter", "arbetsgivare" och "arbetstagare".

Medlemsländerna kan välja om direktivet ska tillämpas på företag som i ett medlemsland sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller driftställen som sysselsätter minst 20 arbetstagare. Hur tröskelvärdena ska beräknas får länderna avgöra själva. Medlemsländerna har krav på sig att fastställa en lämplig nivå på formerna för rätt till information och samråd. Direktivet anger endast minimikrav och en "ram" som innebär att medlemsländerna ska införa en lägsta standard. Detta gäller för bestämmelser om omfattning och innehåll samt när och på vilken nivå information och samråd ska äga rum.

I Sverige har direktivet genomförts i MBL. Lagen föreskriver inte några tröskelvärden men tillämpas i Sverige på alla företag oavsett storlek.

Informations- och samrådsförfarandet ska enligt direktivet minst omfatta:

- Information om aktuell och förväntad utveckling av företagets och driftställets verksamhet och ekonomiska situation.
- Information och samråd om sysselsättningen i företaget eller driftstället. Det gäller nuvarande situation och struktur samt den förväntade utvecklingen. Planeras föregripande åtgärder som hotar sysselsättningen ska även detta meddelas.
- Beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen. Det inkluderar beslut om kollektiva uppsägningar och överlåtelse av företag.

Information ska dessutom överlämnas:

- I god tid och ha ett innehåll som gör det möjligt för arbetstagarnas representanter att granska informationen på ett lämpligt sätt och vid behov förbereda sig för samråd.

Samråd med arbetstagarnas representanter ska ske:

- Genom att säkerställa att tillfället, sättet och innehållet är lämpligt.
- På lednings- och representationsnivå som är relevant med hänsyn till frågan som behandlas.

- Med utgångspunkt från de uppgifter som arbetsgivaren lämnat och de yttranden som arbetstagarnas representanter har rätt att avge.
- På ett sätt som gör det möjligt för arbetstagarnas representanter att sammanträda med arbetsgivaren och få väl underbyggda svar på eventuella yttranden.
- I syfte att nå en överenskommelse i de beslut som arbetsgivaren har rätt att fatta.

Direktivet innehåller därutöver bestämmelser om konfidentiell information och skydd för arbetstagarnas representanter.

Medlemsländerna får inte ställa lägre nationella krav än vad direktivet föreskriver, men är fria att utarbeta ett mer omfattande skydd. Direktivet bidrar särskilt till att stärka regelverket i de länder där bestämmelser om arbetstagarinflytande är svaga, saknas eller där sådana rättigheter inte har utvecklats.

De svenska bestämmelserna i MBL om information och förhandling ansågs i stor utsträckning uppfylla kraven i direktivet, med undantag för bestämmelserna om rätten till information. För att direktivets krav till fullo skulle bli uppfylla infördes nya bestämmelser i MBL. Även arbetsgivare som inte är bundna av något kollektivavtal är numera skyldiga att informera arbetstagarnas organisationer. Detta gäller under förutsättning att arbetstagarorganisationen har medlemmar på arbetsplatsen. Informationen ska ge insyn i hur företagets verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt klargöra företagets riktlinjer för personalpolitiken. Arbetstagarrepresentanter från arbetstagarorganisationer som saknar kollektivavtal, gavs också rätt till skälig ledighet på samma sätt som representanter från organisationer som ingått kollektivavtal.

EUROPAKOOPERATIV

Ett europakooperativ är en associationsform som närmast kan liknas vid en ekonomisk förening i Sverige. Det huvudsakliga målet med föreningens verksamhet är att tillgodose medlemmarnas behov och/eller att främja deras ekonomiska och sociala verksamhet. De villkor som ställs på ett europakooperativ är att:

- Europakooperativet ska vara en juridisk person och ha ett kapital uppdelat på andelar.
- Kapitalet ska vara uttryckt i den nationella valutan eller i euro och uppgå till minst 30 000 euro.

- Ett europakooperativ ska ha sitt säte i ett land inom EU. Säte och huvudkontor ska finnas i ett och samma medlemsland.
- Europakooperativet ska kännetecknas av att firman föregås eller följs av förkortningen SCE.

För att underlätta gränsöverskridande samarbete mellan kooperativa föreningar har en särskild förordning om europakooperativ antagits. Det övergripande syftet med förordningen är att undanröja juridiska och administrativa hinder för samarbete genom att skapa enhetliga regler för alla medlemsländer. Förordningen kompletteras av ett direktiv om arbetstagarinflytande.

Reglerna för europakooperativ har stora likheter med regelverket för europabolag, men är utformat med hänsyn till kooperativa föreningsars särskilda funktion att tillvarata medlemmarnas intressen. Förordningen innehåller en rad hänvisningar till nationell lagstiftning i det medlemsland där europakooperativet har sitt säte.

Europakooperativ med säte i Sverige regleras i flera avseenden genom de svenska reglerna för ekonomiska föreningar. Genom förordningen skapas emellertid vissa möjligheter som inte kan åstadkommas genom nationella regler. Till exempel möjligheten för kooperativa föreningar i olika medlemsländer att genom fusion bilda ett europakooperativ och att flytta sätet över nationsgränserna.

Direktivet om arbetstagarinflytande i europakooperativ liknar och hänvisar i stora delar till direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag. Det föreskriver en särskild ordning för förhandlingar om arbetstagarinflytande mellan arbetsgivaren och arbetstagarernas representanter. Det innehåller även referensbestämmelser som ska tillämpas i de fall parterna inte kan enas. En viktig skillnad i jämförelse med europabolag är att även enskilda personer får bilda europakooperativ.

Direktivet genomförs i svensk rätt genom lagen om arbetstagarinflytande i europakooperativ.

DIREKTIVET OM KOLLEKTIVA UPPSÄGNINGAR

Bakgrunden till detta direktiv är det så kallade AKZO-fallet. Under 1973 gjordes omstruktureringar vid AKZO, ett nederländskt / tyskt företag som resulterade i att över 5 000 arbetstagare blev uppsagda. Det framkom att företaget använde en särskild strategi som gick ut på att säga upp anställda i de länder där det blev "billigast". Händelserna bidrog starkt till tillkomsten av direktivet om kollektiva uppsägningar.

Bestämmelserna syftar särskilt till att lindra konsekvenserna för arbetstagarna vid omstruktureringar. Tanken är att åstadkomma en kärna av regler som gäller på samma sätt i alla medlemsländer. Det bidrar till att skapa lika villkor för företag inom den gemensamma marknaden.

Kollektiva uppsägningar definieras i direktivet som något av följande situationer:

- Uppsägningar under en period av 30 dagar som omfattar:
 - » Minst 10 arbetstagare på arbetsplatser som normalt har fler än 20 men färre än 100 arbetstagare.
 - » Minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser som normalt har minst 100 men färre än 300 arbetstagare.
 - » Minst 30 arbetstagare på arbetsplatser som normalt har fler än 300 arbetstagare.
- Uppsägningar av minst 20 arbetstagare under en period av 90 dagar. Detta oberoende av hur många arbetstagare som normalt är anställda på arbetsplatsen.

En arbetsgivare som överväger att genomföra kollektiva uppsägningar ska enligt direktivet i god tid ge arbetstagarnas representanter all relevant information. Tanken är att de ska få möjlighet att överväga konstruktiva förslag och kunna samråda för att undvika eller lindra konsekvenserna av uppsägningarna.

Arbetsgivaren har också skyldighet att informera den behöriga myndigheten i det land där uppsägningar planeras. Tidigast 30 dagar efter anmälan till myndigheten tillåts arbetsgivaren verkställa uppsägningar. Myndighetens uppgift under denna tidsfrist är att hitta lösningar på de problem som uppstår till följd av uppsägningarna. Vad som närmare ingår i myndighetens skyldigheter framgår inte av direktivet, men det torde kunna antas att uppgifterna omfattar olika typer av omställningsstöd.

I Sverige ska en arbetsgivare som planerar för kollektiva uppsägningar skriftligen meddela arbetsförmedlingen om detta. Arbetsgivare är även skyldig att förhandla med alla berörda arbetstagarorganisationer. Det gäller i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist. I samband med en sådan förhandling ska arbetsgivaren i god tid underrätta motparten om detta i enlighet med reglerna i MBL.

Det kan också noteras att domstolen i ett antal avgöranden har tolkat direktivet. Domstolens tolkning är bindande och innebär bland annat att företag och arbetstagare omfattas av direktivet oavsett om de är kollektivavtalsbundna eller inte.

DIREKTIVET OM ÖVERLÅTELSE AV FÖRETAG

För att arbetstagarna inte ska mista sina rättigheter vid en företagsöverlåtelse har ett speciellt direktiv utfärdats. Bestämmelserna gäller alla ekonomiska verksamheter, oavsett om de bedrivs med vinstsyfte eller om det är fråga om privat eller offentlig verksamhet.

En förutsättning för att direktivet ska tillämpas är att överlåtelsen innebär ett byte av arbetsgivare, vilket inte ska förväxlas med ägare. Försäljning av aktieposter i företaget medför till exempel inte att direktivet blir tillämpligt. Grundtanken är att den nya arbetsgivaren ska ta över samtliga förpliktelser mot de anställda som den tidigare arbetsgivaren hade. Efter överlåtelsen ska förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren varit. Detta ska gälla till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

En överlåtelse av ett företag får inte heller utgöra giltig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Uppsägningar som motiveras på andra grunder, till exempel ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, ska dock inte omfattas av direktivets bestämmelser.

EU-domstolen har i ett stort antal avgöranden tolkat vad som ska utgöra en "överlåtelse" i enlighet med direktivet. I Sverige har direktivet huvudsakligen införlivats genom bestämmelser i LAS och MBL.

KONKURRENSBESTÄMMELSER OCH FÖRORDNINGEN OM FÖRETAGSKONCENTRATIONER

Syftet med EUs konkurrensbestämmelser är att stimulera konkurrensen mellan företag på den inre marknaden. Bestämmelserna ska bidra till lägre priser, högre kvalitet och fler valmöjligheter för konsumenten. Det är exempelvis inte tillåtet för företag att komma överens om priser eller att ensidigt bestämma villkoren på marknaden. Konkurrensrätten omfattar och förbjuder under vissa omständigheter:

- Monopol
- Kartellbildningar

- Vissa typer av samverkan
- Subventioner till företag genom statsstöd och företagskoncentrationer

Hur EUs bestämmelser ska tillämpas beror på situation och typ av verksamhet. Under vissa förutsättningar är det tillåtet för ett företag att ha monopolställning, till exempel om verksamheten kräver en kostsam infrastruktur eller om det är viktigt för att kunna garantera vissa offentliga tjänster. Leverans av dricksvatten och järnvägsnätet är exempel på sådana tjänster.

Exempel: Ett av EU-kommissionens mest uppmärksammade konkurrensärenden gäller den amerikanska datorjätten Microsoft. Kommissionen har bötfällt Microsoft för att de buntat ihop olika typer av programvara i ett enda paket. I sitt beslut konstaterade de att Microsoft hade behandlat konsumenterna orättvist genom att frånta dem valmöjligheter, hålla priserna på en konstgjort hög nivå och hämma innovationen inom programvaruindustrin.

Det är kommissionen som har huvudansvar för att se till att bestämmelserna följs. De kan bland annat fatta beslut om utredningar av enskilda företag och ålägga påföljder i form av böter och viten. Kommissionen utövar dessa befogenheter på eget initiativ eller efter att ha blivit uppmärksammad på överträdelser av nationella konkurrensmyndigheter eller andra aktörer.

Förordningen om företagskoncentrationer är en del av EUs konkurrensregler. Den innehåller ett förfarande som innebär att företag kan anmäla och på förhand få en planerad företagskoncentration godkänd av kommissionen.

En företagskoncentration uppstår genom att två eller flera oberoende företag går samman eller att ett företag får kontrollen över ett eller flera andra företag. Detta kan ske genom en fusion, förvärv av företag eller genom att bilda ett gemensamt företag. I de fall företag eller personer får ett sådant avgörande inflytande ska det på förhand anmälas till kommissionen. Det görs genom att skicka in en ansökan med detaljerade uppgifter om ärendet till kommissionens avdelning för konkurrensolitik.

Alla ansökningar publiceras löpande i Europeiska unionens officiella tidning. Efter att planerna på en företagskoncentration offentliggjorts, har den som kan påvisa ett intresse också rätt att få yttra sig. Hit räknas särskilt erkända arbetstagarorganisationer i de företag som berörs. En begäran om att få yttra sig måste göras inom 10 dagar från det att meddelandet publicerats. En sådan begäran måste alltid godkännas av kommissionen.

De som normalt accepteras som arbetstagarrepresentanter och får yttra sig avseende en företagskoncentration är bland annat: Företagsråd, juridiskt erkända fackföreningskommittéer och klubbar på nationell nivå samt europeiska företagsråd eller arbetstagarråd i europabolag.

Formellt ska kommissionen endast göra en bedömning av konkurrensfrågan. Förfarandet vid företagskoncentrationer ger dock arbetstagarnas representanter möjlighet att delge sin helhetssyn på ärendet. De kan framföra invändningar och förväntningar på en fusion eller ett övertagande, och även ställa frågor till både företagsledningen och kommissionen.

När EU-kommissionen fattar beslut måste de alltid beakta de övergripande målsättningarna för EU-samarbetet, exempelvis målet om hög sysselsättning. Det torde därför finnas goda möjligheter för arbetstagarnas representanter att få gehör för sina argument. Inte minst om det handlar om konkurrensrättsliga och sysselsättningsrelaterade aspekter som en koncentration kan medföra. Om arbetstagarna anser att de inte informerats och tillfrågats i tillräcklig utsträckning om koncentrationen har de rätt att agera. De kan till exempel använda detta forum för att få information som kan användas i samrådsförfaranden eller förhandlingar med arbetsgivaren.

Förutom de rättigheter som arbetstagarnas representanter har i samband med det administrativa förfarandet, har de också möjlighet att väcka talan i EUs första instansrätt. Klagomål mot ett beslut som fattats av kommissionen angående företagskoncentrationer förutsätter att man kan visa att arbetstagarnas rättigheter överträtts under det administrativa förfarandet.

DIREKTIVET OM GRÄNSÖVERSKRIDANDE FUSIONER

Direktivet om gränsöverskridande fusioner syftar till att underlätta för bolag med begränsat ansvar i olika medlemsländer att gå samman. Till skillnad från vad som gäller för europabolag och europakooperativ bildas inte någon ny associationsform vid en fusion enligt bestämmelserna i detta direktiv.

Utgångspunkten är att det bolag som uppstår genom fusionen ska omfattas av bestämmelserna i det medlemsland där bolaget har sitt säte. Direktivet innehåller huvudsakligen bestämmelser av bolagsrättslig karaktär men även regler om medverkan och information till arbetstagarna.

Vid en gränsöverskridande fusion har ledningsorganen i vart och ett av de deltagande företagen ett speciellt ansvar. De ska dels utarbeta en gemensam plan, dels ta fram en rapport som beskriver de rättsliga och ekonomiska aspekterna och konsekvenserna av fusionen.

För att fusionen ska kunna genomföras måste först bolagsstämman i vart och ett av de fusionerande bolagen godkänna den gemensamma planen. Rapporten med information om fusionen ska vara tillgänglig för bolagsmännen och arbetstagarna minst en månad innan bolagsstämman får fatta beslut om fusionen. Om ett yttrande från arbetstagarnas företrädare lämnas till styrelsen i något av bolagen ska detta bifogas i rapporten.

Reglerna om medverkan hänvisar i stor utsträckning till bestämmelserna i direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag. Med medverkan avses, i likhet med vad som gäller för europabolag, rätten att utse några av ledamöterna i ett bolags tillsyns- eller förvaltningsorgan. Det finns dock en viktig skillnad jämfört med bestämmelserna för europabolag. De fusionerande bolagen kan, utan att förhandla med arbetstagarna, välja att referensbestämmelserna för medverkan ska tillämpas.

Har det bolaget som bildats genom fusionen sitt säte i Sverige blir referensbestämmelserna i lagen om gränsöverskridande fusioner tillämplig.

FÖRSLAG OM ATT INRÄTTA EN NY BOLAGSFORM – EUROPEISKA PRIVATA BOLAG

Kommissionen föreslog 2008 regler för en ny bolagsform – ett europeiskt privat aktiebolag. Enligt förslaget ska ett privat europabolag kunna bildas utan begränsningar i form av till exempel krav på gränsöverskridande verksamhet och med ett lägsta aktiekapital om en euro. Aktieägarna ges enligt förslaget stor frihet att reglera frågor om bolaget i bolagsordningen, till exempel vilka rättigheter och skyldigheter som är knutna till aktierna, hur bolagets organisation ska se ut och hur aktieägarna ska fatta beslut i bolagets angelägenheter. Syftet är att stärka de små och medelstora företagens konkurrenskraft genom att underlätta deras etablering och verksamhet på den inre marknaden. Förslaget innebär att ett sådant bolag ska kunna bildas på samma bolagsrättsliga villkor i alla medlemsländer. Därigenom minskar de kostnader som uppstår på grund av att nationella regler skiljer sig åt. Förslaget reglerar inte frågor som rör arbetsrätt, skatterätt, redovisning och insolvens. Vid behandlingen i ministerrådet i slutet av 2009 kunde dock medlemsländerna inte enas om att anta bestämmelserna.

SAMMANFATTNING

De nationella reglerna om arbetstagarinflytande ger en grund för att utöva inflytande i ett enskilt medlemsland. Genom EU-rätten skapas möjligheter att utöva inflytande i företag som bedriver verksamhet över gränserna. Man kan påstå att EU-rätten begränsar företagets möjligheter att konkurrera med dåliga villkor, genom att främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare över gränserna.

Gemensamt för nästan alla bestämmelser om arbetstagarinflytande är att de kräver aktiva åtgärder för att bli tillämpliga. Oftast ger bestämmelserna en struktur och skapar därmed möjligheter för att kunna agera. De flesta av EUs bestämmelser om arbetstagarinflytande förutsätter en långsiktig relation mellan arbetstagare och arbetsgivare. De bygger i stora delar på samverkan i likhet med utvecklingsavtalet, UVA.

EU-bestämmelserna utesluter inte att nationella regler om information och samråd ska tillämpas. De innebär däremot ofta att arbetstagarna får tillgång till två parallella system för att utöva inflytande. Samverkan och förhandlingar på flera plan utgör viktiga förutsättningar för inflytande. Spelreglerna finns i nationella bestämmelser i lagar och kollektivavtal, men också i EU-rätten. Reglerna säger dock ingenting om vad rätten till inflytande kan eller bör användas till. Inte heller hur inflytande ska motiveras, eller när det kan eller bör utövas. Detta måste avgöras utifrån verkliga situationer i företag och på arbetsplatser av de som vill ta tillvarata på sina rättigheter.

Begreppet arbetstagarinflytande är under ständig utveckling genom att EU-kommissionen tar fram nya förslag till lagstiftning. Det gäller både bestämmelser om arbetstagarinflytande och nya bolagsformer. Genom att EU-rätten får allt större betydelse blir det också viktigare att känna till och kombinera nationella rättsregler med EU-rätten.

6

ORDLISTA

Ordlista

Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå

Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå är ett antal organisationer som representerar nationella arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå är:

- Europafacket EFS. Svenska medlemmar är TCO, Saco och LO.
- BusinessEurope är en samarbetsorganisation för 40 industri- och arbetsgivarförbund på den privata sidan (svensk medlem är Svenskt Näringsliv).
- CEEP som företräder de offentliga arbetsgivarna på Europanivå (svensk medlem är SKL).
- UEAPME företräder de små företagen.

Parterna kan ingå avtal på europeisk nivå, sk europeiskt kollektivavtal, som därefter kan införlivas i nationella kollektivavtal eller lagstiftning. Exempel på sådana avtal är avtalet om distansarbete. Parterna kan också ingå avtal på branschnivå. Då förhandlar parternas europeiska branschfederationer, till exempel Eurotransport, eller Europametall på den fackliga sidan. Medlemsländerna har emellertid ingen skyldighet att genomföra sådana överenskommelser i sin lagstiftning. De blir inte bindande på samma sätt som övrig EU-rätt. EU-domstolen har inte heller rätt att tolka dessa avtal. Parterna på europeisk nivå kan begära att deras avtal antas som ett direktiv av ministerrådet. Det har exempelvis skett med avtalet mot diskriminering av deltids- och visstidsanställda.

Arbetstagarbegreppet

I arbetsrätten görs en uppdelning mellan arbetstagare och uppdragsstagare. De arbetsrättsliga reglerna är i princip endast tillämpliga mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ofta hänvisas till det så kallade civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Att omfattas av det civilrättsliga arbetstagar-

begreppet innebär att man omfattas av ett starkare arbetsrättsligt skydd. Det finns lagar som reglerar arbetstid, semester, rätt till tjänstledighet, rätten till medbestämmande, turordningsregler osv. En arbetstagare skyddas också av arbetsgivarens principalansvar. Det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet är tvingande vilket innebär att parterna inte själva kan förfoga över om det är ett arbets- eller uppdragsavtal. I den arbetsrättsliga lagstiftningen finns ingen definition av arbetstagarbegreppet. Vid avgörande av frågan om en person är arbetstagare gör domstolarna en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Bland de omständigheter som normalt talar för att det är fråga om en arbetstagare är exempelvis att den arbetspresterande parten har att personligen utföra det arbete som anvisas, arbetsförhållandet är av en mer varaktig karaktär, arbetet utförs under någon annans ledning och kontroll, arbetet inte avser en bestämd arbetsuppgift, den arbetspresterande parten ställer sin arbetskraft till förfogande till efter hand uppkommande arbetsuppgifter.

Arbetstagarnas förhandlingsdelegation

Begreppet förekommer i flera lagar och får sin exakta betydelse fastställd i respektive lag. I samband med att ett europeiskt företagsråd ska bildas ska exempelvis en förhandlingsdelegation för arbetstagarna inrättas. Arbetstagarnas förhandlingsdelegation har till uppgift att tillsammans med gemenskapsföretaget, eller det kontrollerande företaget i en företagsgrupp, träffa ett avtal om arbetstagarinflytande.

Det kan noteras att begreppet används i den svenska lagen om europeiska företagsråd, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och lag om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Begreppet motsvaras dock av särskilt förhandlingsorgan i de EU-direktiv som dessa lagar avser att genomföra i svensk rätt, dvs i direktivet om europeiska företagsråd, direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag och direktivet om gränsöverskridande fusioner. Den svenska lagstiftaren har valt att döpa om begreppet i den svenska rättsordningen.

Arbetstagarråd

Arbetstagarråd är organ som företräder arbetstagarna i ett europabolag och dess dotterbolag och filialer vid information och samråd. I vissa fall kan arbetstagarrådet också utöva rätten till medverkan i europabolaget. Ett arbetstagarråd kan inrättas genom ett skriftligt avtal mellan arbets-

tagarna och europabolaget eller i de fall när referensbestämmelserna blir tillämpliga. Begreppet arbetstagarråd används i den svenska lagen om arbetstagarinflytande i bolag, men motsvaras av begreppet arbetstagarernas representationsorgan i direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag.

Arbetsutskott

Termen arbetsutskott används i den svenska lagstiftningen för att ange det särskilda utskott som kan inrättas av ett europeiskt företagsråd. Arbetsutskottet har viss rätt till information och kan också under vissa omständigheter begära att få samråda med företagsledningen, exempelvis vid omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller om det är fråga om kollektiva uppsägningar.

I direktivet om europeiska företagsråd motsvaras arbetsutskott av begreppet kommitté.

Direktiv

Ordet direktiv används inom EUs rättssystem och avser en rättsakt som endast binder medlemsstaterna till mål och syfte. Direktiven införs i medlemsländerna genom att reglerna införlivas i nationell lagstiftning. Direktiv kommer vanligtvis till genom att kommissionen lägger förslag som antas genom omröstningar i Europaparlamentet som representerar medborgarna och ministerrådet där länderna är representerade. Det är genom nationell lagstiftning som direktiv sedan får verkan och kan tillämpas av domstolar och andra myndigheter i medlemsstaterna. EU har möjlighet att besluta om minimiregler i form av direktiv i exempelvis frågor om arbetsrätt, arbetsmiljö och jämställdhet. Det finns också möjlighet för arbetsmarknadens parter att på EU-nivå ingå avtal som därefter kan antas av ministerrådet i form av ett EU-direktiv.

EES-området

Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller EES är ett samarbetsavtal mellan europeiska länder som omfattar alla länder som är med i Europeiska unionen och de stater som är anslutna till Europeiska frihandelsammanslutningen. EES-området omfattar alla EUs medlemsländer samt Island, Liechtenstein och Norge.

Erkända europeiska arbetstagarorganisationer

Begreppet erkända europeiska arbetstagarorganisationer förekommer i det nya direktivet om europeiska företagsråd. Direktivet anger att arbetstagarernas förhandlingsdelegation kan begära att få biträdas av experter. Bland experterna kan det ingå företrädare för behöriga och erkända arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå. De arbetstagarorganisationer som avses är organisationer som representerar nationella arbetstagarorganisationer inom ramen för den sociala dialogen. Vissa krav på representativitet är avgörande för att organisationen ska kunna vara erkänd. Exempel på sådana organisationer är EFS, se ovan under arbetsmarknadens parter på europeisk nivå eller UNI-europa.

EU F

EU F (EU-fördraget, Fördraget om Europeiska unionen), är ett av de grundläggande fördragen som samarbetet i EU bygger på. EU F reglerar EUs övergripande och konstitutionella funktion. Fördraget i dess nuvarande form började gälla den 1 december 2009 när Lissabonfördraget trädde i kraft. EU-samarbetet bygger på ett antal fördrag, mellanstatliga avtal, som medlemsstaterna slutit. Fördragen slår fast principerna för EU-samarbetet, hur EUs institutioner ska fungera, vad EU får fatta beslut om och hur lagstiftningsprocessen ska gå till. För att EU ska kunna anta lagstiftning på ett visst område måste det finnas rättslig grund för detta i fördragen, dvs det måste framgå att beslut som binder medlemsländerna får fattas.

EU-rätten

Europeiska unionens rätt (EU-rätt), dvs unionsrätten, utgörs av Europeiska unionens fördrag, lagstiftning i form av direktiv och förordningar, rättspraxis, internationella avtal och andra akter som har antagits gemensamt av medlemsländerna. Unionsrätten har enligt rättspraxis direkt effekt och ska tillämpas av nationella domstolar och myndigheter. Unionen är unik bland andra internationella organisationer eftersom den har ett högt utvecklat rättssystem som fungerar tillsammans med rättssystemen i medlemsstaterna. Genom Lissabonfördraget, som trädde i kraft den 1 december 2009, ersattes den tidigare Europeiska gemenskapen med den Europeiska unionen EU. Före fördragets ikraftträdande var "gemenskapsrätten" den korrekta termen för EU-rätten. Vid tvister är det Europeiska unionens domstol som avgör tolkningen av unionsrätten. Alla

medlemsstater har förbundit sig att lösa tvister som rör fördragen eller deras tillämpningar på det sätt som föreskrivs i fördragen.

Facklig vetorätt

Innebär en rätt för en arbetstagarorganisation att i vissa fall stoppa arbetsgivare från att använda icke anställd arbetskraft, till exempel entreprenörer. Bestämmelserna om facklig vetorätt finns i 38-40 §§ MBL.

Fredsplikt

Rättsligt hinder för arbetsmarknadspart som är bunden av kollektivavtal att vidta stridsåtgärder. Till stridsåtgärder räknas strejk, blockad och bojkott.

Förstärkt förhandlingsrätt

Bestämmelserna om förstärkt förhandlingsrätt innebär att arbetsgivaren på eget initiativ ska förhandla med den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, innan beslut om viktigare förändringar av verksamheten kan fattas. Beslut om viktigare förändringar kan exempelvis handla om driftsinskränkningar, eller införande av ny produktionsteknik. Det kan också handla om förändringar som är av betydelse för en medlem i arbetstagarorganisationen, exempelvis om väsentligt ändrade arbetsuppgifter. Bestämmelserna om förstärkt förhandlingsrätt finns i MBL 11-14 §§.

Förordning

Begreppet förordning används inom EU-rätten för att beteckna en rättsakt som gäller inom hela EU enligt sin lydelse. Det kan jämföras med direktiv som måste genomföras i nationell lagstiftning för att få rättslig verkan, se direktiv ovan. Förordningar har därför ungefär samma funktion som nationella lagar.

Gemenskapsföretag

Begreppet gemenskapsföretag förekommer bland de regler som handlar om europeiska företagsråd. Begreppet avser alla företag med minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater. Sådana företag eller grupper av gemenskapsföretag har ansvar för att skapa de villkor och medel som är nödvändiga för att inrätta ett europeiskt företagsråd.

Gränsöverskridande fråga

Begreppet har betydelse bland annat för att kunna fastställa de befogenheter som ett europeiskt företagsråd kan ha. Till gränsöverskridande frågor räknas vanligtvis frågor som, oberoende av antalet medlemsstater som berörs, är viktiga för arbetstagare i Europa på grund av de konsekvenser de kan få. Till dessa frågor hör även förflyttningar av verksamhet mellan medlemsländerna. De europeiska företagsrådets befogenheter samt det informations- och samrådsförfarande för arbetstagare som omfattas av direktivet om europeiska företagsråd är begränsade till gränsöverskridande frågor.

Holdingbolag

Ett eller flera publika aktiebolag kan komma överens om att bilda ett holdingbolag i form av ett europabolag. Ett holdingbolag kan också kallas förvaltningsbolag. Det är bolag som äger aktier i andra bolag. Syftet med att skapa ett holdingbolag är ofta att få kontroll över andra företag som är dotterbolag. Oftast äger holdingbolaget precis så stor andel av dotterbolagen att det har egen majoritet. Även om holdingbolag ofta används för att inneha andelar i andra företag finns det inget som hindrar att ett sådant bolag bedriver egen verksamhet.

ILO

Internationella arbetsorganisationen, International Labour Organization, ILO, grundades 1919 och har säte i Genève och är sedan 1946 ett självständigt fackorgan inom FN. Dess mål är att främja social rättvisa och humana arbetsvillkor som en förutsättning för fred mellan och inom nationerna.

Information

Information uttrycker ofta kunskap eller budskap i en konkret form, och består ofta men inte alltid, av en samling fakta. Rätt till information definieras på olika sätt i olika lagar och begränsas därigenom på olika sätt. Rätt till information kan därför variera beroende på vilka bestämmelser som ska tillämpas. Bestämmelserna i MBL innebär exempelvis en skyldighet för arbetsgivaren att fortlöpande hålla den avtalslutande arbetstagarorganisationen underrättad om hur verksamheten i företaget utvecklas (18-22 §§ MBL).

Inre marknaden

Den inre marknaden är en av grundvalarna för Europeiska unionen och genomfördes fullt ut 1992. Marknaden utgör ett område utan inre gränser där personer, varor, tjänster och kapital fritt kan röra sig i enlighet med fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen. Den är ett integrerat, öppet och konkurrensutsatt område som syftar till att främja rörlighet, konkurrenskraft och innovation, bland annat i samspel med unionens politik inom olika sektorer. För att medborgare och företag ska kunna dra nytta av fördelarna med den inre marknaden har medlemsstaterna kommit överens om att undanröja hinder som hämmar marknadens funktion. EU strävar efter att harmonisera medlemsländernas lagar, dvs bidra till att lagstiftningen i de olika medlemsländerna kan fungera tillsammans.

Internationell privaträtt

Den del av rättsordningen i ett land som berör civilrättsliga förhållanden där flera länders rättssystem är inblandade. Det kan till exempel gälla familjerättsliga, avtalsrättsliga och skadeståndsrättsliga frågor, men även arbetsrättsliga frågor. Den internationella privaträtten syftar framför allt till att lösa frågor som handlar om vilket lands domstolar som ska lösa en tvist. Men också vilket lands lag som ska tillämpas och hur en dom kan verkställas, dvs hur domen genomdrivs med hjälp av myndigheter som polis och kronofogde. Den domstol som utpekas enligt internationell privaträtt betecknas ofta som behörig domstol. Vissa enhetliga regler har dock fastställts i internationella konventioner och i EUs rättsakter. Genom dessa regler försöker man undvika att domstolar i två eller flera länder anser sig behöriga, enligt sina egna internationellt privaträttsliga regler och meddelar olika domar i samma tvist. 1980 års Romkonvention om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, som upprättades av dåvarande Europeiska ekonomiska gemenskapen, innehåller enhetliga lagvalsregler för avtalsförhållanden.

Kollektivavtal

Kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation eller enskild arbetsgivare. Avtalet reglerar löner och övriga anställningsvillkor för arbetstagare. För att ha verkan som kollektivavtal måste avtalet röra sådana ämnen som anges i §§ 22 och 23

i MBL. Där avses främst anställningsvillkor, som till exempel löner och arbetstid, men också frågor om anställda arbetstagares inflytande över företagsledningen i den mån inte tvingande lagstiftning uppställer hinder. Vad som ska anses vara ett kollektivavtal och dess rättsverkningar kan variera från land till land.

Kvardröjande konflikträtt eller kvardröjande stridsrätt

Rätten att vidta stridsåtgärder finns kvar för frågor om medbestämmande som inte uttryckligen reglerats mellan parter som ingått kollektivavtal. Fredsplikten gäller alltså inte för sådana frågor, även om det finns ett kollektivavtal mellan parterna. Bestämmelser om fredsplikt finns i MBL 44 §.

Medverkan

Med medverkan avses i arbetsrättsliga sammanhang arbetstagarnas möjlighet att exempelvis utse, välja eller avvisa representanter till ett bolags styrelse eller andra ledningsorgan. Begreppet förekommer exempelvis i den lagstiftning som handlar om arbetstagarinflytande i europabolag.

Proportionalitetsprincipen

Proportionalitetsprincipen är en juridisk princip som innebär att åtgärder inte ska gå utöver det som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet. Enligt principen ska olika intressen vägas mot varandra, till exempel samhällets krav på säkerhet mot individens rätt till integritet.

Proportionalitetsprincipen är en rättssäkerhetsprincip som innebär att det ska råda balans mellan mål och medel. I EU-rätten tillämpas ett proportionalitetstest som består av tre kriterier som alla ska vara uppfyllda för en åtgärd ska anses proportionell: En åtgärd måste vara ägnad att tillgodose målet som ska uppfyllas, vara nödvändig att vidta för att uppnå målet samt stå i rimlig proportion till den skada som åtgärden eventuellt kan orsaka för de berörda. Om inte kraven är uppfyllda får en sådan åtgärd inte vidtas.

Referensbestämmelser

Begreppet referensbestämmelser förekommer i direktivet om arbetstagarinflytande i Europabolag och fungerar som ett slags stupstocksregler. Referensbestämmelserna avser de regler som ska tillämpas om parterna i förhandlingar om arbetstagarinflytande i Europabolag inte kommer överens om något avtal. Bestämmelserna anger vad som då ska gälla i stället.

Bestämmelserna innebär bland annat att ett arbetstagaråd ska inrättas samt skyldighet för europabolaget att ge information till och samråda med arbetstagarnas representanter. Samråd ska ske både löpande och i samband med väsentliga förändringar. Förekommer medverkan i de deltagande bolagens ledningsorgan, (styrelse eller tillsynsorgan), ska i princip motsvarande grad av medverkan överföras till europabolaget. Begreppet förekommer inte i den svenska lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Bestämmelserna i lagen har i stället rubricerats: "Vad som gäller om avtal inte träffas". När det är fråga om arbetstagarinflytande i europeiska företagsråd finns stupstocksregler som principiellt utformats på liknande sätt. De har fått benämningen tilläggsbestämmelser.

Samråd

Begreppet samråd förekommer i en mängd olika lagar och bestämmelser och kan ha olika betydelse beroende på i vilket sammanhang begreppet används. Med samråd avses vanligtvis inom arbetsrätten upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Sociala dialogen på europainivå

Den sociala dialogen på europainivå omfattar diskussioner, samråd, förhandlingar och de åtgärder som vidtas gemensamt av arbetsmarknadens parter på europeisk nivå. Dialogen utgår från principerna om solidaritet, ansvar och delaktighet. Den sociala dialogen på europeisk nivå, kompletterar de modeller för social dialog som finns i de flesta medlemsstaterna. Dialogen är arbetsmarknadsparternas främsta medel för att bidra till att fastställa europeiska sociala normer och kunna spela en väsentlig roll i EU. Kommissionen ska innan den lägger förslag om direktiv på det sociala området, samråda med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå. De grundläggande bestämmelserna om den sociala dialogen finns i EUF. Se även direktiv i ordlistan.

Subsidiaritetsprincipen

Subsidiaritetsprincipen förekommer i EU-rätten och handlar om på vilken nivå beslut ska fattas. Principen brukar förklaras som att beslut ska fattas på den politiska nivå som kan fatta det mest effektiva beslutet. I EU används subsidiaritetsprincipen för beslut som både EU och medlemsländerna kan fatta. Den fråga som ska ställas enligt subsidiaritetsprin-

cipen är om det är bättre att EU fattar ett beslut än om beslutet fattas i medlemsländerna. Subsidiaritetsprincipen innebär att EUs institutioner alltid måste motivera varför ett beslut ska fattas på EU-nivå, dvs av EUs institutioner, och varför beslutet inte skulle kunna få ett lika bra eller bättre resultat om det fattades av varje medlemsland för sig. Subsidiaritetsprincipen gäller på de områden där EU och medlemsländerna delar rätten att fatta beslut, exempelvis på arbetsrättens område.

Tilläggsföreskrifter

Begreppet tilläggsföreskrifter används i direktivet om europeiska företagsråd. De avser ett slags stupstocksbestämmelser som blir tillämpliga om ett gemenskapsföretag vägrar att inleda förhandlingar. De kan också bli aktuella om förhandlingar om att inrätta ett europeiskt företagsråd eller annat förfarande om information och samråd inte leder till något avtal. Parterna har också rätt att komma överens om att tilläggsföreskrifterna ska tillämpas. Begreppet förekommer inte i den svenska lagen om europeiska företagsråd. Bestämmelserna i lagen har i stället rubricerats: "Vad som gäller om avtal inte träffas". När det är fråga om arbetstagarinflytande i europabolag finns stupstocksregler som principiellt utformats på liknande sätt. De har fått benämningen referensbestämmelser.

Tolkningsföreträde

Begreppet tolkningsföreträde förekommer i svensk rätt och innebär att om det blir en tvist mellan arbetsgivaren och den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, så har arbetstagarorganisationens ståndpunkt företräde tills tvisten slutligen avgjorts. Bestämmelserna i MBL reglerar provisoriskt vad som ska gälla vid vissa typer av tvister mellan en arbetsgivare och den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Arbetstagarorganisationen har enligt lagen tolkningsföreträde vid tvist när det gäller innebörden av medbestämmandeavtal, om påföljd för arbetstagare som begått avtalsbrott, om medlems arbetskyldighet, om lön eller annan ersättning till medlem i arbetstagarorganisationen. 33-37 §§ MBL.

7

ANVÄNDBARA LÄNKAR OCH KÄLLHÄNVISNINGAR

Användbara länkar

ARBETSMARKNADENS PARTER PÅ EUROPEISK NIVÅ

Behöver du komma i kontakt med eller söker du information om de organisationer som representerar arbetsgivarna eller arbetstagarna på europeisk nivå, kan du använda följande webbadresser:

Arbetstagarorganisationer

- Uni-europa:
www.uniglobalunion.org/Apps/iptotal.nsf/pages/20090204_xjnzEn
- The European Trade Union Confederation (ETUC) eller Europeiska fackliga samorganisationen (EFS):
www.etuc.org

Arbetsgivarorganisationer

- BusinessEurope:
www.businesseurope.eu
- Ueapme: www.ueapme.com

DUBLININSTITUTET

Vill du följa utvecklingen inom arbetsrätten på EU-nivå eller i olika länder, eller om du önskar att få en förklaring till olika begrepp och termer som används inom arbetsrätten i EU kan du använda Dublininstitutets hemsida. Dublininstitutet är ett europeiskt institut för förbättring av levnads- och arbetsvillkor. Dublininstitutets webbadress: www.eurofound.europa.eu

EU-DOMSTOLEN

Om du söker rättsfall från EU-domstolen kan du använda domstolens hemsida där alla avgöranden och yttranden från generaladvokaterna publiceras:

www.curia.europa.eu

EURLEX

Behöver du hitta EU-rättsakter; förordningar, direktiv eller bestämmelser i de grundläggande fördragen kan du använda EUR-Lex, som är en gratis hemsida med all EU-rätt: eurlex.europa.eu/RECH Legislation.do?ihmlang=sv

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI)

ETUI tillhandahåller en mängd information om europeiska företagsråd och europabölag. Från hemsidan, www.etui.org, kan du nå flera databaser och bland annat hitta avtal, statistik och rättsfall från både EU-domstolen och nationella domstolar.

Databas om europeiska företagsråd

Vill du veta mer om europeiska företagsråd kan du besöka den särskilda databas som innehåller statistik, avtal och webbadresser till redan etablerade företagsråd. Här finns också rättsfall från EU-domstolen och nationella domstolar som berör europeiska företagsråd. Databasen har etablerats genom the European Trade Union Institute: www.ewcdb.eu

Databas om europabolag

Vill du veta mer om europabolag och är intresserad av statistik och information om utvecklingen när det gäller dessa bolag kan du besöka följande hemsida som etablerats genom European Trade Union Institute: www.worker-participation.eu/European-Company/SEEurope-network

LAGRUMMET

Behöver du hitta svenska bestämmelser eller förarbeten kan du använda:

www.lagrummet.se

Källhänvisningar

LITTERATUR

Adlercreuz, Mulder

Svensk arbetsrätt, Norstedts juridik, 2007.

Bergqvist, Lunning, Toijer

Medbestämmandelagen, Publica, 1997.

Blanpain, Roger

European Labour Law, Kluwer 1999.

Edström, Örjan

MBL och Utvecklingsavtalet,
Norstedts Juridik, 1994.

Fahlbeck, Mulder

Labour and Employment Law in
Sweden, Juristförlaget i Lund, 2009.

Fritz, Hettne, Rundegren

När tar EG-rätten över?, Utgåva 2
Tryckeri AB, Småland, Quebecor, 2001.

EMF Europeiska metallarbetar- federationen

Handbok, hantering av gränsöver-
skridande företagsomstruktureringar,
2006.

Globaliseringsrådet

Sverige i den institutionella konkurrensen,
Underslagsrapport nr 4 till Globalise-
ringsrådet, Stockholm 2007.

LO och PTK

LOs och PTKs gemensamma kommentar
till utvecklingsavtalet, PTK dokumentation.

Malanczuk Peter

Akehurst's Modern Introduction to
International Law, seventh revised
edition, Routledge, 1998.

Mulder, Bernhard Johann

Anställning vid verksamhetsövergång,
Juristförlaget i Lund, 2004.

Nycander, Svante

Makten över arbetsmarknaden:
ett perspektiv på Sveriges 1900-tal,
SNS förlag, 2008.

PTK-L

Lokalt fackligt samarbete, PTK 2006.

PTK

Bolagsstyrelseledamot, En handbok
för arbetstagarrepresentanter i bolags-
styrelser, 08-tryck, 2009.

Tatham, F. Allan

EC-Law in Practice, A Case-Study
Approach, Regiszter Kiadó és
Nyomda Kft, 2006.

LAGAR

- **Lag (2008:9)** om arbetstagares med-
verkan vid gränsöverskridande fusioner.
- **Lag (2006:477)** om arbetstagarinflytande
i europakooperativ.
- **Lag (2004:559)** om arbetstagarinflytande
i europabolag.
- **Lag (2004:575)** om europabolag.
- **Lag (1998:167)** om tillämplig lag för
avtalsförpliktelser.
- **Lag (1996:359)** om europeiska
företagsråd.
- **Lag (1987:1245)** om styrelse represen-
tation för de privatanställda.
- **Lag (1982:80)** om anställningsskydd
(LAS).
- **Arbetsmiljölagen (1977:1160)**
- **Lag (1976:580)** om medbestämmande
i arbetslivet (MBL).

- **Lag (1974:358)** om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen.
- **Lag (1974:13)** om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

SVENSKA KOLLEKTIVAVTAL

- Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK, förhandlingsprotokoll den 15 april 1982 (UVA).
- Rekommendation av Svenskt Näringsliv och PTK om anpassning av förbundsavtal för företag som blir tillfälliga medlemmar i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv, förhandlingsprotokoll den 1 september 2005.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR (SOU)

- Arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner, SOU 2006:97.
- Genomförande av direktivet om information och samråd, SOU 2004:85.
- Arbetstagarinflytande i europabolag, SOU 2003:64.
- Ny anställningsskyddslag, SOU 1993:32.

DEPARTEMENTSSERIEN (DS)

- Ny lag om europeiska företagsråd, Ds 2010:10.
- Bortom krisen, Ds 2009:21.
- Gränsöverskridande fusioner, Ds 2006:22.
- Arbetstagarinflytande i europa-köoperativ, Ds 2005:10.

PROPOSITIONER

- Arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner, prop. 2007/08:20.
- Europabolag, prop. 2003/04:112.

- Arbetstagarinflytande i europabolag, prop. 2003/04:122.
- Europeiska företagsråd, prop. 1995/96:163.

EU-RÄTT

Fördrag

- Konsoliderade versioner av fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, Europeiska unionens officiella tidning C 115 av den 9 maj 2008.
- Lissabonfördraget om ändring av fördraget om Europeiska unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, undertecknat i Lissabon den 13 december 2007, Europeiska unionens officiella tidning C 306 av den 17 december 2007.
- Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Europeiska unionens officiella tidning C 83 av den 30 mars 2010.

Direktiv och förordningar

- 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. (Nya direktivet om europeiska företagsråd).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar.
- Kommissionens förordning 802/2004 om tillämpning av förordning 139/2004 om kontroll av företagskoncentrationer.
- Rådets förordning (EG) nr 139/2004 av den 20 januari 2004 om kontroll av företagskoncentrationer ("EG:s koncentrationsförordning").

- Rådets förordning 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska kooperativa föreningar.
- Rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.
- 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.
- Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande, direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag.
- 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.
- Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag, förordningen om europabolag.
- Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
- 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, gamla direktivet om europeiska företagsråd.

EU DOKUMENT

- Rapport om den praktiska tillämpningen av metoderna för en systematisk och strikt kontroll av respekten för stadgan om de Grundläggande rättigheterna, KOM (2009) 205 slutlig.
- Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, KOM (2008) 419 slutlig.
- Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om översynen av genomförandet av direktiv 2002/14/EG i EU, KOM (2008) 143.
- Kommissionens rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av direktivet om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, (rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994), KOM (2000) 188 slutlig.

ÖVRIGA KÄLLOR

- **Europeiska kommissionen**
ec.europa.eu/index_sv.htm
- **Dublininstitutet**
www.eurofound.europa.eu
- **European Trade Union Institute**
www.etui.org
- **EU upplysningen, Sveriges Riksdag**
www.eu-upplysningen.se
- **Juridiska ord och begrepp, ordlista på nätet, Thomson Reuters**
www.thomsonreuters.se
- **Lagrummet**
www.lagrummet.se

Upplaga: 4 000 ex

Beställningsnummer: 506.1102

Tryck: Litografia Alfaprint AB, Sundbyberg

Produktion: PTK i samarbete med Ester Stockholm, februari 2011 ©PTK

Uppgifter i denna broschyr får citeras helt eller delvis under förutsättning att källan anges.

OM PTK

PTK är en samarbetspartner för 27 medlemsförbund med cirka 700 000 medlemmar i privat tjänst. Vi arbetar med förhandlingar, information och utbildning inom flera områden, till exempel med att:

- Skapa trygghet genom den kollektivavtalade tilläggspensionen ITP och andra försäkringar.
- Hjälpa medlemmar när en anställning tar slut genom bra omställningsavtal.
- Skapa en bra arbetsmiljö på arbetsplatserna.
- Utbilda medlemsförbundens representanter för att de ska bli aktiva ledamöter i bolagsstyrelser.

www.ptk.se

PTKs medlemsförbund

Akademikerförbundet SSR | Civilekonomerna | DIK | Farmaciförbundet | Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) | Journalistförbundet | Jusek | Kyrkans Akademikerförbund | Ledarna | Legitiimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) | Lärarförbundet | Lärarnas Riksförbund | Naturvetarna | Svenska Folkhögskolans Lärarförbund (SFHL) | Sveriges Arkitekter | Sveriges Farmaceutförbund | Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF) | Sveriges Ingenjörer | Sveriges läkarförbund | Sveriges Psykologförbund | Sveriges Skolledarförbund | Sveriges Universitetslärarförbund (SULF) | Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF) | Sveriges Veterinärförbund | Teaterförbundet | Unionen | Vårdförbundet

Den här boken handlar om lagar och avtal som reglerar arbetstagarinflytandet. I första hand i företag som har verksamhet i olika länder inom EU, men även det som gäller specifikt på den svenska arbetsmarknaden. Vår förhoppning är att skriften ska vara lätt att använda och ge dig som läsare en uppfattning om samspelet mellan EU-rätten och nationella bestämmelserna i lagar och kollektivavtal på området. Boken har tillkommit på initiativ från deltagare, lärare och experter som på olika sätt deltar i PTKs bolagsstyrelseutbildningar.

Skriften kan beställas från www.ptk.se (Beställ material) eller per telefon 08-440 85 10 (materialbeställning).