



Lunds universitet
Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

HT 2005

Arbetstagarinflytande i europabolag

SE-direktivet och dess överföring till svensk rätt

Handledare: Annamaria Westregård

Författare: Enikö Gaal

Sammanfattning

Efter drygt trettio år av diskussioner och förhandlingar kunde enighet bland EUs medlemsländer uppnås och rättsakterna: förordningen om stadga för europabolag och det kompletterande direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag antas den 8 oktober 2001. Då medlemsländerna ej kunde enas om att europabolagen endast skulle lyda under EUs lagar, överlämnades flertalet frågor att regleras via nationell rätt.

Syftet med uppsatsen är att klargöra hur direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag är utformat och hur detta överfördes till svensk rätt. Förutom det faktum att direktivet ej är skrivet på ett tillräckligt klart och tydligt sätt, framkommer även att utredarens betänkande var i behov av flertalet ändringar för att få samma innebörd som direktivet. Dock kvarstår viktiga och därmed oreglerade frågor i avvaktan på direktivets revidering. Vidare framgår av studien att de anställda i europabolag har arbetsgivare såväl på nationell som internationell nivå, till skillnad från arbetstagare i svenska bolag. Detta medför att arbetstagarinflytandet via information, samråd och medverkan i europabolag sker på flera plan. I Sverige tillämpas lag (2004:559) om arbetstagarinflytande på europabolag parallellt med MBL och andra nationella bestämmelser (förutom styrelsrepresentation). Den svenska rätten ger arbetsgivaren en långtgående informations- och förhandlingsskyldighet. På det internationella planet är arbetsgivarens ovan nämnda skyldigheter däremot inte lika långtgående och förhandlingsskyldigheten uppkommer endast om arbetstagarrepresentanterna i europabolagets förhandlingsdelegation eller arbetstagarråd begär det. En av slutsatserna är därmed att graden av arbetstagarinflytande i EU-rätten är något lägre än i Sverige.

Nyckelord:

EU-rätt, SE-direktiv, europabolag, arbetstagarinflytande, ”före- och efterprincip”.

Abstract

After more than thirty years of discussions and negotiations, the member states of the European Union finally reached an agreement and adopted in October 8, 2001 the Council Regulation on the Statute for a European Company and the complement Council Directive supplementing the Statute for the European Company with regard to the involvement of employees. Several questions were handed over to national laws to regulate, since the Member States couldn't agree that the European Companies would only obey under the European Union Law.

The purpose with this paper is to elucidate how the Directive with regard to the involvement of employees is drawn up och how it step by step was transferred to Swedish Law. Besides the fact that the Directive isn't written in a clear and legible way, it did emerge that the Swedish Comission's submitted report was in need of several changes to have the same content as the Directive. Yet remains several important and unregulated questions in await of the Directive's revision. The paper also presents that the employees in a European Company have employers on both national and international level, unlike the employees in Swedish companies. This results in the fact that the employees involvement through information, consultation and participation in a European Company occurs on different levels. In Sweden the transferred Directive is applied along with other national regulations. The Swedish Law gives the employer far-reaching obligation to give information and to negotiate with the employees. On the intenational scene the employers' obligations isn't that far-reaching and the obligation to negotiate arises only when the employee representatives in the negotiating- or representative body request for it. Thus one of my conclusions is that the extend of the involvement of the employees offered by the European Union Law is somewhat lower than in Sweden.

Key words: European Union Law, European Company, employee involvement.

Innehållsförteckning

Förkortningslista	2
1 Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte	4
1.3 Frågeställningar	4
1.4 Metod	5
1.5 Avgränsningar	5
1.6 Disposition	6
2 Historik	7
2.1 Reglering av SE-bolag – EU nivå	7
2.2 Reglering av SE-bolag – svensk nivå	8
3 SE-bolag	12
3.1 Allmän introduktion – bolagsrättsliga regler	12
3.2 SE-bolagets organisation	13
3.3 Förändringar i samband med SE-bolag	14
4 SE-direktivet - arbetstagarnas inflytande i SE-bolag	16
4.1 Skälet till direktivets tillkomst	16
4.2 Begreppsdefinitioner och innehåll	16
4.3 Förhandlingar om arbetstagarinflytande	18
4.4 Övriga bestämmelser	21
5 SE-direktivets överföring till svensk rätt	22
5.1 Från betänkande till lagrådets yttrande	22
5.2 Propositionen	24
5.2.1 Arbetstagarinflytande	24
5.2.2 Förhållandet till andra svenska bestämmelser	29
5.3 Arbetsmarknadsutskottets betänkande	30
6 För studien adekvat lagstiftning och artiklar	31
6.1 Europeiska företagsråd	31
6.2 Medbestämmande och associationsrättslig lagstiftning	32
6.3 Medbestämmande via MBL och EU-direktiv	34
7 Analys	35
7.1 Reglering om SE-bolag	35
7.2 SE-direktivets överföring till svensk rätt	36
7.3 Arbetstagarinflytande	37
8 Slutsatser	42
Referenser	44

Förkortningslista

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Bet.	Betänkande
COM	(engelska) Dokument från EU-kommissionen (svenska KOM)
Ds.	Departementsserien
EES	Europeiskt ekonomiskt samarbetsområde
EGT	Europeiska gemenskapernas officiella tidning (engelska OJ; C=Communications, L=Legislation, S=Supplement)
EKSG	Europeiska kol- och stålgemenskapen (engelska ECSC, franska CECA)
EU	Europeiska unionen
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister (även kallad LARA)
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
Rskr.	Riksdagsskrivelse
SE	Societas Europaea (Europabolags officiella, latinska benämning)
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Redan under romartiden förekom vissa former av aktiebolag, men först under slutet av 1600-talet och under 1700-talet började aktiebolag bildas i allt större utsträckning, i mer modern mening. I Sverige grundades till en början flertalet så kallade (handels-) kompanier med privilegier från kronan. Den första aktiebolagslagen i Sverige tillkom år 1848, starkt påverkad av den franska modellen.¹

År 1951 bildade sex länder² den Europeiska kol- och stålgemenskapen (EKSG), som kom att ligga till grund för dagens Europeiska Union (vidare kallad EU).³ Främjandet av en gemensam inre marknad har över femtio år varit ett av de huvudsakliga syftena med samarbetet. Inom den gemensamma marknaden har ända sedan 1950-talet funnits idén om en gemensam europeisk publik aktiebolagsform, som skulle gynna företag med gränsöverskridande verksamhet och den fria rörligheten. Under 1960-talet påbörjades det mödosamma arbetet med skapandet av ett europeiskt publikt aktiebolag. År 2001 antogs förordningen (2157/2001) om europabolag och det kompletterande direktivet (2001/86) om arbetstagarinflytande i europabolag. Från och med den 8 oktober 2004 är det

¹ Lagutskottets betänkande: 2004/05:LU 23. Ny aktiebolagslag, s.6. Kungliga myntkabinetttet, Historiska aktiebrev. Hämtat från: <http://www.myntkabinetttet.se/aktier.htm> (2005-10-01).

² Belgien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederländerna och Västtyskland.

³ För en djupgående beskrivning av EU:s uppkomst och dess utveckling, se: Dinan, Desmond, Europé recast – a history of European Union (2004).

”fritt fram” för företag inom länderna i EU och även inom Europeiskt ekonomiskt samarbetsområde (vidare kallad EES) att bilda europabolag.

1.2 Syfte

Huvudsyftet med denna 10-poängsuppsats i arbetsrätt är att klargöra hur EU-direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag är utformad och hur direktivet överfördes till svensk rätt. Det har även varit min avsikt att belysa komplexiteten i implementeringen av SE-direktivet i nationell rätt. Genom att undersöka och presentera de svenska förarbetena steg för steg fram till färdig lag, bör jag därmed få möjlighet att peka på de problem som man kan förmoda visar sig vid överföringen av EU-direktivet. För att illustrera skillnaderna mellan arbetstagarinflytandet i europabolag och svenska bolag och de eventuella för och nackdelarna med lagen om arbetstagarinflytande i europabolag har jag också valt att göra jämförelser mellan lagen och andra relevanta, närbesläktade lagar och presenterat aktuella artiklar.

1.3 Frågeställningar

Vilka problem uppmärksammades under implementeringen av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag?

Vilka grundläggande skillnader finns mellan arbetstagarinflytandet i europabolag och svenska bolag?

1.4 Metod

Arbetet utgörs i huvudsak av traditionell rättsdogmatisk studie. För att besvara frågeställningarna har olika sorters källor använts och redogjorts: den befintliga lagstiftningen (både på internationell och nationell nivå) och förarbeten samt doktrin och praxis. Information från internetsidor och från artiklar har även studerats.

Så långt det har varit möjligt har jag i detta arbete försökt att utgå ifrån och hänvisa till ursprungskällan, det vill säga den sekundära EU-rätten via den aktuella förordningens och direktivets artiklar. Under arbetet framkom att delar av, och i vissa fall hela artiklar från direktivet bokstavligen överförts till svensk lagstiftning. Dessa direkt överförda artiklar presenteras först, därefter riktas fokus mot de bestämmelser som inte direkt kunnat implementeras till svensk rätt utan har föreslagits och utarbetats av den svenska utredaren och regeringen i enighet med direktivet.

1.5 Avgränsningar

EUs förordning och direktiv innehåller åtskilliga bestämmelser om europabolag. Av utrymmes och tidsbrist kommer endast de föreskrifter som till största del berör arbetstagarinflytande i sätelandets bolag att redogöras för i detta arbete. Därmed har exempelvis undantagsfall som kan tänkas beröra eventuella dotterbolag eller filialer ej presenterats i arbetet. Vissa enskilda bestämmelser gäller endast specifikt för vissa typer av europabolag. Dessa presenteras ej heller i arbetet. Lagarna om europabolag har en bolagsrättslig och en arbetsrättslig sida. I detta arbete kommer fokus att läggas enbart på den sistnämnda aspekten. För att arbetet skall vara begripligt, kommer dock en bolagsrättslig översikt att presenteras.

1.6 Disposition

Efter arbetets inledningskapitel följer ett historiskt avsnitt, där grunden till reglering om europabolag presenteras i tankeriktig ordning, det vill säga först på EU och sedan på nationell nivå. Kapitel tre innehåller en beskrivning av europabolagets bolagsrättsliga bestämmelser för att ge läsaren en grundläggande helhetsbild om vilka regler som skall tillämpas på europabolag. I därpå följande kapitel klargörs de vitalaste delarna av EU-direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag med utgångspunkt ur direktivets artiklar. Vidare följer en övergripande redogörelse för hur den svenska transformeringen av EU-direktivet gick tillväga i kronologisk ordning; från tillsättandet av utredning till den färdiga lagen. Avsikten med detta är att läsaren steg för steg skall kunna följa med i lagstiftningsprocessen. Därefter presenteras annan lagstiftning som är av relevans för att besvara frågeställningarna jämte artiklar som berör frågor kring arbetstagarinflytande i europabolag. Arbetet avslutas med analys och slutsatser.

2 Historik

2.1 Reglering av SE-bolag – EU nivå

EU-kommissionens föregångare (kommissionen för de europeiska gemenskaperna) framlade ett förslag till rådets förordning⁴ om europabolag så tidigt som år 1970, men det skulle dröja drygt trettio år av förhandlingar, närmare bestämt fram till den 8 oktober 2001 innan följande två rättsakter antogs: förordningen om stadga för europabolag⁵, som innehåller bolagsrättsliga bestämmelser och direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag.⁶ Avsikten med direktivet var att säkerställa att bildandet av ett europabolag inte skall medföra att arbetstagarinflytandet försvinner eller minskar i de bolag som väljer att ingå i ett europabolag.⁷

Europabolag kallas med dess officiella, latinska benämning: Societas Europaea. Nedan kommer förkortningen SE att användas när termerna SE-förordning, SE-direktiv och SE-bolag nyttjas.

Orsakerna till de decennier långa överläggningarna berodde mestadels på oenighet hur arbetstagarinflytandet i SE-bolagen skulle utarbetas.⁸ Lagförslagen från 1970-

⁴ Förslag till rådets förordning om stadgan för europabolag. EGT C 124, 10.10 1970.

⁵ Europeiska unionens råds (rådets) förordning 2157/2001/EG av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag. EGT L 294, 10.11.2001 Vidare kallad: SE-förordningen.

⁶ Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande. EGT L 294, 10.11.2001. Vidare kallad: SE-direktivet.

⁷ Se vidare under avsnitt 4.1.

⁸ I det 30 sidor långa dokumentet: COM (88) 320 Final, presenterar kommissionen utvecklingen av förhandlingarna kring ett europabolag mellan åren 1970-1988.

talet innehöll 284 detaljerade regleringar om SE-bolag i form av artiklar jämte tillämningsföreskrifter. Förslagen ansågs vara för komplexa och de bedömdes även göra intrång i medlemsländers nationella lagar. Tanken om att skapa en heltäckande reglering om SE-bolag övergavs helt under 1980-talet. Ett nytt förslag om SE-bolag, uppdelat i två delar, presenterades år 1991, men ej heller dessa förslag ledde fram till lagstiftning. År 1994 antogs direktivet om europeiska företagsråd.⁹ Kort därefter tillsattes en expertgrupp för att en gång för alla utreda och lösa frågan angående arbetstagarinflytande i SE-bolag. Först efter att den så kallade Davignon rapporten¹⁰ presenterades, kunde enighet uppnås och SE-förordningen samt SE-direktivet antas. SE-direktivet byggdes i stor utsträckning på förslaget i Davignon rapporten. Rättsakterna trädde i kraft den 8 oktober 2004 och gäller i EES medlemsstater, det vill säga EUs 25 medlemsstater samt Norge, Island och Liechtenstein.¹¹

2.2 Reglering av SE-bolag – svensk nivå

Förordningar är en typ av bestämmelser vars delar är bindande och skall tillämpas direkt i medlemsstaterna.¹² I SE-förordningen föreskrivs bland annat på vilka sätt europabolag kan bildas och hur dessa skall organiseras. Då medlemsländerna ej kunde enas om att SE-bolagen endast och uteslutande skulle lyda under EUs lagar, överlämnades flertalet frågor som inte eller endast delvis reglerades i SE-förordningen till att regleras via nationell rätt.¹³ SE-förordningen innehåller en rad

⁹ Rådets direktiv 94/45/EG med ändring 97/74/EG av den 15 december 1997 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse Förenade kungariket. EGT L 10/22, 16.01.1998. Se vidare avsnitt 2.2. och avsnitt 6.1.

¹⁰ Davignon Final Report (1997).

¹¹ Dejmek, Paulina, Genomförandet av Europabolaget i nationell rätt – lättare sagt än gjort? Europarättslig Tidskrift. 4:2004, s.726-727. Lindstrand, Carl, Flyttning av europabolags säte (under rubriken: Aktuella Frågor). Svensk Juristtidning 4:2004, s.393-394. Pehrson, Lars, Europabolag, arbetsrätt och kollektivavtal. 2001, s.6-7. Svernlöv, Carl och Erik B:son Blomberg, Europabolag – en ny associationsform. Ny juridik. 3:2003, s.7-9.

¹² Nyström, Birgitta. EU och arbetsrätten. (2002) s.38.

¹³ SE-förordningen, artikel 9.1 c.

hänvisningar till de nationella rättsreglerna. Resultatet blev därmed att reglerna för SE-bolag är en blandning av EU-rättsliga och nationella bestämmelser.

Regeringen valde att uttrycka det på följande vis:

De rättsliga förutsättningarna kommer alltså att skilja sig åt mellan europabolag hemmahörande i olika medlemsstater. Det kan därför – något tillspetsat – sägas att det inte kommer att finnas *en* europabolagsform utan lika många europabolagsformer som det finns medlemsstater.¹⁴

I de frågor som berör SE-bolag där varken SE-förordningen eller annan EU-lagstiftning innehåller tillämpliga bestämmelser blir de regleringar som är aktuella för nationella publika aktiebolag gällande för SE-bolag.¹⁵ För exempelvis SE-bolag som har sitt säte i Sverige kommer svensk lagstiftning att gälla, framför allt Aktiebolagslagen¹⁶ (vidare kallad ABL). Även regler som medlemsländerna har antagit som särskilt avser SE-bolag skall tillämpas på dessa. I Sverige har Lag (2004:575) om europabolag¹⁷ införts som komplettering till SE-förordningen. Lagen gäller endast de europabolag som är hemmahörande, det vill säga med säte i Sverige.¹⁸

Till skillnad från förordningar behöver direktiv implementeras via lagstiftning i varje enskild medlemsstat i enlighet med landets rättstradition.¹⁹ Direktiv föreskriver endast vilka mål som skall uppnås och det är upp till medlemsländerna att avgöra på vilket sätt resultatet skall utformas. SE-direktivet beskriver processen, tillvägagångssättet, det vill säga hur överenskommelser skall fattas gällande arbetstagarinflytandet innan ett SE-bolag bildas. Däremot innehåller SE-direktivet inga regler hur arbetstagarinflytandet skall bedrivas i praktiken.²⁰ Det skall påpekas att SE-direktivets regler och dess implementering i nationell rätt har en avgörande betydelse för SE-bolagen, eftersom ett europabolag endast får

¹⁴ Ds. 2003:15, s.14.

¹⁵ Ds 2003:15, s.14.

¹⁶ Aktiebolagslagen (1975:1385).

¹⁷ Ds. 2003:15, Prop. 2003/04:112, Bet. 2003/04:LU26, Rskr. 2003/04:225.

¹⁸ Lag (2004:575) om europabolag, § 1, st.2.

¹⁹ Nyström, Birgitta. EU och arbetsrätten. (2002) s.38.

²⁰ Johansson, Hanna. Europabolag, arbetsrätt och kollektivavtal. (2001) s.26.

registreras ifall det finns en överenskommelse om riktlinjer för arbetstagarinflytande.²¹ Med andra ord: SE-direktivet är ett bindande komplement till SE-förordningen och är tvungen att tillämpas tillsammans med denna.

I slutet av år 2001 tillsatte EU-kommissionen en arbetsgrupp som var sammansatt av representanter från medlemsländerna, vilka samtliga skulle implementera SE-direktivet i sina respektive länder. Arbetsgruppen enades om att ett antal frågor skulle tolkas och genomföras på samma sätt i alla medlemsländer. Deras slutsatser skall anses vara rådgivande. Den 6 juni, året därpå, tillsatte regeringen en utredare för att ge förslag till hur SE-direktivet skulle implementeras i svensk rätt. Utredningen resulterade i ett betänkande med rubriken: Arbetstagarinflytande i europabolag²². I betänkandet beskrivs syftet med SE-direktivet på följande sätt²³:

(...) är att tillförsäkra anställda i sådana bolag, som ingår i bildandet av ett europabolag, ett arbetstagarinflytande som i så stor utsträckning som möjligt svarar mot det inflytandet, som förekom i de deltagande bolagen innan europabolaget bildades.²⁴

När betänkandet utarbetades, reglerades arbetstagarinflytandet i Sverige genom lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (vidare kallad MBL), lagen (1974:358) om facklig förtroendemans²⁵ och lagen (1987:1245) om styrelserepresentation²⁶, samt genom lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, som ger arbetstagare rätt till information och samråd i frågor som rör bolaget i gränsöverskridande frågor.²⁷ SE-direktivets krav tillgodosågs ej till fullo genom den befintliga lagstiftningen. Till följd därav, efter att arbetsmarknadens parter avböjt att implementera SE-direktivet genom kollektivavtal²⁸, presenterades i

²¹ SE-förordningen, artikel 12.2. Se även SE-förordningens artikel 12.3 och 12.4.

²² SOU 2003:64.

²³ Se vidare under kap.4.1.

²⁴ SOU 2003:64, s.11.

²⁵ Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

²⁶ Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

²⁷ Förutsatt att företaget är en del i gemenskapsföretag och företagsgrupper med verksamhet i minst två EES-länder (§ 1) och arbetstagarantalet överstiger vissa gränsvärden (§ 4). För vidare information, se Göransson, Håkan. Arbetsrätten. En introduktion (2004). Se även avsnitt 6.1.

²⁸ SE-direktivets artikel 14 ger möjlighet att genomföra bestämmelserna via kollektivavtal.

utredningens betänkande förslaget om att en lag gällande arbetstagarinflytande i europabolag skulle utarbetas.

3 SE-bolag

3.1 Allmän introduktion - bolagsrättsliga regler

Vid bildandet av ett SE-bolag, det vill säga ett europeiskt publikt aktiebolag, skall ett flertal regler efterföljas. Grundregeln är att SE-bolaget endast får stiftas av redan befintliga nationella juridiska personer²⁹ och bolagen måste ha anknytning till minst två medlemsländer.³⁰ Förkortningen SE skall finnas med i SE-bolagets namn, enligt SE-förordningens artikel 11.1.

Ett SE-bolag kan bildas på följande fyra sätt³¹:

1. Genom att minst två nationella aktiebolag går samman (vidare kallad fusion),
2. genom att nationella aktiebolag bildar ett SE-holdingbolag³²,
3. genom att nationella aktiebolag skapar ett gemensamt SE-dotterbolag, eller
4. genom att ett nationellt aktiebolag ombildas till ett SE-bolag, förutsatt att aktiebolaget sedan minst två år tillbaka har ett dotterbolag som omfattas av lagstiftningen i en annan medlemsstat.

I SE-förordningens artikel 3.2 föreskrivs även att SE-bolag självt kan bilda ett eller flera dotterbolag i form av SE-bolag.

²⁹ SE-förordningen, artikel 1.3.

³⁰ SE-förordningen, artikel 2.1.

³¹ SE-förordningen, artikel 2.

³² Ett holdingbolag kallas även för ett förvaltningsbolag, det vill säga ett bolag ”med huvuduppgift att äga aktier i andra bolag”. (hämtad från Malmström, Györki, Sjögren. Bonnier lexikons ordbok (2000)).

Vidare regleras i SE-förordningen bland annat att aktiekapitalet i ett SE-bolag skall vara minst 120 000 euro³³ och att SE-bolagets säte och huvudkontor skall vara beläget i ett och samma medlemsland.³⁴ Registrering skall ske i den medlemsstat där sätet finns.³⁵ Sätets placering kommer att avgöra vilket lands rättsordning som tillämpas på SE-bolaget i flertalet frågor. Sätet får flyttas till ett annat medlemsland, utan att SE-bolaget avvecklas eller en ny juridisk person bildas.³⁶ Bestämmelser finns även om SE-bolagets bokslut³⁷, samt avveckling, likvidation, obestånd och betalningsinställelse.³⁸

3.2 SE-bolagets organisation

SE-bolagets organ utgörs av en bolagsstämma, där aktieägarna utövar sin beslutanderätt.³⁹ I bolagsordningen skall varje SE-bolag fastställa ifall bolagets organisation utformas enligt ett monistiskt eller ett dualistiskt system.⁴⁰

En monistisk ledningsstruktur innebär att förutom bolagsstämman finns ett förvaltningsorgan vilket agerar som ett beslutsorgan, det vill säga utövar ledning och förvaltning av SE-bolaget. I ett dualistiskt system finns både ett ledningsorgan och ett tillsynsorgan. Ledningsorganet ansvarar för ledning och förvaltning, medan tillsynsorganets uppgift är att kontrollera ledningsorganets förvaltning och att utse samt avsätta ledamöter i ledningsorganet.⁴¹ Det monistiska systemet

³³ SE-förordningen, artikel 4.2. Ifall ett medlemslands lagstiftning föreskriver ett högre minimikapital, skall det tillämpas på SE-bolag som har sitt säte i detta medlemsland. (SE-förordningen, artikel 4.3) Enligt ABL åläggs ett svenskt publikt aktiebolag endast att ha ett aktiekapital som uppgår till minst 500 000 kronor. (Kap. 1, § 3, st. 2) Därmed blir SE-förordningens minimibestämmelse gällande för svensktregistrerade europabolag.

³⁴ SE-förordningen, artikel 7.

³⁵ SE-förordningen, artikel 12.

³⁶ SE-förordningen, artikel 8.1.

³⁷ SE-förordningen, artiklarna 61 och 62.

³⁸ SE-förordningen, artiklarna 63-66.

³⁹ Vidare bestämmelser om bolagsstämman finns i artiklarna 52-60.

⁴⁰ SE-förordningen, artikel 38.

⁴¹ Europabolag (Societas Europaea, SE) Bolagsverkets informationsblad 21, 2004-10-04. Hämtat från: <http://www.bolagsverket.org/dokument/pdf/infomtrl/21.pdf> (2005-08-30).

tillämpas bland annat i Storbritannien och Sverige, där bolagen leds och förvaltas av ett enda förvaltningsorgan.⁴² Den dualistiska ledningsstrukturen härstammar från den tyska aktiebolagsrätten och tillämpas i Tyskland och Österrike.⁴³ Den dualistiska ledningsstrukturen har tidigare inte förekommit i svensk rätt. Men oavsett vilken organisationsmodell som tillämpas på nationella aktiebolag, skall medlemsländerna vara förberedda på att tillämpa båda systemen i fråga om SE-bolag.⁴⁴

Enligt lag (2004:575) om europabolag skall ett SE-bolags förvaltningsorgan, som har en monistisk ledningsstruktur tillämpa bestämmelserna i ABL och andra författningar som rör styrelsen och dess ledamöter. Undantaget är dock bestämmelserna i lagen om styrelserepresentation.⁴⁵ För SE-bolag som är dualistiskt organiserade och väljer att ha sitt säte i Sverige blir reglerna under § § 16-21 i lagen om europabolag tillämpliga.

3.3 Förändringar i samband med SE-bolag

I en artikel författad av advokat Carl Svernlöv och jur kand Erik B:son Blomberg presenteras några viktiga nyheter som SE-förordningen för med sig. Förutom minskade administrativa kostnader ansåg Svernlöv och B.son Blomberg att de ”juridiska kraven kring styrelse och bolagsstämma i varje land förenklas”. Vidare menade de att bildandet av SE-bolag medför att multinationella bolag får möjligheten att ”skapa företagsstruktur som sträcker sig över nationsgränserna”.

⁴² Förvaltningsorganet kan närmast jämföras med styrelsen i ett svenskt bolag.

⁴³ Se vidare: Svernlöv, Carl och Erik B:son Blomberg, Europabolag – en ny associationsform. Ny juridik. 3:2003, s.14-15.

⁴⁴ Se vidare: Dejmek, Paulina, Genomförandet av Europabolaget i nationell rätt – lättare sagt än gjort? Europarättslig Tidskrift. 4:2004, s.737-738.

⁴⁵ Lag (2004:575) om europabolag. § 22.

Även det symboliska värdet ansåg Svernlöv och B:son vara stort, det vill säga att ett bolag kan verka under flera länder.⁴⁶

⁴⁶ Svernlöv, Carl och B:son Blomberg, Erik. Europabolag bra för storföretag – men hur går det för Sverige? (2004-09-20) Källa Di.se. Hämtad från:
<http://www.ad.se/index.php?loginkey=CA721D1CB2AD1FE44EABAF64EBA71EF9F7B5A87D3AEF3FDB0B3EAB81F66DF42C326218C41F0DFF4> (2005-09-01).

4 SE-direktivet

– arbetstagarnas inflytande i SE-bolag

4.1 Skälet till direktivets uppkomst

Arbetstagarna i ett nybildat SE-bolag blir en del av ett transnationellt bolag, där de inte omfattas av något lands nationella regler när det gäller arbetstagarinflytande. Följaktligen har syftet med SE-direktivet varit att säkra de anställdas rätt till inflytande i SE-bolag. Arbetstagarnas rättigheter före bildandet av ett SE-bolag kommer att ligga till grund för hur mycket inflytande de kommer att ha efter bildandet. Denna så kallade ”före- och efterprincip” grundas SE-direktivet på. Principen medför därmed att SE-direktivet reglerar endast arbetstagarinflytandet i samband med SE-bolagets bildande.⁴⁷

4.2 Begreppsdefinitioner och innehåll

Begreppet arbetstagarinflytande definieras i SE-direktivets artikel 2 och inbegriper samtliga processer, däribland information, samråd och medverkan. Genom arbetstagarinflytande kan arbetstagarrepresentanterna utöva ett inflytande på samtliga beslut som fattas inom bolaget.⁴⁸

⁴⁷ SOU 2003:64, s.59.

⁴⁸ SE-direktivet, artikel 2h.

Information till arbetstagarrepresentanterna skall lämnas vid en väl vald tidpunkt, på en sådan sätt och med ett innehåll, som gör det möjligt för bedömning av eventuella konsekvenser. Det skall även finnas utrymme till att förbereda samråd med SE-bolagets behöriga organ. Informationsskyldigheten gäller frågor som rör SE-bolaget, dess dotterbolag ”eller driftsenheter”⁴⁹ belägna i en annan medlemsstat eller frågor som faller utanför de lokala beslutsorganens befogenheter i en enda medlemsstat”.⁵⁰ Med samråd menas en dialog mellan arbetsgivarna⁵¹ och arbetstagarrepresentanterna, där de sistnämnda har möjlighet att lämna synpunkter ”på det behöriga organets planerade åtgärder vilka kan beaktas i SE-bolagets beslutsprocess.”⁵² Medverkan innebär arbetstagarinsflytande, genom att ha rätten till att ”välja eller utnämna några av ledamöterna i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller föreslå och/eller avvisa utnämningen av några eller alla ledamöter i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan.”⁵³ Med andra ord: medverkan kan likställas med styrelserepresentation.

Direktivet om arbetstagarinsflytande är indelat i tre avdelningar. Avdelning I innehåller allmänna bestämmelser, där direktivets syfte och definitioner (bland annat de som ovan behandlades) beskrivs.⁵⁴ Avdelning II omfattar föreskrifter om förhandlingsförfarandet, hur avtal för arbetstagarinsflytande skall förhandlas fram och vad dessa avtal skall innehålla.⁵⁵ Avdelning III innehåller bestämmelser om bland annat sekretess, skydd för arbetstagarrepresentanter och sambandet mellan SE-direktivet och andra bestämmelser.⁵⁶ Referensbestämmelser finns i direktivets

⁴⁹ I förarbeten till den svenska lagen används begreppet ”filial” istället för ”driftsenheter”.

Utredaren i betänkandet SOU 2003:64 ansåg det vara tydligare att använda begreppet filial för att beskriva ett bolags ”driftsenheter eller verksamheter i ett och samma land som inte är bolagets sätesland”.(s.104) För utförligare genomgång, se s.102-104.

⁵⁰ SE-direktivet, artikel 2i.

⁵¹ Termen ”arbetsgivarna” likställer jag med SE-direktivets uttryck: ”SE-bolagets behöriga organ”, som används i den aktuella artikeln.

⁵² SE-direktivet, artikel 2j.

⁵³ SE-direktivet, artikel 2k.

⁵⁴ SE-direktivet, artiklarna 1 och 2.

⁵⁵ SE-direktivet, artiklarna 3-7.

⁵⁶ SE-direktivet, artiklarna 8-17.

bilaga, som reglerar arbetstagarnas inflytande i SE-bolag, när arbetstagare och arbetsgivare ej har kommit överens och slutit avtal om detta.⁵⁷

4.3 Förhandlingar om arbetstagarinflytande

Arbetstagarna i de bolag som skall grunda ett SE-bolag behöver på ett tidigt stadium informeras av sina arbetsgivare om de förändringar som kommer att ske. EG-domstolen har tidigare fastslagit i Boquoi-målet⁵⁸ att bolaget/bolagen måste lämna ut så pass mycket information så att arbetstagersidan skall kunna bedöma sina lagliga rättigheter. Därmed skall så snart en plan för bildandet av SE-bolaget har utarbetats av de berörda bolagen nödvändiga åtgärder tas för att förhandlingar om en ordning för arbetstagarinflytande skall inledas med arbetstagarrepresentanter.⁵⁹ Vidare föreskrivs i artikel 3.2 i SE-direktivet att en förhandlingsdelegation⁶⁰ skall inrättas, som skall representera alla berörda arbetstagare vid fortsatta förhandlingar med det blivande SE-bolaget. Ledamöter i förhandlingsdelegationen utses enligt en förutbestämd mall som regleras i SE-direktivet. Platserna i delegationen utses genom val eller utnämningar i proportion till hur många anställda som finns i respektive medlemsstat. Arbetstagarna får en plats för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga arbetstagare som är anställda av det framtida SE-bolaget.⁶¹ Detta innebär en form av garanti, det vill säga att alla arbetstagare har åtminstone en representant från varje berörd medlemsstat, oavsett bolagets storlek.⁶²

⁵⁷ Johansson, Hanna. Europabolag, arbetsrätt och kollektivavtal. (2001) s. 26.

⁵⁸ Mål C-62/99 Betriebsrat der bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG mot Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co.KG.

⁵⁹ SE-direktivet, artikel 3.1.

⁶⁰ Begreppet "förhandlingsdelegation" (eller "delegation") används i uppsatsen istället för "förhandlingsorgan", som det egentligen kallas i SE-direktivet. Skälet till detta är att bättre överensstämna med den redan befintliga lagen (1996:359) om europeiska företagsråd, där begreppet "förhandlingsdelegation" används sedan tidigare. Se vidare: SOU (2003:64) Arbetstagarinflytande i europabolag, s.110.

⁶¹ SE-direktivet, artikel 3.2.

⁶² För en ingående redogörelse hur platserna skall fördelas i förhandlingsdelegationen, se: Johansson, Hanna. Europabolag, arbetsrätt och kollektivavtal. (2001) s.27-31.

När förhandlingsdelegationen är inrättad skall förhandlingarna om arbetstagarinflytandet genast påbörjas och fortgå under de närmaste sex månaderna. Om det skulle behövas, kan förhandlingstiden förlängas ytterligare sex månader av parterna.⁶³ Huvudregeln är att lagstiftningen i den medlemsstat där SE-bolaget kommer att ha sitt säte skall tillämpas på förhandlingsförfarandet.⁶⁴ Förhandlingarna skall leda fram till ett avtal om hur arbetstagarinflytandet i SE-bolaget skall utformas.

I avtalet regleras bland annat hur information och samråd med arbetstagarna skall genomföras. Förhandlingsdelegationen kan på egen hand besluta att de regler om information och samråd som gäller i medlemsstater där SE-bolaget har anställda skall tillämpas på arbetstagarna. Parterna kan även förhandla fram en egen lösning angående hur information och samråd skall verkställas, eller så kan arbetsgivaren och förhandlingsdelegationen komma överens om att de tidigare nämnda referensbestämmelserna skall bli gällande. Parterna kan, enligt referensbestämmelsernas föreskrifter enas om att inrätta ett särskilt representationsorgan (vidare kallad arbetstagarråd⁶⁵) som företräder arbetstagarna vid förhandlingar med SE-bolagets behöriga organ angående information och samråd. Avtalet, som skall vara skriftligt⁶⁶, skall bland annat innehålla föreskrifter om det eventuella arbetstagarrådets sammanställning, antal ledamöter, fördelning av platser och hur ofta sammanträden skall äga rum.⁶⁷ Ifall parterna inte lyckas träffa något avtal innan den utsatta tiden för förhandlingarna löper ut blir referensbestämmelserna automatiskt gällande. Reglernas utformningar i referensbestämmelserna bestäms av medlemsländerna själva och fastställs därmed i varje land för sig. Dock måste dessa bestämmelser uppfylla kraven i de

⁶³ SE-direktivet, artikel 5.

⁶⁴ SE-direktivet, artikel 6.

⁶⁵ Utredaren i betänkandet SOU 2003:64 föreslog att företagsorganet skulle få benämningen europeiskt arbetstagarråd i lagförslaget. Detta förslag godtog regeringen, då benämningen stämde bättre överens med ”det svenska arbetsrättsliga språkbruket”. Prop. 2003/04:122. s.35-36.

⁶⁶ SE-direktivet, artikel 3.3.

⁶⁷ SE-direktivet, artikel 4.

referensbestämmelser som finns i bilagan till SE-direktivet.⁶⁸ I det land där SE-bolaget registreras och har sitt säte, kommer landets referensbestämmelser enligt lagstiftningen att tillämpas.⁶⁹ Beroende på vilken typ av SE-bolag som kommer att bildas, behöver ytterligare förutsättningar uppfyllas för att referensbestämmelserna som avser medverkan (det vill säga styrelserepresentation) skall tillämpas.⁷⁰

Förhandlingsdelegationen kan likaså välja att avsluta/avbryta förhandlingarna eller inte inleda några över huvud taget och istället besluta att tillämpa de nationella bestämmelser angående information till och samråd med arbetstagarna som är lagstiftade i den medlemsstat där SE-bolaget har anställda. Därmed blir referensbestämmelserna inte längre tillämpliga.⁷¹ För att ta ett sådant beslut kräver SE-direktivet en kvalificerad majoritet av rösterna, det vill säga "...från två tredjedelar av de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare som är anställda i minst två medlemsstater."⁷² Undantaget är däremot om det förekommer medverkan i ett bolag som skall ombildas till ett SE-bolag. I så fall kan förhandlingsdelegationen inte besluta att medlemsländernas lagstiftning om information och samråd skall tillämpas på det ombildade SE-bolaget.⁷³ Avtal kan i sistnämnda fallet ej heller slutas som försämrar de anställdas rättigheter.⁷⁴ Efter att förhandlingsdelegationen har beslutat om att tillämpa nationella bestämmelser gällande information och samråd kan förhandlingarna om ett avtal om arbetstagarinflytande återupptas först efter tidigast 2 år (såvitt parterna ej har enats om att ta upp förhandlingarna tidigare). Dessutom krävs även att minst 10 procent av arbetstagarna i SE-bolaget skriftligen kräver det. I det fall förhandlingarna

⁶⁸ SE-direktivet, artikel 7.

⁶⁹ SE-direktivet, artikel 7.1.

⁷⁰ Förutsättningarna beskrivs under SE-direktivet, artikel 7.2.

⁷¹ SE-direktivet, artikel 3.6.

⁷² SE-direktivet, artikel 3.6 st. 2.

⁷³ SE-direktivet, artikel 3.6 st. 3.

⁷⁴ SE-direktivet, artikel 4.4.

återupptas, men inget avtal träffas träder referensbestämmelserna inte in denna gång.⁷⁵

4.4 Övriga bestämmelser

De övriga bestämmelserna kring arbetstagarnas inflytande är placerade under SE-direktivets avdelning III. Förutom de tidigare nämnda föreskrifterna under denna avdelning, är arbetstagarrepresentanterna i SE-bolagen enligt artikel 10 skyddade och har garantier just som arbetstagarrepresentanterna har enligt nationell lagstiftning och/eller praxis i medlemslandet de är anställda. Vidare är det fastställt att medlemsländerna skall vidta åtgärder för att förhindra att "...SE-bolag missbrukas i avsikt att frånta arbetstagarna deras rättigheter till arbetstagarinflytande eller vägra att ge sådana rättigheter."⁷⁶ Medlemsstaterna är enligt artikel 12 förpliktade att se till att SE-direktivet efterlevs och ska därmed ha tillsyn över SE-bolagen, så de uppfyller sina skyldigheter både på arbetsgivar- och arbetstagersidan. Denna skyldighet till kontroll gäller oavsett om SE-bolagen har sitt säte inom medlemslandets gränser eller inte. Artikel 13 anger förhållandet mellan SE-direktivet och nationella bestämmelser om arbetstagarinflytande. Det framgår bland annat att SE-direktivet inte påverkar den rätt till arbetstagarinflytande som SE-bolaget och dess dotterbolag och filial har enligt nationell lagstiftning, förutom när det gäller rätten till medverkan (bortsett från dotterbolagen).⁷⁷

⁷⁵ SE-direktivet, artikel 3.6, st.4.

⁷⁶ SE-direktivet, artikel 11.

⁷⁷ SE-direktivet, artikel 13.2 och 13.3.

5 SE-direktivets överföring till svensk rätt

5.1 Från betänkande till lagrådets yttrande

Som tidigare nämnts i arbetet framkom av utredningens betänkande ”Arbetstagarinflytande i europabolag”, att en ny lagstiftning krävdes för att uppfylla SE-direktivets krav. Betänkandets förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag omfattade både reglering som skall tillämpas på alla medlemsländer ifall Sverige är SE-bolagets sätesland, och bestämmelser som endast gäller förhållandena i Sverige.

Under utarbetandet av betänkandet har arbetstagaridans Dan Holke och Ingemar Hamskär som arbetar vid Tjänstemännens Centralorganisation (vidare kallad TCO) reagerat på vissa principfrågor. Via ett särskilt yttrande framförde Holke och Hamskär sina synpunkter. SE-direktivet har enligt deras åsikt vissa ”tekniska brister” som ej kan lösas vid införlivandet i varje enskilt medlemslands lagstiftning utan måste övervägas när SE-direktivet revideras i framtiden. Holke och Hamskär ansåg att bristerna beror delvis på att SE-direktivet endast fokuserar på förhållandena som föreligger vid ett SE-bolags bildande och inte berör frågor hur ändrade förutsättningar i SE-bolaget skall behandlas. Detta är djupt otillfredsställande menade Holke och Hamskär och kan leda till att arbetstagarna i ett SE-bolag för all framtid blir berövade rätten till inflytande. På sikt kan det medföra att bolag registrerade i Sverige kan vara utan föreskrifter om

styrelserepresentation. Vidare ansåg Holke och Hamskär i yttrandet att företagsledningen skall ha ett ”starkt tryck på sig” för att underlätta och bidra till att en förhandlingsdelegation bildas i ett SE-bolag. För ifall arbetsgivarsidan misslyckas med att engagera arbetstagarna kan det medföra att SE-bolaget ej kan bildas.⁷⁸

Även arbetsgivarsidans Kent Brorsson, Claes Ennerberg och Anders Weihe från Föreningen Svenskt Näringsliv framlade sina åsikter i ett särskilt yttrande. De ansåg att det är en allvarlig brist i SE-direktivet som inte behandlar frågan vad som skall gälla ifall arbetstagarna inte bildar en förhandlingsdelegation under den utsatta förhandlingsperioden. Brorsson, Ennerberg och Weihe menade vidare att det inte är tänkbart att arbetstagsidan skall ha veto i frågan, det vill säga kunna blockera en SE-bolags registrering med att inte inrätta en förhandlingsdelegation. Deras förslag var att ifall arbetstagsidan ej har kunnat inrätta en förhandlingsdelegation inom sex månader så skall det tolkas som att arbetstagarna har avstått från arbetstagarinflytande och trots detta kan SE-bolaget bildas och registreras.⁷⁹

Betänkandet inklusive de särskilda yttrandena sändes vidare på remiss. Tillsammans med remissinstansernas yttranden gjordes en sammanställning och utifrån det har lagrådet föreslagit ändringar i den föreslagna lagstiftningen. Lagrådet underströk i sitt yttrande det faktum att den svenska översättningen av SE-direktivet inte är författad på ett klart och otvetydigt sätt. Det remitterade förslaget var i behov av ändringar, då flertalet detaljregleringar har direktöverförts till svensk rätt utan att innebörden i lagtexten i vissa fall haft samma innebörd som SE-direktivet.⁸⁰

⁷⁸ SOU 2003:64. Särskilda yttranden. Holke, Dan och Hamskär, Ingemar. s.193-194.

⁷⁹ SOU 2003:64. Särskilda yttranden. Brorsson, Kent. Ennerberg, Claes. Weihe, Anders. s.189-192.

⁸⁰ Lagrådets yttrande. Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2004-03-05. s.2. Hämtad från: <http://www.lagradet.se/yttranden/Arbetstagarinflytande%20i%20europabolag.pdf> (2005-09-27)

5.2 Propositionen

Det slutliga lagförslaget presenterades i regeringens framlagda proposition⁸¹ till riksdagen. Förutom förslaget till ny lag om arbetstagarinflytande i europabolag som grundades på den tidigare presenterade SE-direktivet, innehöll propositionen två följdändringar i annan lagstiftning: lagen om europeiskt företagsråd och lagen om styrelserepresentation.⁸² Den bärande tanken i lagförslaget var att arbetstagarinflytandet skall regleras i avtal mellan arbetsgivarna och arbetstagarrepresentanterna i de bolag som ingår i SE-bolaget.

5.2.1 Arbetstagarinflytande

Regeringen klargjorde i propositionen i enighet med SE-förordningen och SE-direktivet att det blivande SE-bolaget har en skyldighet att inrätta en förhandlingsdelegation och att någon form av arbetstagarinflytande behöver fastställas för att ett SE-bolag skall få registreras. Emellertid finns det ingen reglering i SE-direktivet om vad som skall gälla ifall en förhandlingsdelegation inte inrättas. Regeringen har bland annat övervägt det Föreningen Svenskt Näringsliv har framlagt i det ovan presenterade särskilda yttrandet och kommit fram till att frågan inte kan lösas genom nationell reglering utan skall fastställas ”...gemensamt på EU-nivå.”⁸³

Efter att arbetstagarna i varje EES medlemsland har tilldelats platser i förhandlingsdelegationen enligt direktivets föreskrifter, föreslogs i propositionen att de ordinarie platserna som tilldelats arbetstagarna i Sverige skall fördelas i fallande ordning efter antalet anställda i respektive bolag. Arbetstagarna beviljas högst en plats/bolag. Ifall platser återstår föreslogs att dessa skall fördelas:

⁸¹ Prop. 2003/04:122.

⁸² Lagändringarna presenteras närmare under avsnitten 5.2.1, 5.2.2 och 6.1.

⁸³ Prop. 2003/04:122. s.40-41.

”...mellan arbetstagare i berörda dotterbolag och berörda filialer i fallande ordning efter antalet arbetstagare i respektive dotterbolag eller filial.”⁸⁴ Uppgiften att utse ledamöter från Sverige tilldelades i första hand de lokala arbetstagarorganisationerna som är bundna av kollektivavtal med de deltagande bolagen, och eventuellt berörda dotterbolag och filialer.⁸⁵ Regeln föreslogs bli dispositiv, det vill säga att de lokala arbetstagarorganisationerna även skall kunna komma överens om en annan fördelning av platserna, så länge arbetstagarna i varje deltagande bolag ges en plats. Om inga fackligt anslutna medlemmar skulle finnas i de svenska bolag som skall ingå i ett SE-bolag, skall ledamöterna till förhandlingsdelegationen utses av arbetstagarna själva. Detta förslag till reglering förekommer vanligtvis inte i svensk arbetsrätt, men ansågs vara en nödvändig lösning från regeringens sida, så att lagstiftningen inte skulle utgöra ett hinder mot att inrätta en förhandlingsdelegation.⁸⁶

Reaktionerna på förslaget hur ledamöterna från Sverige skall utses var mycket positiva. Remissinstanserna Landsorganisationen i Sverige (vidare kallad LO) och TCO ansåg att lagförslaget överensstämmer i så stor utsträckning som är möjligt med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Just detta var utredarens och regeringens syfte med införlivandet av SE-direktivet. Förslaget till reglering har utformats efter förebild från lagen om styrelserepresentation och lagen om europeiskt företagsråd.⁸⁷

EU-kommissionens arbetsgrupp har bland annat diskuterat vad som skulle gälla ifall antalet arbetstagare förändras i förhandlingsdelegationen under den tid den verkar. Denna problematik har nämligen inte berörts i SE-direktivet. Arbetsgruppens slutsats var att ifall förändringen är så pass stor att den ”...påverkar den geografiska fördelningen mellan staterna av antalet platser till

⁸⁴ Prop. 2003/04:122. s.45.

⁸⁵ För ingående beskrivning av hur ledamöter skall utses, se prop. 2003/04:122. s.47.

⁸⁶ Prop. 2003/04:122. s.45-50.

⁸⁷ Prop. 2003/04:122. s.47.

förhandlingsdelegationen...”⁸⁸ skall det vara fog för att platserna skall omfördelas. Propositionen har anammat denna slutsats. I propositionen föreslogs vidare i enighet med utredarens förslag att när fördelningen mellan arbetstagarerna i de olika länderna behöver göras om skall även uppdelningen mellan de svenska bolagen omfördelas. Regeringens bedömning var att ifall ett eller flera bolag eller filialer lämnar det beslutade förhandlingsarbetet eller i motsats till detta: ytterligare bolag tillkommer och skall vara med i SE-bolaget ”...måste förmodligen hela förhandlingsarbetet börja om, men för det fall enbart några ytterligare dotterbolag eller filialer tillkommer kan processen antagligen fortsätta.”⁸⁹

Förhandlingarna om arbetstagarinflytandet skall enligt SE-direktivet påbörjas med arbetsgivarsidan så fort förhandlingsdelegationen är skapad. Om ett arbetstagarråd för information och samråd skall inrättas⁹⁰ föreslogs i propositionen att i stort sett samma regler skall gälla för sammansättningen som för förhandlingsdelegationen. Skillnaden blir att endast arbetstagarorganisationer ges rätten till att välja ledamöter och endast arbetstagarare i Sverige kan väljas till arbetstagarrådet.⁹¹ Arbetstagarrådets sammansättning föreslogs bli omprövad en gång per år. Vidare ansågs att både förhandlingsdelegationen och det eventuella arbetstagarrådet skall ges ställning som juridisk person. När ett arbetstagarråd har etablerats skall den överta förhandlingsdelegationens rättigheter och skyldigheter, då det enligt regeringen kan antas att så snart ett arbetstagarråd bildats kommer i de flesta fall förhandlingsdelegationen att upplösas.⁹²

Som tidigare presenterats, kan arbetstagarrepresentanterna via förhandlingsdelegationen även välja att avbryta förhandlingarna eller inte inleda några alls angående arbetstagarinflytande. I så fall kommer parterna inte att ingå ett avtal

⁸⁸ Prop. 2003/04:122. s.53.

⁸⁹ Prop. 2003/04:122. s.53.

⁹⁰ Arbetstagarråd skall inrättas ifall referensbestämmelserna enligt SE-direktivet aktualiseras, se avsnitt 4.3.

⁹¹ Prop. 2003/04:122. s.66.

⁹² Prop. 2003/04:122. s.81-83.

med varandra angående arbetstagarinflytande. Inte heller kommer referensbestämmelserna bli gällande. Men däremot kommer nationella lagar (MBL) vad gäller information till och samråd med arbetstagare att vara tillämpliga.⁹³

Förutsättningarna till medverkan enligt referensbestämmelserna i SE-direktivet, det vill säga inflytande när ledamöter skall utses i ett företagsorgan, är att arbetsgivarsidan och förhandlingsdelegationen är överens om detta eller att medverkan har funnits innan SE-bolaget bildades. När ett bolag skall ombildas till ett SE-bolag, och det har förekommit medverkan innan ombildningen skall det, vilket tidigare påpekats, finnas åtminstone samma nivå av inflytande som före ombildningen. Detta för att tillförsäkra att arbetstagarna skall ha samma rättigheter i SE-bolaget även när de nationella lagarna som ger rätt till medverkan upphör att gälla genom ombildningen av företaget. I propositionen belystes att i samband med ombildningen kan bolaget välja att ändra organisationsmodell: från monistisk till dualistisk eller vice versa.⁹⁴ Det påpekades vidare i propositionen att SE-direktivet inte innehåller några bestämmelser om hur arbetstagarnas rätt till medverkan skall utarbetas för att det inte skall försämrats när bolaget byter organisationsmodell. Inte heller EUs arbetsgrupp kunde enas om någon lösning på hur reglerna skulle utformas. Regeringen ansåg därmed att frågan inte skulle utredas och regleras i svensk rätt, utan förespråkade att riktlinjer skall utarbetas i samband med SE-direktivets revidering eller komma som utlåtande från EG-domstolen. Regeringen fann vidare att: ”Situationen får bedömas enligt sedvanliga avtalsrättsliga principer och ytterst avgöras efter domstolsprövning.”⁹⁵

Då ett SE-bolag bildas, men ej genom ombildning, skall antalet ledamöter i förvaltnings- och tillsynsorganet motsvara den högsta andel ledamöter som gällde för något av de bolagen som skall bilda SE-bolaget före registreringen.⁹⁶

⁹³ Prop. 2003/04:122. s.55

⁹⁴ Se avsnitt: 3.2.

⁹⁵ Prop. 2003/04:122. s.62-63.

⁹⁶ Prop. 2003/04:122. s.75.

Arbetstagarrepresentanterna föreslås i propositionen ha samma skydd enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen som de representanter som vanligtvis utför sitt arbete i Sverige. Därmed får arbetsgivare inte hindra arbetstagarrepresentanter att fullfölja sitt uppdrag. Vidare skall anställningsvillkoren vara bibehållen, rätten till ledighet och betalning under ledigheten, samt företrädesrätten till fortsatt anställning tillämpas på förtroendemän.⁹⁷ Det föreslogs att även en ändring i lagen om europeiska företagsråd, § 37 skulle genomföras så att terminologin bättre skall överrensstämma i lagarna, så att uttrycket: arbetsrepresentanter som är *anställda* i Sverige skall justeras till: arbetstagarrepresentanter som *vanligtvis utför sitt arbete* i Sverige. Utgångspunkten är huvudregeln i Romkonventionen, som innebär att lagen i det land där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete skall tillämpas.⁹⁸

Även regler om tystnadsplikt, missbruk av förfarande, skadeståndsansvar och rättegångsbestämmelser behandlades i propositionen, i enighet med de övriga bestämmelserna i SE-direktivet. Skadeståndsreglerna enligt bestämmelserna i MBL föreslogs bli tillämpliga mot den som bryter mot avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikten. Vid arbetstvister föreslogs i propositionen att lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (vidare kallad LRA) skall tillämpas. Regeringen ansåg vidare att ärendet skulle handläggas av Arbetsdomstolen (vidare kallad AD) som första instans. I och med LRA tillämpas, är parterna förhandlingsskyldiga innan AD kan ta upp fallet till prövning. Därmed föreligger förhandlings-skyldighet enligt § 10 i MBL.⁹⁹

⁹⁷ Prop. 2003/04:122. s.83-84. De aktuella § § i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen är: § 3 första stycket samt § 4, § § 6-8.

⁹⁸ Artikel 6.2. Konvention (den 19 juni 1980) om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Romkonventionen).

⁹⁹ Prop. 2003/04:122. s.84-90.

5.2.2 Förhållandet till andra svenska bestämmelser

De lagar och praxis som berör medverkan (det vill säga styrelserepresentation) kommer inte att tillämpas på SE-bolag, vilket tidigare nämnts. Däremot blir lagen om styrelserepresentation tillämplig endast på dotterbolag som är lokaliserade i Sverige. I den nämnda lagens § 2, första stycket sker en uppräknig på de företagsformer som lagen gäller. Regeringen föreslog i propositionen att det bör införas en reglering om att lagen om styrelserepresentation inte är tillämplig på SE-bolag.¹⁰⁰

Förutom arbetstagararnas medverkan via lagen (1987:1245) om styrelserepresentation är all annan svensk reglering tillämplig på SE-bolag, precis som på andra bolag som bedrivs under annan bolagsform. Regeringen uttalade i propositionen att det inte fanns någon anledning till att framföra detta i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Det ansågs inte ha en "...självständig rättslig betydelse..." och det kunde skapa tvekan ifall endast vissa lagar skulle nämnas och inte andra.¹⁰¹

Enligt det ovan presenterade, skall således MBL tillämpas i samma omfattning som tidigare när frågor berör lagkonflikter. Även förhandlingsrätten och rätt till information skall vara tillämplig precis som tidigare. Detta innebär att MBLs regler om arbetsgivarens informationsplikt skall användas parallellt med bestämmelser om information och samråd enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Detta finner regeringen att det inte medför några problem, då parterna kan enas om att anse, att förhandlingsskyldigheten är fullgjord enligt nationell lag, genom att ha förhandlat genom propositionen föreslagna lagen. I det fall arbetstagar sidan och arbetsgivar sidan inte kan enas, anser regeringen i propositionen att man bör: "...kunna utgå ifrån att de flesta frågor som skall

¹⁰⁰ Prop. 2003/04:122. s.93.

¹⁰¹ Prop. 2003/04:122. s.91.

hanteras inom förfarandet för information och samråd faller även under någon nationell reglering för liknande förfaranden.”¹⁰²

5.3 Arbetsmarknadsutskottets betänkande

Ett av huvudavsnitten i betänkandet från arbetsmarknadsutskottet behandlade förslaget om införandet av SE-direktivet som svensk lag.¹⁰³ Inga motioner väcktes med anledning av den ovan beskrivna propositionen och därmed godtog utskottet lagförslagen. Lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag kom att gälla från den 8 oktober 2004.

¹⁰² Prop. 2003/04:122. s.90-91.

¹⁰³ Bet. 2003/04:AU4 Den andra delen av betänkandet berörde motioner angående förändringar i den svenska arbetsrätten.

6 För studien adekvat lagstiftning och artiklar

6.1 Europeiska företagsråd

Den svenska lagen (1996:359) om europeiska företagsråd bygger på ett EU-direktiv, precis som lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.¹⁰⁴ Lagen tillämpas på företag som har sitt säte i Sverige. Bestämmelserna berör större bolag eller företagsgrupper¹⁰⁵ som har tillsammans minst 1000 arbetstagare, varav minst 150 anställda inom två av de 28 EES medlemsländerna (§ 1 och § 4). Syftet med lagen är att arbetstagarna i de berörda bolagen skall ha inflytande genom avtal angående frågor om information och samråd (§ 2). Vidare fastställs i samma § att parterna kan välja att förfarandet för information och samråd kan träffas via förslagsvis ett europeiskt företagsråd. Men i det fall avtal inte träffas mellan parterna, eller arbetstagersidan ej väljer att inleda förhandlingar med arbetsgivarsidan skall ett europeiskt företagsråd inrättas enligt lagens paragraf 23. Parterna skall sammanträda minst en gång per år, då arbetsgivarsidan skall ge information och samråda om utvecklingen inom företagen och angående framtidsutsikterna (§ 29). I lagen regleras även bland annat hur förhandlingsdelegationen skall vara sammansatt och att svenska ledamöter till arbetstagarnas förhandlingsdelegation skall utses av kollektivavtalsbärande fackliga organisationer (§ 26). Enligt lag (2004:561) infördes SE-direktivets

¹⁰⁴ Se avsnitt 2.1, not 9.

¹⁰⁵ Begreppet företagsgrupper kan likställas med ABLs koncernbegrepp ("moderbolag och dotterbolag utgör tillsammans en koncern", står det författad i kapitel 1, § 5, fjärde stycket, ABL).

artikel 13.1 som § 8a i lagen om europeiska företagsråd, som föreskriver att företag¹⁰⁶ som ingår i ett europeiskt företagsråd uteslutande i det fall då arbetstagar sidan i ett SE-bolag väljer att inte inleda förhandlingar om arbetstagarinflytande eller avbryter pågående förhandlingar skall lagen om europeiska företagsråd tillämpas. Vidare reglerar §§ 37-41 att MBL och LRA skall tillämpas vid sekretess, skydd för arbetstagarrepresentanter, tvisteförfaranden och skadeståndsansvar.

6.2 Medbestämmande och associationsrättslig lagstiftning

I samband med tillkomsten av MBL uppmärksammades flera diskussioner om konflikter möjligen kan uppstå mellan medbestämmande och den associationsrättsliga lagstiftningen. En av diskussionerna rörde sig om att ABL innehåller tvingande bestämmelser om vem som skall fatta beslut och i vilken ordning detta skall ske. Dessa regler har företrädde före medbestämmandereglerna enligt § 3 i MBL. Trots att arbetsgivaren i dessa lägen skall ha beslutanderätt, är han ändå skyldig att förhandla med arbetstagarorganisationerna. I propositionen överläts frågan till arbetsmarknadens parter och domstolspraxis att ”vidare forma rättsutvecklingen”.¹⁰⁷ I AD domen 1980:72 fastställdes att arbetsgivaren i ett aktiebolag ansågs vara förhandlingsskyldig enligt § 11, första stycket, första meningen i MBL före beslut angående tillsättande av verkställande direktör. Detta ansågs därmed ligga under ”viktigare förändring av verksamheten”. I domen konstaterade AD att arbetsgivaren har rätt till att själv fatta det slutliga beslutet efter att förhandlingsskyldigheten har uppfyllts enligt §§ 11-14 i MBL. AD

¹⁰⁶ Lagen använder begreppen: ”gemenskapsföretag” (ett företag som har verksamhet i minst två EES-länder) och ”kontrollerande företag” (ett företag som utövar ett bestämmande inflytande över ett annat företag, det kontrollerande företaget) enligt § 3.

¹⁰⁷ Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.333 och s.473. Även Olauson, Erland och Holke, Dan. Medbestämmandelagen. s.46. (2001)

fastställde även att det inte ”föreligger någon direkt kollision” mellan bestämmelserna i ABL och MBL, i enighet med prop. 1975/76:105.¹⁰⁸ (Innebörden av det ovanstående kommer vidare att beröras i förhållande till SE-bolagen under arbetets analysdel.)

En annan fråga aktualiserades i samband med att SE-förordningen och SE-direktivet trädde i kraft den 8 oktober 2004. Frågan var hur myndigheterna skulle behandla ansökan om inregistrering av ett SE-bolag i ett medlemsland, där SE-direktivet inte ännu är överfört till landets lag? Professor Niclas Bruun uppmärksammade denna problematik i en artikel presenterad i EU & Arbetsrätt. I 20 av de 28 EES staterna var SE-direktivet fortfarande oreglerat när stadgan om SE-bolag trädde i kraft. Enligt Bruun kan sakläget rättsligt bedömas utifrån ett företagsperspektiv och ett arbetstagarperspektiv. Ur det förstnämnda synsättet menade Bruun att det är ”orimligt” att registrering av ett SE-bolag försenas på grund av att landet i fråga ej har överfört SE-direktivet och att det därmed ej finns lagstadgat att ett särskilt förhandlingsorgan skall inrättas. Därmed ansåg Bruun att SE-bolaget blir tvungen att införa arbetstagarinflytande först efter att SE-direktivet har överförts till medlemslandets lag. Från ett arbetstagarperspektiv skulle arbetstagarnas medinflytande vara ”ett absolut krav” i enlighet med SE-förordningen innan ett SE-bolag bildas, menade Bruun. Vidare ansåg han att myndigheten i fråga bör kräva att SE-bolaget inför ett frivilligt arbetstagarinflytande enligt SE-direktivets föreskrifter för att bolaget skall kunna registreras. Oavsett perspektiv, är rättsliga efterspel att vänta, konstaterade Bruun slutligen i artikeln.¹⁰⁹

¹⁰⁸ AD 1980:72. s.459-560, 463-464. AD hänvisade till prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.333, där det står följande skrivet: ”Att visst beslut i sista hand skall fattas av ett i lag angivet bolagsorgan hindrar inte tillämpning av den föreslagna lagens regler om primär förhandlingsrätt och om rätt till information eller av regler i avtal av liknande innehåll.”

¹⁰⁹ Bruun, Niklas. EU-regler om europabolag i kraft – men arbetstagarinflytandet oreglerat i 20 länder. EU & Arbetsrätt 3-4 2004.

6.3 Medbestämmande via MBL och EU-direktiv

LO/TCO-Rättsskydd har utfört en studie av olika EU-direktiv som innehåller regler om information och samråd.¹¹⁰ Syftet med studien har enligt Lars Nyberg vid rättsskyddet varit att genomföra de olika direktivens artiklar och därefter se vilka regler som ger bäst inflytande. Därefter skall arbetstagarorganisationerna (LO och TCO) försöka få de bestämmelser antagna som ger bästa möjliga inflytande att regleras vid direktivens revidering. I artikeln beskrivs att utav de sju undersökta EU-direktiven markerar SE-direktivet (tillsammans med EU-direktivet om arbetstagarinflytande i europakooperativ¹¹¹) tydligast vid vilken tidpunkt arbetstagarna skall ha rätt till information.

Chefen för LO/TCO-Rättsskydd, Dan Holke, som var delaktig i studiens utförande menar att graden av arbetstagarinflytande i EU är lägre än i Sverige. Enligt artikeln är skillnaderna i arbetstagarinflytande mellan MBL och EU-direktiven att EU-reglerna angående information och samråd gäller i det flesta fall vid större förändringar, medan arbetsgivarna i Sverige har en fortlöpande informationsplikt till sina arbetstagare (enligt § 19 MBL). Detta är helt förenligt med EU-rätten då denna är av minimikaraktär och varje medlemsland har rätt till mera långtgående krav på exempelvis vad gäller informationsplikten.¹¹²

¹¹⁰ I studien har sju EU-direktiv behandlats, bland annat: Arbetstagarinflytande i europabolag och Europeiska Företagsråd.

¹¹¹ Rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande.

¹¹² Hägg, Leif. Inget av EUs direktiv når upp till svensk MBL. Publicerad på LOs hemsida. Tiden för publicerandet är oklart, då det finns två olika datum angivna i samband med artikeln: 2005-08-22 och 2003-11-12. Av informationen i artikeln drar jag slutsatsen att det sistnämnda datumet verkar mera rimligt. Hämtad från:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/49A1E226456E98B5C1256E7D00351AE7> (2005-10-01)

7 Analys

7.1 Reglering om SE-bolag

För ett år sedan trädde rättsakterna om europabolag i kraft inom de 28 EES medlemsstaterna. Arbetet att skapa SE-förordningen och det kompletterande SE-direktivet har varit mödosam. Det krävdes åtskilliga decennier av diskussioner och förhandlingar på europeisk nivå, i framför allt frågor som berörde arbetstagarinflytande innan enighet kunde uppnås. Detta resulterade i att delar av bestämmelserna beträffande SE-bolag överläts till medlemsstaterna själva att reglera. Därmed fick Sverige, tillsammans med de 27 andra EES-staterna dels införa kompletteringar till SE-förordningen, dels överföra SE-direktivet till nationell rätt och dels tillämpa delar av sedan tidigare befintlig nationell bolagsrättslig och arbetsrättslig lagstiftning på SE-bolag. Enligt min mening verkar det som att genombrottet för de drygt trettioåriga diskussionerna berodde på att tiden slutligen var ”inne” för rättsakterna beträffande SE-bolag att utformas. Att ett närliggande direktiv (direktivet om europeiska företagsråd) utarbetades, där arbetstagarinflytandet reglerades, bör ha varit till stor hjälp för beslutsfattarna att till slut även kunna reglera frågor om arbetstagarnas inflytande genom SE-direktivet. Även tanken på att ta ett steg närmare fullföljandet av den europeiska gemenskapens mål för den inre marknaden var troligen en drivande kraft i processen. (Under avsnitt 6.1 belystes flera viktiga paragrafer för att påvisa likheterna mellan SE-direktivet och direktivet som lagen om europeiska företagsråd bygger på.)

7.2 SE-direktivets överföring till svensk rätt

Under tiden lagen om arbetstagarinflytande i europabolag utarbetades, framkom det att SE-direktivet ej är skrivet på ett tillräckligt klart och otvetydigt sätt. Dessutom har utredarens betänkande som rör överföringen av svensk rätt utsatts för kritik. Den ansågs vara så bristfällig, enligt lagrådets yttrande, att förslaget var i behov av flertalet ändringar för att få samma innebörd som SE-direktivet. Framför allt det sistnämnda finner jag vara minst sagt häpnadsväckande. Att en utredning i form av ett betänkande är så bristfällig och felaktig är djupt olyckligt. Särskilt inom svensk rätt, där så stor vikt läggs på förarbeten när lagarna skall tolkas.

På grund av att SE-direktivet ej har berört och reglerat vissa viktiga frågor, har dessa ej heller reglerats i svensk rätt. En av frågorna som inte reglerades var vad som skall gälla ifall en förhandlingsdelegation inte inrättas. En annan hur arbetstagarnas rätt till medverkan skall utarbetas för att en försämring inte skall ske när ett SE-bolag byter organisationsmodell (monistisk eller dualistisk). Regeringen ansåg i de fall, då ej heller EU-kommissionens arbetsgrupp kunde komma med förslag, att frågorna inte kunde lösas på nationell nivå. Istället valde regeringen att hänskjuta problemen tillbaka till "EU-nivå". Märkligt kan det även tyckas, att trots att det finns uppenbara oklarheter i SE-direktivet och vissa frågor ej är reglerade i den numera införda lagen, så har inga följdmotioner i riksdagen väckts med anledning av propositionen! Skall detta tolkas som att riksdagen inte har insett allvaret i (liksom regeringen) att låta dessa frågor vara oreglerade? Kan det möjligen vara så att riksdagen och regeringen litar på att arbetsmarknadens parter löser detta via förhandlingar? Förhoppningsvis är det inte så illa att arbetsmarknadsutskottet inte tillräckligt väl har satt sig in i propositionens "luckor".

7.3 Arbetstagarinflytande

SE-direktivet innehåller bestämmelser kring processen om överenskommelser mellan arbetsgivar- och arbetstagsidan angående arbetstagarinflytande i samband med att ett SE-bolag bildas. Syftet med direktivet är att tillförsäkra att arbetstagare skall vara berättigade till åtminstone samma grad av inflytande i ett SE-bolag som innan bildandet enligt ”före- och efterprincipen”. Begreppet arbetstagarinflytande inbegriper information, samråd och medverkan. Jag anser att information i själva verket hellre skall ses som en möjlighet för arbetstagarna att få en inblick i SE-bolagets organisation och samråd som framförande av synpunkter till arbetsgivarna. Detta underlättar, enligt min mening, förståelsen av omfattningen av arbetstagarnas medbestämmande i SE-bolagets beslutsprocesser i praktiken. Vid medverkan däremot har arbetstagarna via representanter faktisk rätt till att påverka besluten i SE-bolagen. Påtagliga skillnader finns dock mellan reglerna angående tillvägagångssättet och i vilken utsträckning de anställda har rätt till information och samrådsförfarande med arbetsgivarna enligt MBL och lagen om arbetstagarinflytande i europabolag. Detta förhållande återkommer jag till nedan.

Vid inrättandet av en förhandlingsdelegation, får arbetstagarna en plats för varje hel eller påbörjad tiondel som de utgör av samtliga anställda av det framtida SE-bolaget. Platserna utses genom val eller utnämningar i proportion till hur många anställda som finns i respektive medlemsstat. I praktiken innebär detta att varje medlemsstat får åtminstone en företrädare per medlemsland. Antalet tilldelade platser per medlemsstat kan variera beroende på hur många medlemsstater som berörs av ett SE-bolags bildning. Lagstadgat är att fördelningen av platserna för arbetstagare i Sverige kommer att ske i fallande ordning efter antalet anställda i respektive bolag. Detta medför att det bolag som har flest arbetstagare får den första platsen tilldelad. I det fall fler än en plats beviljas de svenska arbetstagarna får det bolag som har näst störst antal arbetstagare nästa plats i delegationen.

Fördelningen upprepas tills inga ytterligare platser finns att fördela. Regeln är dock dispositiv, vilket innebär att de lokala arbetstagarorganisationerna i stort sett har fria händer och kan komma överens om en annan fördelning av platserna och fritt utse ledamöter. Att tilldela fackklubbarna rätten att fatta viktiga beslut är ett utmärkande drag för principerna i den svenska arbetsrätten.

I teorin är bestämmelsen om fördelningen av platserna till delegationen klar och tydlig, men i praktiken kan problem uppstå. Bolag eller filialer kan lämna och/eller tillkomma under förhandlingsarbetets gång. Denna problematik har ej heller berörts i SE-direktivet. Riksdagen antog dock det förslag som EU-kommissionens arbetsgrupp framlade. I lagen fastslås att ifall förändringen är av ”sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i olika EES-stater” skall fördelningen göras om både på internationellt och på nationellt plan (§ 10). I propositionen kunde regeringen ej precisera exakt hur stora förändringar som krävdes (det vill säga vilka typ av bolag som kunde falla bort/tillkomma) innan förhandlingsarbetet skall avbrytas och tvingas börja om från början. Av propositionens text utläser jag att regeringen har en förhoppning om att arbetstagarorganisationerna själva hittar en lösning i det fall problem av sådan karaktär skulle uppstå. Mot bakgrund av den svenska förhandlingsmodellen finner jag regeringens förhoppning rimlig. I en annan fråga däremot, då inga fackligt anslutna arbetstagare finns i de svenska bolagen, och ledamöter skall utses av arbetstagarna själva ställer jag mig tveksam till att förfarandet kommer att ske problemfritt. Utredaren och regeringen ansåg denna reglering vara en nödvändig lösning för att inte hindra SE-bolag från att bildas. Då bestämmelsen är unik för svensk arbetsrätt, kan det antas att arbetstagarna får svårigheter att på egen hand, utan en organisations hjälp fatta beslut. I det fall oorganiserade arbetstagare skall utse ledamöter till förhandlingsdelegationen, är det ytterst viktigt att arbetstagarna planerar och genomför processen på ett så demokratiskt sätt som möjligt. Enligt min mening har arbetsgivarna i detta fall särskilt ”starkt tryck på sig”, precis som Holke och Hammskär från TCO

påpekade, för att underlätta bildandet av en förhandlingsdelegation och i sin tur skapandet av ett SE-bolag.

Förhandlingsdelegationen skall genast efter inrättandet påbörja förhandlingarna med arbetsgivarsidan, om hur arbetstagarinflytande angående information och samråd skall regleras i det framtida SE-bolaget. Parterna kan under den utsatta förhandlingstiden (på maximalt ett år) antingen förhandla fram en egen lösning, eller komma överens om att inrätta ett arbetstagarråd. Reglerna för sammansättningen av arbetstagarrådet är i stort sett det samma som för reglerna för förhandlingsdelegationens sammansättning. Genom att etablera ett arbetstagarråd som tar över förhandlingsdelegationens rättigheter och skyldigheter, kommer parterna indirekt att undanröja de oorganiserade arbetstagarnas rättigheter att välja ledamöter. I det fall förhandlingstiden löpt ut och parterna ej enats om någon form av arbetstagarinflytande, kommer reglerna om arbetstagarråd att tillämpas automatiskt, vilket också kan förmodas missgynna de oorganiserade.

Förhandlingarna kan även avslutas/avbrytas av förhandlingsdelegationen, eller inte inledas över huvud taget. I så fall blir inte referensbestämmelserna (inrättandet av arbetstagarråd) som SE-direktivet föreskriver gällande. Sådant beslut från arbetstagarrepresentanternas sida medför att medbestämmande endast kommer att ske på nationell nivå. Tidigast två år efter det ovan fattade beslutet (ifall parterna inte har kommit överens om att ta upp förhandlingarna tidigare) och ifall minst 10 procent av arbetstagarna kräver det, kan förhandlingar inledas eller återinledas med arbetsgivarsidan angående arbetstagarinflytande. I praktiken innebär detta att representanterna från arbetstagersidan via förhandlingsdelegationen kan eliminera sina egna chanser till information och till samråd på internationell nivå. Även om det skulle kunna tyckas osannolikt att delegationen tar ett sådant beslut anser jag att det finns fog för regleringen i fråga. Ett av skälen skulle möjligen kunna vara att tiden att fatta beslut om arbetstagarinflytande är begränsad och svårigheter uppkommit i samband med att ledamöter från flertalet länder skall enas. Även kulturella skillnader mellan ledamöterna kan försvåra

delegationens arbete. Förhandlingsskicklighet inom delegationen är nödvändig för att snabbt kunna fatta beslut om vilket tillvägagångssätt om arbetstagarinflytande som skall väljas. Jag utgår ifrån att förhandlingsdelegationen inte väljer att mer eller mindre "avsiktligt" blockera de anställdas erbjudna rättigheter till medbestämmande via information och samråd genom att avstå från att förhandla klart med arbetsgivarsidan. Detta scenario kan enligt min uppfattning endast uppkomma under synnerliga ogynnsamma omständigheter. Undantaget från ovanstående analyserade situationer är om ett bolag ombildas till ett SE-bolag och medverkan förekom före ombildningen.

Det går inte att utläsa i lagen att de nationella reglerna (förutom lagen om styrelserepresentation) skall tillämpas på SE-bolag precis som på andra bolag som bedrivs under annan bolagsform. Regeringen ansåg inte detta var nödvändigt. Själv har jag en annan uppfattning. Jag är väl medveten om att vid rättegångsförfaranden skall man ta förarbeten till lagen i beaktande. Frågan är om det verkligen skall förmodas/förväntas av SE-företag som har sitt säte i Sverige att de skall ta del av förarbeten för att få information om de rättigheter som tillkommer dem? Min undran är: hur skall förarbetets innehåll nå fram till SE-företagen? Det kan knappast förväntas av ett SE-bolag noga skall läsa igenom de svenska förarbetena. Detta leder fram till min nästa undran: är det tillräckligt att endast delar av ett EU direktiv framkommer i lagen och resterande delar enbart finns som kommentarer i propositionstexten? Enligt min mening brister lagen i detta avseende, när där inte preciseras närmare vad som skulle ha överförts till lagen i enlighet med SE-direktivet.

Under arbetets gång har det också framkommit att SE-direktivet inte påverkar den rätt till arbetstagarinflytande som SE-bolag har enligt nationell lagstiftning (bortsett från lagen om styrelserepresentation). De nationella lagarna (men även praxis) skall därmed tillämpas parallellt med bestämmelserna som lades fram i SE-direktivet. Därmed är MBL tillämplig. Således är även lagen om facklig förtroendeman, lagen (1982:80) om anställningsskydd, arbetsmiljölagen

(1977:1160) och LRA tillämplig, och så vidare. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet vid viktigare förändring av verksamheten blir gällande även på SE-bolag. Det bör ej heller föreligga någon konflikt mellan lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och MBL eftersom man kan se ett parallellt fall avgjort av AD i domen 1980:72 mellan MBL och ABL. Däremot kan det i praktiken bli svårt att tillämpa parallellregler som avser arbetstagarinflytande på ett SE-bolag. Förhandlingsskyldigheten kan nämligen endast gälla den del av SE-bolaget som befinner sig i Sverige. Därmed kan det tänkas att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt §§ 11-13 i MBL kommer att behandla enbart frågor som berör arbetstagarna inom landets gränser (det vill säga på nationell nivå). Arbetsgivaren i den bemärkelsen blir ej heller "huvudarbetsgivaren" utan de som är ansvariga för SE-bolagets svenska del. Arbetsgivaren har på det internationella planet informationsskyldighet gentemot arbetstagarna, men däremot inga förpliktelser att kalla till förhandling med arbetstagarorganisationerna enligt lagen om europabolag. Det är helt upp till arbetstagarrepresentanterna via förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet att begära sådan förhandling. Detta anser jag vara den viktigaste skillnaden mellan bolag som endast har arbetstagare inom landets gränser och SE-bolag vars arbetstagare är hemmahörande i minst två av EES-staterna (varav en i detta fall är hemmahörande i Sverige).

8 Slutsatser

Graden av arbetstagarinflytande är något lägre i EU än i Sverige. Men för varje EU-direktivs revidering kan man se en ökning av arbetstagarnas rätt till inflytande.

Även den svenska arbetsrätten förändras i takt med att nya EU-direktiv utarbetas. Numera ger svensk arbetsrättslig lagstiftning, genom den aktuella lagen om arbetstagarinflytande i europabolag även oorganiserade arbetstagare rätten att utse ledamöter (till förhandlingsdelegationen). Före SE-direktivet har oorganiserade arbetstagare helt saknat inflytande i liknande situationer.

Det komplicerade med SE-bolag är att reglerna som tillämpas på dessa är en blandning av EU-rättsliga och nationella bestämmelser. Enligt tidigare citat så uttryckte regeringen att det finns lika många SE-bolagsformer som det finns EES-medlemsstater.

Arbetstagarna i de bolag som är hemmahörande i Sverige och som därmed helt lyder under svensk lagstiftning berörs inte direkt av att EU-rättens minimibestämmelser ställer lägre krav på arbetstagarinflytande än lagarna i Sverige. Däremot påverkas arbetstagarna i SE-bolag av SE-direktivets regler om medbestämmande, då SE-bolag berörs även av andra länders rättsregler där graden av arbetstagarinflytande kanske endast är lika med SE-direktivets minimibestämmelse, då man förhandlar med "huvudarbetsgivaren". Mot denna bakgrund blir det ytterst viktigt för de svenska arbetstagarorganisationerna, men

även för politiker att de försöker påverka/utveckla innehållet i EU-direktiv till arbetstagarnas fördel.

Referenser

Offentligt tryck

Svenska - förarbeten

Bet. 2003/04:AU 4 Arbetstagarinflytande i europabolag och övrig arbetsrätt.

Bet. 2003/04:LU 26 Europabolag.

Bet. 2004/05:LU 23 Ny aktiebolagslag.

Ds. 2003:15 Europabolag.

Prop. 1975/76:105. Bilaga 1. Med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Prop. 2003/04:112 Europabolag.

Prop. 2003/04:122 Arbetstagarinflytande i europabolag

Rskr. 2003/04:225 Europabolag.

SOU 2003:64 Arbetstagarinflytande i europabolag. Betänkande av utredningen om arbetstagarinflytande i europabolag.

EU - rättsakter

Rådets förordning 2157/2001/EG av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag. EGT L 294, 10.11.2001. Celex Nr: 32001R2157.

Rådets direktiv 97/74/EG av den 15 december 1997 om att utvidga rådets direktiv 94/45/EG om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare, till att avse Förenade kungariket. EGT L 10/22, 16.01.1998. Celex Nr: 31997L0074.

Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande. EGT L 294, 10.11.2001. Celex Nr: 32001L0086.

Rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande. EGT L 207/25, 18.08.2003. Celex Nr: 32003L0072.

Litteratur

Bruun, Niklas, 2004. EU-regler om europabolag i kraft – men arbetstagarinflytandet oreglerat i 20 länder, i *EU & Arbetsrätt* 3-4 2004.

Dejmek, Paulina, 2004. ”Genomförandet av Europabolaget i nationell rätt – lättare sagt än gjort?”, s. 726-727 i *Europarättslig Tidskrift*, nr 4:2004.

Dinan, Desmond, 2004. *Europé recast – a history of European Union*. Hampshire.

Göransson, Håkan, 2004. *Arbetsrätten. En introduktion*. Tredje upplagan. Norstedts Juridik AB.

Hägg, Leif, 2003. Inget av EUs direktiv når upp till svensk MBL. (2003-11-12)
(Hämtad från LOs hemsida: <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/49A1E226456E98B5C1256E7D00351AE7> 2005-10-01)

Johansson, Hanna och Pehrson, Lars under medverkan av Ahlberg, Kerstin, 2001.
Europabolag, arbetsrätt och kollektivavtal. Report No 3:2001. Saltsa – joint
programme for working life research in Europé. Stockholm.

Lindstrand, Carl, 2004. Flyttning av europabolags säte, s. 393-394 (under
rubriken: Aktuella Frågor) i *Svensk Juristtidning*, nr 4:2004.

Malmström, Sten – Györki, Iréne – Sjögren, Peter A, 2000. *Bonnier lexikons
ordbok*. Stockholm.

Nyström, Birgitta, 2002. *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan. Norstedts Juridik
AB. Stockholm.

Olauson, Erland och Holke, Dan, 2001. *Medbestämmandelagen*. Tredje upplagan.
Prisma. Stockholm.

Svernlöv, Carl och Erik B:son Blomberg, 2003. Europabolag – en ny
associationsform, s. 7-9 i *Ny juridik*, nr 3:2003.

Svernlöv, Carl och B:son Blomberg, Erik, 2004. Europabolag bra för storföretag –
men hur går det för Sverige? Källa *Di.se*. (2004-09-20) (Hämtad från:
<http://www.ad.se/index.php?loginkey=CA721D1CB2AD1FE44EABAF64EBA71EF9F7B5A87D3AEF3FDB0B3EAB81F66DF42C326218C41F0DFF4> (2005-
09-01))

Rättspraxis

AD 1980:72

Mål C-62/99 Betriebsrat der Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG mot Bofrost Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG. Dom den 29 mars 2001.

Övriga dokument

COM (88) 320, juni 1988 Final. Internal Market and Industrial Cooperation - Statute for the European Company - Internal market White Paper, point 137 (memorandum from the Commission to Parliament, the Council and the two sides of industry)

Europabolag (Societas Europaea, SE) Bolagsverkets informationsblad 21, 2004-10-04. (Hämtad från: <http://www.bolagsverket.org/dokument/pdf/infomtrl/21.pdf> (2005-08-30))

Förslag till rådets förordning om stadgan för Europabolag - EGT C 124, 10.10.1970.

Konvention (den 19 juni 1980) om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Romkonventionen). EGT L 266, 09.10.1980.

Kungliga myntkabinettet. Historiska aktiebrev. (Hämtad från: <http://www.myntkabinettet.se/aktier.htm> (2005-10-01))

Lagrådets yttrande. Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2004-03-05. (Hämtad från:<http://www.lagradet.se/yttranden/Arbetstagarinflytande%20i%20europabolag.pdf> (2005-09-27))

Resolution on the final report of the Group of Experts on 'European Systems of Worker Involvement' (Davignon report). EGT C 371/83, 08.12.1997. Celex Nr: 51997IP0354.