

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag (SE)

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att det stiftas en lag om arbetstagarinflytande i europabolag (SE). Syftet med propositionen är att i Finland genomföra Europeiska unionens råds direktiv om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande. Med arbetstagarinflytande avses sådana mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom bolaget. Enligt propositionen genomförs arbetstagarinflytandet i europabolag i första hand genom förhandlingar och avtal. Om avtal inte träffas skall de minimikrav som grundar sig på lag tillämpas.

I den föreslagna lagen föreskrivs om ordnandet av i direktivet avsett arbetstagarinflytande i ett europabolag som registreras i Finland. Bestämmelserna i den föreslagna lagen om hur platserna i det särskilda förhandlingsorganet och representationsorganet fördelas i Finland samt bestämmelserna om hur

de ledamöter som representerar arbetstagarna i dessa organ och i förvaltnings- eller tillsynsorganet utses i Finland tillämpas dock oavsett i vilken medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet bolaget registreras. I lagförslaget ingår dessutom bestämmelser om arbetstagarrepresentanternas och experternas tystnadsplikt, skydd för arbetstagarrepresentanterna, befrielse från arbete och ersättningar för inkomstbortfall, ansvar för kostnaderna för ordnandet av arbetstagarinflytandet samt om påföljderna när någon underlåter att iaktta bestämmelser eller avtal.

Propositionen ansluter sig till rådets förordning om stadga för europabolag och till den separata regeringspropositionen med förslag till lag om europabolag och vissa lagar som har samband med den.

Lagen avses träda i kraft den 8 oktober 2004.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	2
ALLMÄN MOTIVERING.....	3
1. Inledning.....	3
2. Nuläge	3
2.1. Bakgrunden till direktivet om arbetstagarinflytande	3
2.2. Det huvudsakliga innehållet i direktivet om arbetstagarinflytande.....	3
2.3. Arbetstagarinflytandet enligt gällande lag	4
2.3.1. Lagen om förvaltningsrepresentation.....	4
2.3.2. Samarbetslagen.....	5
2.4. Arbetstagarinflytande inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet	6
2.4.1. Europeiska företagsråd	6
2.4.2. Förvaltningsrepresentation.....	6
3. Mål och medel	7
4. Propositionens verkningar	8
4.1. Ekonomiska verkningar	8
4.2. Verkningar i fråga om organisation och personal.....	8
4.3. Miljökonsekvenser	8
5. Beredningen av propositionen	8
6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll	8
6.1. Samband med andra propositioner	8
6.2. Samband med internationella fördrag och skyldigheter.....	8
DETALJMOTIVERING.....	9
1. Lagförslag.....	9
1 kap. Allmänna bestämmelser.....	9
2 kap. Inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan.....	9
3 kap. Förhandlingar om arbetstagarinflytande	11
4 kap. Avtal om arbetstagarinflytande	12
5 kap. Referensbestämmelser vid ordnandet av arbetstagarinflytane.....	12
6 kap. Särskilda bestämmelser	14
2. Ikraftträdande.....	17
LAGFÖRSLAGET	18
om arbetstagarinflytande i europabolag (SE).....	18

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Syftet med propositionen är att nationellt genomföra Europeiska unionens (EU) råds direktiv om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (2001/86/EG, nedan direktivet om arbetstagarinflytande). Direktivet har utfärdats med stöd av artikel 308 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, och det tillämpas i EU-staterna och de övriga staterna inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (nedan EES). Europabolag (SE, *Societas Europaea*) är en övernationell bolagsform som ger företagen i medlemsstaterna en möjlighet till gränsöverskridande företagsverksamhet och en flyttning av hemorten. Medlemsstaterna skall genomföra direktivet senast den 8 oktober 2004. Direktivet ansluter sig till rådets förordning om stadga för europabolag ((EG) nr 2157/2001) som likaså skall tillämpas i medlemsstaterna inom EES från ovan nämnda tidpunkt.

2. Nuläge

2.1. Bakgrunden till direktivet om arbetstagarinflytande

Europeiska kommissionen presenterade sitt första förslag till förordning om europabolag 1970. Förslaget innehöll bolags- och skatterättsliga bestämmelser för europabolag och även bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i europabolagets förvaltning. Detta förslag ledde dock inte till några lagstiftningsåtgärder, liksom inte heller det ändrade förslag som lades fram 1975. Åren 1989 och 1991 lades nya förslag till regelverk för europabolag fram. I dessa förslag infördes den senare antagna uppdelningen på en förordning med bolagsrättsliga bestämmelser och ett direktiv med bestämmelser om arbetstagarinflytande. Inte heller dessa förslag ledde till några lagstiftningsåtgärder.

År 1994 antogs ett direktiv om europeiskt företagsråd. Till följd av detta direktiv tillsattes den s.k. Davignongruppen för att bereda

ett förslag till arbetstagarinflytande i europabolag. Direktivet om arbetstagarinflytande, som utfärdades den 8 oktober 2001, baserar sig på arbetsgruppens rapport från 1997. Förbilden för bestämmelserna om arbetstagarinflytande i europabolag är bestämmelserna om europeiska företagsråd. I direktivet om arbetstagarinflytande ingår dessutom bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i bolagets förvaltning.

2.2. Det huvudsakliga innehållet i direktivet om arbetstagarinflytande

Syftet med direktivet om arbetstagarinflytande är att ordna arbetstagarinflytandet i europabolag. Detta skall enligt varje medlemsstats val ordnas antingen i enlighet med direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag eller i enlighet med förordningen om stadga för europabolag.

Direktivet gäller europabolag som kan bildas genom fusion, genom bildande av ett holdingbolag eller dotterbolag eller genom ombildning av ett nationellt bolag. Arbetstagarinflytandet i ett europabolag skall i första hand ordnas genom förhandlingar och avtal och endast om detta inte lyckas genom tillämpning av direktivets referensbestämmelser. Bestämmelserna i direktivet omfattar både information och samråd. Direktivet gäller också medverkan i bolagets förvaltning om det redan tidigare förekommer arbetstagarinflytande i något av de bolag som deltar i bildandet av ett europabolag.

Direktivet reglerar arbetstagarinflytande i europabolag vid behandlingen av övernationella ärenden som gäller arbetstagarnas ställning, medan nationella ärenden regleras på nationell nivå. Som övernationella ärenden betraktas sådana ärenden som gäller själva europabolaget eller någon enhet i en annan medlemsstat.

Enligt direktivet ordnas arbetstagarinflytandet i flera steg. De bolag som deltar i bildandet av ett europabolag inleder bildandet av detta och då inrättas ett särskilt förhandlingsorgan av arbetstagarnas representanter.

Därefter konstaterar det särskilda förhandlingsorganet om arbetstagarnas medverkan har ordnats i något av de deltagande bolagen.

Om arbetstagarnas medverkan inte har ordnats i något av de deltagande bolagen inleds förhandlingarna för att ordna denna. Om förhandlingarna leder till ett avtal, ordnas medverkan i enlighet med avtalet, om de deltagande bolagen beslutar att bilda ett europabolag. Om förhandlingarna inte leder till något avtal tillämpas direktivets referensbestämmelser när det gäller information och samråd, om de deltagande bolagen beslutar att bilda ett europabolag. Det särskilda förhandlingsorganet kan dock med två tredjedelars majoritet när som helst avbryta förhandlingarna eller besluta att inte inleda dem, varvid direktivets referensbestämmelser inte tillämpas.

Om arbetstagarnas medverkan har ordnats i något av de deltagande bolagen skall en sådan medverkan i princip ordnas också i europabolaget. Arbetstagarnas medverkan skall ordnas automatiskt i europabolaget om den omfattar minst en viss procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen (25 procent vid fusion eller 50 procent vid bildande av ett dotter- eller holdingbolag) beroende av på vilket sätt europabolaget bildas. Om denna procent inte uppnås avgörs ärendet av det särskilda förhandlingsorganet med absolut majoritet.

Det särskilda förhandlingsorganet kan dock, om arbetstagarnas medverkan omfattar minst den förutsatta procenten av arbetstagarna i de deltagande bolagen, avstå från arbetstagarnas medverkan med två tredjedelars majoritet. Om arbetstagarnas medverkan i de deltagande bolagen omfattar en mindre andel än den förutsatta procentandelen kan det särskilda förhandlingsorganet fatta beslut om saken med absolut majoritet. Det särskilda förhandlingsorganet kan dessutom med två tredjedelars majoritet när som helst avbryta förhandlingarna eller låta bli att inleda dem, varvid arbetstagarnas medverkan inte behöver ordnas. När ett nationellt bolag ombildas till ett europabolag är det inte möjligt att minska arbetstagarnas rättigheter, dvs. deras rätt till information, samråd och medverkan. De deltagande bolagen beslutar om de bildar ett europabolag.

Enligt förordningen kan ett europabolag

inte bildas genom fusion eller registreras om inte något avtal om arbetstagarinflytandet, inklusive arbetstagarnas medverkan, har träffats. På detta sätt skall man gå till väga om en medlemsstat inte har genomfört direktivets referensbestämmelser om arbetstagarinflytande. Om arbetstagarnas medverkan inte har ordnats i något av de bolag som bildar ett europabolag genom fusion förutsätter bildandet av ett europabolag eller registreringen av det dock inte något avtal om arbetstagarinflytandet.

I direktivet ingår dessutom bestämmelser om arbetstagarrepresentanternas och experternas tystnadsplikt, skydd för arbetstagarrepresentanterna, befrielse från arbete och ersättningar för inkomstbortfall, ansvar för kostnaderna för ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolaget samt om påföljderna om någon underlåter att iakttä bestämmelser och avtal. I direktivet bestäms också om förhållandet mellan arbetstagarinflytandet och internationellt koncernsamarbete samt nationellt samarbetsförfarande och nationell förvaltningsrepresentation.

2.3. Arbetstagarinflytandet enligt gällande lag

Bestämmelser om arbetstagarinflytande ingår för närvarande i två olika lagar. Dessa lagar är lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990, lagen om förvaltningsrepresentation) och lagen om samarbete inom företag (725/1978, samlagslagen).

2.3.1. Lagen om förvaltningsrepresentation

I lagen om förvaltningsrepresentation ingår bestämmelser om personalens medverkan i företagets förvaltning. Lagen tillämpas på finska aktieföretag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker inom vilka antalet anställda i arbetsförhållande i Finland normalt uppgår till minst 150.

Personalrepresentationen i ett företags förvaltning skall i första hand ordnas genom avtal så, att avtalet ingås med minst två personalgrupper som avses i samlagslagen och

som tillsammans representerar en majoritet av personalen. Kan överenskommelse om personalrepresentationen inte nås skall bestämmelserna om personalrepresentation i lagen om förvaltningsrepresentation tillämpas. Enligt dessa har personalen rätt att utse sina representanter och personliga suppleanter för dessa enligt företagets val till företagets förvaltningsråd, styrelse eller sådana ledningsgrupper eller motsvarande organ som gemensamt täcker företagets resultatenheter. Antalet personalrepresentanter kan utgöra högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet, dock minst ett och högst fyra. Personalrepresentationen skall genomföras inom ett år från det villkoren har uppfyllts.

Personalrepresentanterna skall stå i arbetsförhållande till företaget och de har samma rättigheter och skyldigheter som de medlemmar som företaget har valt, med undantag för ärenden som gäller val eller uppsägning av företagsledningen, ledningens avtalsvillkor, personalens anställningsvillkor eller stridsåtgärder. Personalrepresentanterna har rätt till befrielse från arbetet för personalrepresentationen samt till ersättning för bortfall av förvärvsinkomsten. Personalrepresentanterna har samma uppsägningsskydd som förtroendemän och förtroendeombud enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Personalrepresentanterna har tystnadsplikt när det gäller företagets affärs- och yrkeshemligheter, om en spridning vore ägnad att skada företaget eller dess medkontrahenter. Även uppgifter som gäller en enskild persons ekonomiska ställning eller hälsotillstånd eller på något annat sätt honom personligen skall hållas hemliga, om han inte ger sitt tillstånd till att uppgifterna lämnas ut. För att effektivisera iakttagandet av bestämmelserna i lagen om förvaltningsrepresentation har bestämmelser om vite intagits.

2.3.2. *Samarbetslagen*

I samarbetslagen ingår bestämmelser om internationellt koncernsamarbete. Dessa tillämpas på både finska koncerner och koncerner som bedriver affärsverksamhet genom administrativt självständiga verksamheter som är belägna i olika stater inom Eu-

ropeiska ekonomiska samarbetsområdet. Regleringen är tudelad. I första hand skall avtal ingås om internationellt koncernsamarbete. Om något avtal om koncernsamarbetet inte kan nås, skall bestämmelserna i samarbetslagen om koncernsamarbete som grundar sig på lag tillämpas. Dessa bestämmelser gäller information till personalen samt val av företrädare och deras ställning.

I en finsk koncern som har minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och företag med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två olika medlemsstater skall ett särskilt förhandlingsorgan väljas. Det särskilda förhandlingsorganet har till uppgift att förhandla med koncernens ledning om ordnandet av internationellt koncernsamarbete. Till det särskilda förhandlingsorganet hör en av personalen vald företrädare från varje sådan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där koncernen har ett företag eller en verksamhet. Antalet medlemmar skall vara minst tre och högst 18.

Organet för personalrepresentation i internationellt koncernsamarbete är företagsrådet, om inte något annat har överenskommit. Till företagsrådet väljs en företrädare, som personalen utsett inom sig, från varje medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där koncernen har ett företag eller en verksamhet. Dessutom väljs extra medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare i olika länder. Företagsrådet kan inom sig tillsätta ett arbetsutskott.

Företagets arbetstagare eller tjänstemän eller företrädare för personalen har tystnadsplikt när det gäller sådana uppgifter vilka rör arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter och som de har erhållit på basis av bestämmelserna om koncernsamarbete samt vilkas spridning vore ägnad att skada företaget. Personalens företrädare har rätt till befrielse från arbetet för den tid som de behöver för personalrepresentationen eller för förberedelser för denna samt till ersättning för bortfall av förvärvsinkomsten. Bestämmelser om straff för brott mot skyldigheterna gällande internationellt koncernsamarbete ingår i samarbetslagen och strafflagen.

2.4. Arbetstagarinflytande inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet

Arbetstagarinflytandet i EES-staterna fördelar sig på internationellt koncernsamarbete enligt rådets direktiv om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (94/45/EG, nedan direktivet om företagsråd) och annat arbetstagarinflytande i företagens förvaltning som baserar sig på nationella lagar eller nationell praxis.

2.4.1. Europeiska företagsråd

Syftet med direktivet om företagsråd är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. Enligt direktivet skall alla företag med minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater förhandla om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett informations- och samrådsförfarande. Därför inrättas ett särskilt förhandlingsorgan. Förhandlingsorganet skall ha minst tre och högst 17 ledamöter. Det särskilda förhandlingsorganet har till uppgift att genom ett skriftligt avtal fastställa det eller de europeiska företagsrådets verksamhetsområde, sammansättning, uppgifter och mandatperiod eller riktlinjerna för inrättandet av ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare. I direktivet finns en förteckning över de frågor som skall tas upp i avtalet.

Om förhandlingsorganets och den centrala ledningens förhandlingar inte leder till något avtal inom utsatt tid, om den centrala ledningen och förhandlingsorganet så beslutar eller om den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar skall referensbestämmelserna i bilagan till direktivet tillämpas. De innehåller bl.a. bestämmelser om inrättande av ett företagsråd, dess rätt till information och samråd samt dess rätt att sammanträda.

2.4.2. Förvaltningsrepresentation

Allmänt taget är formen för förvaltningsrepresentation i länderna inom EES beroende

av det sätt på vilket förvaltningen i bolaget har ordnats. I ett dualistiskt system finns det två organ varav det ena är ett övervakande organ, t.ex. ett förvaltningsråd. Ett dylikt system används i Tyskland, Österrike och Holland. I ett monistiskt system har företaget bara ett organ, t.ex. en styrelse. Ett dylikt system används i Sverige, Belgien, England, Italien, Luxemburg, Spanien och Irland. I Europa finns dessutom olika kombinationer av det monistiska och dualistiska systemet, t.ex. i Finland, Frankrike, Danmark och Norge.

Förvaltningsrepresentationen grundar sig på medlemskap i styrelsen eller förvaltningsrådet i Tyskland, Österrike, Luxemburg och de nordiska länderna. I Holland och Frankrike används ett blandsystem med element från både förvaltningsrepresentation och samarbete. Arbetstagarna har inte rätt till förvaltningsrepresentation i privatföretag i Spanien, England, Belgien, Irland, Italien och Island.

Sverige

I Sverige grundar sig arbetstagarinflytandet på styrelserepresentationslagen. I lagen bestäms att i företag med minst 25 arbetstagare har de anställda rätt till två platser i bolagets styrelse. I företag med minst 1 000 arbetstagare har de anställda rätt till tre platser i bolagets styrelse. Antalet representanter i styrelsen är beroende av antalet anställda i företaget. Representanterna utses av de arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Styrelserepresentanterna har med några undantag samma rättigheter och skyldigheter som styrelsens ordinarie medlemmar. Undantagen gäller närmast sådana situationer då ett väsentligt intresse för arbetstagarna står i strid med företagets intressen.

Danmark

I Danmark förutsätter arbetstagarinflytandet i aktiebolag att företaget under de senaste tre åren har sysselsatt minst 35 personer i genomsnitt. I sådana fall har arbetstagarna rätt att välja sin representant till förvaltningsrå-

det. Antalet representanter utgör hälften av antalet ordinarie medlemmar i förvaltningsrådet, dock minst två. I andra företag än aktiebolag har arbetstagarna på samma villkor rätt att välja en tredjedel av ledamöterna i bolagets förvaltningsråd, dock minst två ledamöter.

Norge

I Norge har bolagets arbetstagare rätt till arbetstagarinflytande om majoriteten av arbetstagarna kräver detta. Om antalet arbetstagare i bolaget är minst 30 och bolaget inte har något förvaltningsråd har arbetstagarna rätt att bli representerade av en ledamot och en observatör i styrelsen. Om företaget har fler än 50 arbetstagare har arbetstagarna rätt att välja en tredjedel av ledamöterna i styrelsen, dock minst två. Om företaget har fler än 200 arbetstagare och det har överenskommit att företaget inte har något förvaltningsråd, har arbetstagarna rätt att välja antingen en ledamot i styrelsen eller två observatörer.

Tyskland

I Tyskland finns fyra olika lagstadgade system för arbetstagarinflytande. Tillämpningen av de olika systemen är i huvudsak beroende av företagets bolagsform, bransch och antal arbetstagare. Arbetstagarinflytandet genomförs i form av medlemskap i förvaltningsrådet. Arbetstagarnas andel i förvaltningsrådet varierar mellan en tredjedel och hälften av platserna. I Tyskland kan också företagets ledning och arbetstagarrepresentanterna komma överens om arbetstagarinflytandet i sådana företag som inte omfattas av det lagstadgade arbetstagarinflytandet. Dessutom är det möjligt att ingå avtal som kompletterar det lagstadgade arbetstagarinflytandet.

Holland

I Holland grundar sig arbetstagarinflytandet på arbetstagarnas rätt att föreslå ledamöter till förvaltningsrådet. Arbetstagarna har

också rätt att göra anmärkningar mot sådan kandidat som andra än arbetstagarna föreslagit. Denna rätt finns endast i stora företag med tvåstegsförvaltning.

3. Mål och medel

Propositionen syftar till att säkerställa att företag som är verksamma i minst två medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som bildar ett europabolag åläggs att ordna arbetstagarinflytandet på det sätt som avses i direktivet. Med arbetstagarinflytande avses sådana mekanismer genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom europabolaget, däribland information till och samråd med arbetstagarna samt arbetstagarnas representation i bolagets förvaltning. Lagförslaget syftar till att säkerställa att bildandet av ett europabolag inte leder till att arbetstagarnas rätt till medverkan i de deltagande bolagen inte minskar. Arbetstagarnas medverkan i bolagets förvaltning skall ordnas när ett europabolag bildas, om det åtminstone i något av de deltagande bolagen har förekommit medverkan.

Direktivet genomförs genom att det stiftas en lag om arbetstagarinflytande i europabolag (SE). Lagen tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag som registreras i Finland. Bestämmelserna om det särskilda förhandlingsorganet och bestämmelserna om hur de ledamöter som representerar arbetstagarna i representationsorganet och förvaltningsorganet eller tillsynsorganet utses i Finland tillämpas dock oavsett i vilken medlemsstat europabolaget registreras. Enligt lagförslaget skall arbetstagarinflytandet i europabolag i första hand ordnas genom förhandlingar och avtal. Om avtal inte träffas tillämpas referensbestämmelserna om ordnandet av arbetstagarinflytande. Om det inom de bolag som deltar i bildandet av ett europabolag finns fler än en form för arbetstagarnas medverkan skall det särskilda förhandlingsorganet besluta vilken form som skall införas. Om något dylikt beslut inte fattas skall, enligt referensbestämmelserna, de deltagande bolagen besluta om formen för medverkan. Lagförslaget innehåller också

bestämmelser om tystnadsplikten för arbetstagarrepresentanter och experter, hindrande av missbruk av ordningen för europabolag, skyddet för arbetstagarrepresentanter samt om påföljderna om någon underlåter att iaktta bestämmelser och avtal.

4. Propositionens verkningar

4.1. Ekonomiska verkningar

Propositionens verkningar för näringslivet är beroende av storleken på de bolag som deltar i bildandet av ett europabolag och av den organisation som föregår registreringen. Om ett deltagande bolag före registreringen ingår i en sådan internationell koncern som avses i samarbetslagen och som berörs av bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete medför ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag inte några avsevärda tilläggskostnader. I övriga fall medför ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag tilläggskostnader i någon mån.

4.2. Verkningar i fråga om organisation och personal

Ordningen för arbetstagarinflytandet i europabolag inverkar i princip inte på de finska arbetstagararnas möjligheter att medverka i bolagets förvaltning i jämförelse med gällande reglering. Om de deltagande bolagen inte omfattas av tillämpningsområdet för bestämmelserna om europeiska företagsråd kan ordnandet av arbetstagarinflytande i europabolag ha smärre verkningar i fråga om personalen.

4.3. Miljökonsekvenser

Propositionen har inte några miljökonsekvenser.

5. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts i en förhandlingsgrupp under ledning av arbetsministeriet. I gruppen har TT, PT, FFC, AKAVA, FTFC och FiF varit företrädare. Under beredningen har förhandlingsgruppen hört sakkunniga inom bolagsrätt och arbetsrätt. I förhandlingsgruppens arbete har dessutom i tillämpliga delar beaktats slutsatserna från den expertgrupp för transponering av direktivet som kommissionen har tillsatt.

6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

6.1. Samband med andra propositioner

Den föreslagna lagen om arbetstagarinflytande i europabolag har samband med rådets förordning om stadga för europabolag. En separat regeringsproposition har överlämnats med förslag till lag om europabolag och vissa lagar som har samband med den (RP 55/2004 rd).

6.2. Samband med internationella fördrag och skyldigheter

Avsikten är att den nationella lagstiftning som direktivet förutsätter skall genomföras i alla medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet samtidigt den 8 oktober 2004.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. *Lagens syfte.* Syftet med lagen är att föreskriva om ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag. Utgångspunkten för regleringen är ett avtal om arbetstagarinflytandet i europabolag som ingås mellan det särskilda förhandlingsorgan som representerar arbetstagarna och de bolag som deltar i bildandet av europabolaget. Arbetstagarinflytandet genomförs alltså i första hand genom förhandlingar och avtal. Om avtal inte träffas tillämpas referensbestämmelserna i lagen.

2 §. *Tillämpningsområde.* Lagen tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag som registreras i Finland. På arbetstagarinflytandet i europabolag som registreras i andra medlemsstater inom EES tillämpas den motsvarande regleringen i respektive medlemsstat. På det sätt som förutsätts i direktivet innehåller lagen dock vissa sådana nationella bestämmelser om fördelningen av arbetstagarrepresentanternas platser, valet av och skyddet för arbetstagarrepresentanterna samt om deras rättigheter som skall tillämpas i Finland också då europabolaget registreras i någon annan medlemsstat inom EES än Finland.

3 §. *Definitioner.* I paragrafen, som motsvarar artikel 2 i direktivet, definieras de centrala begreppen i anslutning till ordnandet av arbetstagarinflytandet. I 11 punkten definieras medverkan. Med medverkan avses å ena sidan arbetstagarnas rätt att välja eller utse ledamöter i europabolagets organ och å andra sidan deras rätt att föreslå eller avvisa ledamöter i bolagets organ. Direktivets definition av medverkan preciseras så, att den utöver förvaltnings- eller tillsynsorganet omfattar den i lagen om förvaltningsrepresentation avsedda representationen i bolagets ledningsgrupp eller i motsvarande organ som gemen-

samt täcker bolagets resultatenheter. I definitionen beaktas därmed Finlands nationella reglering i fråga om arbetstagarnas rätt till medverkan.

2 kap. Inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan

4 §. *De deltagande bolagens åtgärder samt inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan.* Genom de åtgärder som avses i paragrafen och som de deltagande bolagen vidtar skapas förutsättningar för inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan. De uppgifter som de deltagande bolagen lämnar om antalet arbetstagare är viktiga t.ex. när den majoritet som krävs vid beslutsfattande i det särskilda förhandlingsorganet fastställs. Skyldigheten att lämna information om antalet arbetstagare gäller förutom de deltagande bolagen också deras dotterbolag och driftställen. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.1 och artikel 3.2 första stycket, som innehåller bestämmelser om de deltagande bolagens åtgärder i syfte att ordna arbetstagarinflytandet samt om inrättandet av ett särskilt förhandlingsorgan.

5 §. *Fördelningen av platserna i det särskilda förhandlingsorganet mellan medlemsstaterna.* I paragrafen bestäms hur platserna i det särskilda förhandlingsorganet skall fördelas mellan medlemsstaterna. Fördelningen av platserna bestäms på så sätt att varje medlemsstat tilldelas en plats för varje andel arbetstagare anställda i medlemsstaten som motsvarar 10 procent, eller en andel därav. Den andel som motsvarar 10 procent, eller en andel därav, skall dock vara minst en tiondedels procent. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.2 första stycket a i.

Den föreslagna beräkningsregeln kan åskådliggöras med hjälp av följande tabell med ett beräkningsexempel på hur platserna i förhandlingsorganet fördelas mellan medlemsstaterna.

Tabell 1. Fördelningen av platserna i förhandlingsorganet mellan medlemsstaterna

land	Finland	Sverige	Holland
bolagen och deras andel av arbets-tagarna	A 4,0 % B 0,5 % C 4,5 % D 3,5 % E 3,0 %	F 10,0 % G 3,6 % H 11,1 % I 6,0 % J 3,7 %	K 20,5 % L 25,3 % M 4,3 %
sammanlagt	15,5 %	34,4 %	50,1 %
ordinarie platser	2	4	6

Tabell 2. Fördelningen av ytterligare platser vid fusion

land	Finland	Sverige	Holland
bolagen och deras andel av arbets-tagarna	A 4,0 % B 0,5 % C 4,5 % D 3,5 % E 3,0 %	F 10,0 % G 3,6 % H 11,1 % I 6,0 % J 3,7 %	K 20,5 % L 25,3 % M 4,3 %
sammanlagt	15,5 %	34,4 %	50,1 %
ordinarie platser	2	4	6
ytterligare platser			

6 §. Fördelningen av ytterligare platser vid fusion. I 1 mom. bestäms att till det särskilda förhandlingsorganet skall i regel väljas ytterligare en ledamot för varje sådant deltagande bolag som föreslås upphöra som separat juridisk person vid en fusion. Antalet ytterligare ledamöter får dock inte överstiga 20 procent av de ledamöter som valts eller utsetts enligt 5 §.

Enligt 2 mom. i den föreslagna paragrafen får inte någon del av arbetstagarna ha dubbel representation i det särskilda förhandlingsorganet. Därmed kan en ytterligare ledamot som valts med stöd av 1 mom. inte representera sådana arbetstagare som redan är representerade enligt 5 §.

Om det finns fler bolag som föreslås upphöra som separata juridiska personer än det finns ytterligare tillgängliga platser, fördelas platserna enligt paragrafens 3 mom. mellan dessa bolag i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolagen. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.2 första stycket a ii, som gäller utseendet av ytterligare ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet när ett europabolag bildas genom fusion.

Beräkningsregeln kan åskådliggöras med hjälp av följande tabell med ett beräknings-exempel på hur de ytterligare platserna fördelas vid fusion.

Enligt exemplet fusioneras de bolag som deltar i bildandet av ett europabolag med bolag B. Om förfarandet enligt 5 § iakttas får bolag B inte någon ordinarie plats i det särskilda förhandlingsorganet. Eftersom detta bolag inte föreslås upphöra som separat juridisk person får det inte heller någon ytterligare plats. Antalet ordinarie platser är sammanlagt tolv. Eftersom det i 6 § bestäms att antalet ytterligare platser får vara högst 20 procent av antalet ordinarie platser, kan de i detta fall vara högst två. I Finland skulle bolagen D och E behöva ytterligare platser. I exempelberäkningen antas att varje deltagande bolag tilldelas minst en plats, om möjligt, och att platserna tilldelas i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i bolagen. Därigenom fördelas ytterligare två platser mellan bolagen D, E och G, varvid det bolag som har det minsta antalet arbetstagare, dvs. bolag E, blir utan ytterligare plats.

7 §. Fördelningen av platser mellan finska bolag. I 1 mom. föreskrivs att de platser i det särskilda förhandlingsorganet som tilldelats finska bolag fördelas i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i bolagen i sådana fall då det antal platser som skall fördelas är mindre eller lika stort som antalet deltagande bolag. Om antalet platser är större än antalet deltagande bolag skall enligt 2 mom. varje deltagande bolag först tilldelas en plats och därefter fördelas de återstående platserna i förhållande till antalet arbetstagare i bolagen. Bestämmelsen gäller

endast fördelningen av platserna i det särskilda förhandlingsorganet mellan bolagen, inte valet av arbetstagarrepresentanter. Paragrafen grundar sig på direktivets artikel 3.2 b, enligt vilken medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att se till att det i så stor utsträckning som möjligt i det särskilda förhandlingsorganet ingår minst en ledamot som representerar varje deltagande bolag som har anställda i den berörda medlemsstaten.

Regeln för fördelningen av platserna kan åskådliggöras med hjälp av följande exempel.

Tabell 3. Fördelningen av platser mellan finska bolag

bolag, antal arbetstagare	Platser (7 sammanlagt)
W 100	1
X 1000	1+ 1
Y 300	1
Z 2000	1+2

I exemplet tilldelas bolagen W, X, Y och Z först en plats vardera. De resterande platserna tilldelas bolagen Z och X på basis av antalet arbetstagare i dem.

I 3 mom. föreskrivs dessutom att arbetstagarerna genom avtal kan göra undantag från vad som i 1 och 2 mom. bestäms om fördelningen av platserna mellan de deltagande bolagen. Om möjligt skall genom avtalet dock säkerställas att alla finska deltagande bolag och alla grupper av arbetstagare är representerade. Syftet med bestämmelsen är att arbetstagarerna kan komma överens om fördelningen av platserna enligt 7 § och om valet av sina representanter enligt 8 § som en helhet så, att t.ex. antalet arbetstagare i bolagen och de regionala och funktionella helheterna beaktas. Alla personalgrupper skall ha samma rätt att delta i avtalsförhandlingen.

Paragrafen gäller utöver fördelningen av platserna i europabolag som registreras i Finland mellan finska bolag också då europabolaget registreras i någon annan medlemsstat inom EES.

8 §. *Val av ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet i Finland.* I paragrafen fö-

reskrivs om ett liknande förfarande som i bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete i samarbetslagen. Också någon annan person än en sådan som hör till bolagets arbetstagare kan väljas till ledamot i det särskilda förhandlingsorganet. Alla personalgrupper skall ha samma rätt att delta i valet eller något annat valförfarande. På motsvarande sätt som i 7 § skall också denna paragraf tillämpas, förutom på europabolag som registreras i Finland, också vid valet av förhandlingsorgan i europabolag som registreras i andra medlemsstater inom EES. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.2 b, enligt vilken medlemsstaterna skall fastställa den metod som skall tillämpas för val eller utnämning av de ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet som skall väljas eller utnännas inom deras territorier.

3 kap. **Förhandlingar om arbetstagarinflytande**

9 §. *Syftet med förhandlingarna.* I paragrafen föreskrivs om det särskilda förhandlingsorganets uppgifter och om syftet med förhandlingarna. Syftet med förhandlingarna är att genom ett skriftligt avtal fastställa en ordning för arbetstagarinflytandet i europabolaget. Paragrafen motsvarar artikel 3.3 och 4.1 i direktivet.

10 §. *Det särskilda förhandlingsorganets rätt till information.* I paragrafen föreskrivs om det särskilda förhandlingsorganets rätt att få information om planerna för bildandet av europabolaget och om hur själva genomförandet fortskrider. Paragrafen motsvarar artikel 3.3 i direktivet.

11 §. *Det särskilda förhandlingsorganets regler för beslutsfattande.* Enligt 1 mom. skall det särskilda förhandlingsorganet fatta beslut med absolut majoritet bland sina ledamöter. Denna majoritet skall också representera en absolut majoritet av arbetstagarerna.

Enligt 2 mom. förutsätts majoritetsbeslut om det avtal som förhandlas fram om arbetstagarinflytandet leder till en minskning av arbetstagarernas rätt till medverkan. Beslutet förutsätter majoriteten av rösterna från de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarerna i de deltagande bolagen. Dessutom förutsätts majoritetsrösterna

från de ledamöter som representerar arbetstagare som är anställda i minst två medlemsstater. Vidare förutsätts att arbetstagarnas medverkan skall omfatta en viss procentandel av de deltagande bolagens arbetstagare, beroende på det sätt på vilket europabolaget bildas.

Enligt 3 mom. skall som jämförelseobjekt vid bedömningen av minskningen av rätten till medverkan användas, bland de deltagande bolagen, arbetstagarinflytandets andel i det bolag där denna andel är störst. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.4, i vilken reglerna för beslutsfattandet i det särskilda förhandlingsorganet anges.

12 §. *Inledande av förhandlingar och deras varaktighet.* I 1 mom. föreskrivs om tidpunkten för inledningen av förhandlingarna och om deras varaktighet samt i 2 mom. om parternas rätt att fortsätta förhandlingarna efter den tid som anges i 1 mom. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.6 fjärde stycket.

13 §. *Avbrytande av förhandlingar eller beslut om att inte inleda förhandlingar.* I paragrafen föreskrivs om det särskilda förhandlingsorganets beslut att inte inleda förhandlingar om ordningen för arbetstagarinflytandet eller att avbryta förhandlingarna samt om majoritetsbestämmelserna i anslutning till dessa beslut. Paragrafen tillämpas inte om europabolaget bildas genom ombildning. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.6 första, andra och tredje stycket.

14 §. *Experter.* I paragrafen föreskrivs om de experter som biträder det särskilda förhandlingsorganet vid förhandlingarna. Det särskilda förhandlingsorganet får besluta att meddela representanterna för lämpliga externa organisationer, däribland arbetstagarorganisationer, när förhandlingarna börjar. Paragrafen motsvarar artikel 3.5 i direktivet.

15 §. *Sammankallande av det särskilda förhandlingsorganet på nytt.* I paragrafen föreskrivs om sammankallande av det särskilda förhandlingsorganet på nytt efter det beslut som avses i 13 § 1 mom. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 3.5 fjärde stycket.

4 kap. **Avtal om arbetstagarinflytande**

16 §. *Innehållet i avtalet.* I paragrafen förtecknas de punkter som skall ingå i det skrift-

liga avtalet mellan europabolagets behöriga organ och det särskilda förhandlingsorganet. Förteckningen är dock inte uttömmande och därför har parterna också möjlighet att komma överens om andra de uppräknade punkterna. Bestämmelser om minimiinnehållet i avtalet underlättar inskrivningsmyndighetens skyldighet att kontrollera informationen. Minimiiinnehållet i paragrafen innebär inte att man särskilt skall avtala om alla avtalspunkter som förtecknas i paragrafen. Alla avtalspunkter som nämns i paragrafen skall dock behandlas vid förhandlingarna och detta skall framgå av avtalet. Paragrafen motsvarar direktivet artikel 4.2, i vilken det ingår bestämmelser om innehållet i avtalet om arbetstagarinflytande.

17 §. *Förbud mot att minska arbetstagarinflytandet vid ombildning.* I paragrafen bestäms om ett förbud mot att minska arbetstagarinflytandet då ett europabolag bildas genom ombildning. Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 4.4, i vilken det förutsätts att arbetstagarinflytandet når upp till samma nivå som före ombildningen av bolaget till europabolag. Vid en ombildning kan det bolag som ombildas och i vilket arbetstagarinflytandet har genomförts i ett tillsynsorgan, besluta att välja en förvaltningsmodell med enbart ett förvaltningsorgan. Förvaltningsorganet skall anses ha större inflytande över bolagets förvaltning än tillsynsorganet. Därmed är det acceptabelt att arbetstagarinflytandet vid ombildning är mindre i förvaltningsorganet än i tillsynsorganet.

5 kap. **Referensbestämmelser vid ordnandet av arbetstagarinflytande**

18 §. *Tillämpning av referensbestämmelser.* I paragrafen föreskrivs om förutsättningarna för tillämpningen av referensbestämmelserna i 5 kap. Referensbestämmelserna tillämpas endast om parterna kommer överens om detta eller om avtal om arbetstagarinflytandet inte träffas inom utsatt tid. I paragrafen föreskrivs dessutom om ytterligare förutsättningar i enlighet med direktivet för tillämpningen av bestämmelserna om arbetstagarnas medverkan. Dessa förutsättningar gäller omfattningen av arbetstagarnas medverkan i förhållande till det totala antalet ar-

betstagare i de deltagande bolagen, beroende av på vilket sätt europabolaget bildas. Paragrafen motsvarar artikel 7.1 och 7.2, med undantag för artikel 7.2 sista stycket eftersom de bestämmelser om valet av formen för medverkan som avses i det ingår i 19 §.

19 §. *Val av formen för arbetstagarnas medverkan.* Enligt paragrafen beslutar det särskilda förhandlingsorganet vilken form för medverkan som skall väljas, om det inom de olika deltagande bolagen finns fler än en form för medverkan. Med formen för arbetstagarnas medverkan avses arbetstagarnas rätt att å ena sidan välja eller utse eller å andra sidan att föreslå eller avvisa ledamöter i tillsyns- eller förvaltningsorganet.

Om någon form för medverkan inte väljs kan referensbestämmelserna inte tillämpas. Därför måste det föreskrivas om valet av formen för medverkan i dessa situationer. Om förhandlingsorganet inte fattar beslut om valet av formen för medverkan, skall de deltagande bolagen besluta om detta. Paragrafen motsvarar direktivets artikel 7.2 sista stycket, i vilket medlemsstaterna ges en rätt att bestämma om kompletterande bestämmelser i fall det särskilda förhandlingsorganet inte fattar något beslut om formen för medverkan.

20 §. *Inrättande av ett representationsorgan.* Regleringen i paragrafen av sammansättningen i det organ som representerar arbetstagarna skall motsvara den som gäller i fråga om det särskilda förhandlingsorganet. I paragrafen föreskrivs också om vissa aspekter i anslutning till organiseringen av representationsorganets verksamhet och om användningen av experter. Paragrafen motsvarar referensbestämmelserna i del 1 a, b, d, e och f i bilagan till direktivet.

21 §. *Anpassning till förändringar i europabolaget.* I paragrafen föreskrivs att om inte annat avtalats skall representationsorganet en gång om året pröva om förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag eller driftställen leder till att representationsorganets sammansättning skall ändras. Den föreslagna bestämmelsen grundar sig på direktivets bilaga 1 b, enligt vilken medlemsstaterna skall fastställa regler för att säkerställa att antalet ledamöter och tilldelade platser i representationsorganet anpassas med hänsyn till förändringar inom europabolaget och dess dot-

terbolag och driftställen.

I den föreslagna bestämmelsen beaktas att representationen för ledamöterna i representationsorganet måste kunna fastställas för att man skall kunna räkna ut den majoritet som reglerna för beslutsfattande förutsätter. Å andra sidan förutsätter representationsorganets verksamhet en viss stabilitet och dess sammansättning kan inte hela tiden ändras så att den motsvarar olika förändringar bland arbetstagarna. Därför föreslås att förändringarna prövas en gång om året.

22 §. *Avtalsförhandlingarna.* Om referensbestämmelserna har tillämpats i europabolaget skall representationsorganet fyra år efter det att organet har inrättats pröva om förhandlingar skall inledas för slutande av ett avtal om arbetstagarinflytandet. Om ett dylikt beslut fattas skall på representationsorganet tillämpas samma bestämmelser som på det särskilda förhandlingsorganet. Paragrafen motsvarar direktivets bilaga del 1 g.

23 §. *Representationsorganets behörighet.* I paragrafen föreskrivs om de frågor i vilka representationsorganet är behörigt. Paragrafen motsvarar direktivets bilaga del 2 a.

24 §. *Representationsorganets rätt till information och samråd.* I 1 och 2 mom. föreskrivs om representationsorganets rätt att er hålla information och bli hört samt om de möten som ordnas i detta syfte. I 3 mom. föreskrivs om de ärenden som tas upp vid det möte som avses i 1 mom. Paragrafen motsvarar direktivets bilaga del 2 b.

25 §. *Information om effekten av särskilda omständigheter.* I paragrafen föreskrivs om representationsorganets eller arbetsutskottets rätt att få information om vilka effekter särskilda omständigheter har på arbetstagarnas intressen och om de möten som skall hållas med anledning av lämnandet av information. Paragrafen motsvarar direktivets bilaga del 2 c.

26 §. *Sammanträden mellan ledamöterna i representationsorganet och lämnande av information till arbetstagarnas representanter.* I 1 mom. föreskrivs om inbördes sammanträden mellan ledamöterna i representationsorganet före mötet med europabolagets behöriga organ. I 2 mom. föreskrivs om den skyldighet som ledamöterna i representationsor-

ganet har att lämna information om innehållet i och resultatet av förfarandet för information och samråd till arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och driftställen. Paragrafen motsvarar direktivets bilaga del 2 d stycke 2, del e och f.

27 §. *Rätt till ledighet för utbildning och ansvar för kostnaderna.* I paragrafen föreskrivs om den rätt som ledamöterna i representationsorganet har till ledighet för utbildning, om representationsorganets kostnader och om de resurser som ställs till dess förhållande. Europabolaget svarar för de skäliga kostnaderna för experter. Vid bedömningen av vilka kostnader som är skäliga skall man bl.a. beakta bolagets storlek. Paragrafen motsvarar direktivets bilaga del 2 f, g och h.

28 §. *Arbetstagarnas rätt till medverkan.* I 1 mom. föreskrivs att om ett europabolag bildas genom ombildning skall bestämmelserna om arbetstagarnas medverkan alljämt tillämpas. I 2 mom. föreskrivs om omfattningen av medverkan. När denna fastställs används som jämförelseobjekt den högsta andel för arbetstagarnas medverkan som tillämpades i de deltagande bolagen före registreringen av europabolaget. Denna andel används vid valet av arbetstagarnas representanter i motsvarande organ i europabolaget. Om man blir tvungen att genomföra inflytandet i något annat organ i europabolaget än det vars motsvarighet i de deltagande bolagen är det organ i vilket arbetstagarinflytandet relativt sett är störst, kan man bli tvungen att bedöma motsvarigheten i fråga om arbetstagarnas medverkan i detta organ. Paragrafen motsvarar direktivets bilaga del 3 a och 3 b första och andra stycket.

29 §. *Fördelningen av platserna mellan de ledamöter som representerar arbetstagarna.* Enligt 1 mom. fastställs arbetstagarnas rätt att välja eller utse ledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet i förhållande till det antal arbetstagare i europabolaget som är anställda i varje medlemsstat. Om antalet arbetstagare i en eller flera medlemsstater är så litet att de vid den proportionella fördelningen inte får en enda plats skall representationsorganet utse en av ledamöterna från en sådan medlemsstat. I första hand väljs ledamöten från den medlemsstat där europabolaget har sin

stadgeenliga hemort. Detta kan dock inte utöka antalet platser. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar direktivets bilaga del 3 b tredje stycket.

I 2 mom. ingår bestämmelser om hur de ledamöter som representerar arbetstagarna i förvaltnings- eller tillsynsorganet utses i Finland. Valet av dessa sker i första hand genom avtal eller val. Om personalen inte kan komma överens om det tillvägagångssätt som skall iakttas, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar det största antalet arbetstagare och tjänstemän tillsammans ordna val eller något annat valförfarande. Bestämmelsen motsvarar det förfarande som gäller i fråga om internationellt koncernsamarbete och som regleras i 11 e § 2 mom. i samlagslagen.

30 §. *Rättigheterna och skyldigheterna för de ledamöter som representerar arbetstagarna.* I 1 mom. föreskrivs om de rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som representerar arbetstagarna har. De ledamöter som representerar arbetstagarna skall i princip ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som representerar aktieägarna. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar direktivets bilaga del 3 b tredje stycket.

I 2 mom. föreskrivs att de ledamöter i organen som avses i 1 mom. dock inte får delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarna av motsvarande orsaker har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets. Motstridigheten skall vara verklig. Vid tolkningen måste det beaktas att det är fråga om en specialbestämmelse.

6 kap. Särskilda bestämmelser

31 §. *Tystnadsplikt.* Utgångspunkten för arbetstagarinflytandet är en förtrolig information. I den händelse av att förfarandet för information och samråd innefattar information om bolagets affärs- eller yrkeshemligheter, vilkas spridning vore ägnad att skada bolaget eller dess kompanjon eller medkontrahent, har i paragrafen intagits bestämmelser om tystnadsplikt i fråga om förtrolig information. Paragrafen motsvarar till innehållet i huvudsak 12 § i samlagslagen och den grundar sig på direktivets artikel 8.1, som förutsätter

en reglering av tystnadsplikten.

32 §. *Undantag från informationsskyldigheten.* I paragrafen bestäms att europabolagets eller det deltagande bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan av särskilt vägande orsaker kan avvika från den informationsskyldighet som avses i denna lag. Denna skyldighet försvinner dock inte utan när situationen förändras skall förvaltnings- eller tillsynsorganet utan dröjsmål lämna informationen och redogöra för orsakerna till det avvikande förfarandet. Paragrafen grundar sig på direktivets artikel 8.2 första stycket, enligt vilket varje medlemsstat skall bestämma om undantagen från informationsskyldigheten i särskilda fall och fastställa villkoren och begränsningarna i den nationella lagstiftningen. Paragrafens innehåll motsvarar i huvudsak 10 § i samarbetslagen.

33 §. *Skydd för arbetstagarrepresentanter.* Paragrafen motsvarar direktivets artikel 10 första stycket, enligt vilket arbetstagarrepresentanterna skall ha samma skydd som dessa har enligt medlemsstatens nationella lagstiftning. Skyddet för arbetstagarrepresentanterna fastställs alltså enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

34 §. *Befrielse från arbete, ersättningar och ansvar för kostnader.* I 1 mom. bestäms på det sätt som förutsätts i artikel 10 i direktivet om arbetstagarrepresentanternas rätt till befrielse från arbetet och till ersättning för inkomstbortfall. I 2 mom. bestäms på motsvarande sätt om de deltagande bolagens ansvar för kostnaderna. Regleringen motsvarar också till innehållet 13 § 1 mom. i samarbetslagen, i vilket det ingår bestämmelser om befrielse från arbete för de personalrepresentanter som avses i samarbetslagen samt om rätten till ersättning och ersättningen av kostnaderna för koncernsamarbete.

35 §. *Internationellt koncernsamarbete.* I 1 mom. bestäms att bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete i samarbetslagen inte tillämpas på europabolag eller deras dotterbolag. Den föreslagna bestämmelsen grundar sig på direktivets artikel 13.1 enligt vilken bestämmelserna i direktivet om företagsråd eller de bestämmelser varigenom de överförs till nationell lagstiftning inte tillämpas på europabolag eller dess dotterbolag.

I 2 mom. bestäms att i sådana fall där det

särskilda förhandlingsorganet beslutar att inte inleda förhandlingar om arbetstagarinflytandet eller att avbryta dessa förhandlingar, tillämpas bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete i samarbetslagen på europabolaget och dess dotterbolag. Bestämmelsen motsvarar direktivets artikel 13.1 enligt vilken bestämmelserna i direktivet om företagsråd eller de bestämmelser varigenom de överförs till nationell lagstiftning tillämpas i dessa fall.

I övrigt förutsätter artikel 13 i direktivet inte någon reglering i denna lag. Enligt andra stycket i artikeln tillämpas bestämmelserna om arbetstagarinflytande i bolagets organ enligt nationell lagstiftning inte på europabolag. Eftersom lagen om förvaltningsrepresentation enligt bestämmelsen om tillämpningsområdet i denna lag inte kan tillämpas på europabolag är det inte nödvändigt att föreskriva om saken separat. Enligt artikel 13.3 a i direktivet om arbetstagarinflytande påverkar direktivet inte den rätt till annat arbetstagarinflytande än medverkan i europabolagets organ. Därigenom inverkar den föreslagna lagen inte på tillämpningen av bestämmelserna om samarbetsförfarande i samarbetslagen i europabolaget, dess dotterbolag eller driftställen.

Enligt artikel 13.3 b i direktivet om arbetstagarinflytande inverkar direktivet inte på de bestämmelser om medverkan i organ som enligt nationell bestämmelser är tillämpliga på europabolagets dotterbolag. Därigenom inverkar den föreslagna lagen inte på tillämpningen av lagen om förvaltningsrepresentation i europabolagets dotterbolag.

36 §. *Missbruk av förfarandet.* Paragrafen gäller missbruk av förfarandet i anslutning till europabolag. Enligt artikel 11 i direktivet skall medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att förhindra att europabolag missbrukas i avsikt att frånta arbetstagarerna deras rättigheter till arbetstagarinflytande eller vägra att ge sådana rättigheter.

I paragrafen bestäms om en granskningsperiod på ett år, som börjar när europabolaget bildas. Om en väsentlig förändring inträffar inom ett år från det att europabolaget bildades och är sådan att arbetstagarerna skulle ha fått ett mera omfattande inflytande vid bildandet av europabolaget skall nya förhand-

lingar föras om ordnandet av arbetstagarinflytandet.

Sådana förändringar i europabolaget som förutsätter nya förhandlingar kan t.ex. vara att:

1) europabolaget bildas av dotterbolag som inte har arbetstagarinflytande, och efter bildandet skaffar europabolaget bestämmande inflytande i moderbolagen eller moderbolagen fusioneras med europabolaget,

2) europabolaget bildas i en medlemsstat som inte har något system för arbetstagarnas medverkan och överförs därefter till en medlemsstat där det finns ett system för medverkan,

3) europabolaget bildas utan medverkan av arbetstagarna eftersom förutsättningarna i den nationella lagstiftningen vad gäller det antal arbetstagare som krävs för medverkan inte uppfylls, och efter detta utökar europabolaget antalet arbetstagare så, att förutsättningarna enligt den nationella lagstiftningen uppfylls.

När det gäller antagandet i 1 mom. finns en möjlighet till motbevisning. Enligt 2 mom. behöver nya förhandlingar dock inte föras om europabolaget visar att det finns en godtagbar grund för den väsentliga förändringen och förändringen inte kunde genomföras före registreringen av europabolaget. Syftet med denna bestämmelse är att möjliggöra nödvändiga eller behövliga ändringar i europabolagets verksamhet också under den granskningsperiod som anges i paragrafen.

37 §. *Tillsyn.* Arbetsministeriet skall utöva tillsyn över att lagen iakttas. Vid tillsynen över lagen har arbetsministeriet enligt 38 § möjlighet att ansöka om föreläggande av vite.

38 §. *Vite.* Bestämmelser om vite ingår för närvarande i lagen om förvaltningsrepresentation. Vite har ansetts vara ett effektivt medel när man försöker påverka en juridisk person att fullgöra sina skyldigheter. Enligt paragrafen kan vite användas för att effektivera fullgörandet av arbetsgivarens skyldigheter i denna lag eller det avtal som avses i 16 §. Drivfjädern för att arbetsgivaren skall fullgöra sina skyldigheter före registreringen av europabolaget är att bolaget blir registrerat. Därigenom kan vite tillämpas på åtgärder som föregår registreringen närmast då för-

handlingsorganets rätt till information, som syftar till att främja ett förhandlingsresultat som grundar sig på en jämbördig förhandlingsställning, inte tillgodoses i andra fall.

Dessutom kan vite användas för att effektivera t.ex. sådana skyldigheter för de deltagande bolagen och europabolaget som hänför sig till förhandlingsorganets rätt att biträdas av experter, sammankallandet av förhandlingsorganet på nytt, bildandet av ett representationsorgan, representationsorganets rätt till information, rätten till sammanträden och arbetstagarrepresentanternas rättigheter i europabolagets förvaltning.

Vite föreläggs av länsstyrelsen på ansökan. Ansökan kan göras av arbetsministeriet.

Paragrafen grundar sig på direktivets artikel 12.2, enligt vilken medlemsstaterna särskilt skall säkerställa att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att de skyldigheter som följer av direktivet uppfylls.

39 §. *Straffbestämmelser.* I syfte att effektivera skyldigheterna enligt lagförslaget föreskrivs i paragrafen att en person som hör till ledningen för ett europabolag eller ett deltagande bolag, en arbetsgivare eller en företrädare för dessa som underlåter att iakttä bestämmelserna i 24 eller 25 § eller bestämmelserna i 34 § 1 mom., med undantag för vad som i sistnämnda paragraf bestäms om betalningsskyldighet, eller som väsentligen underlåter att iakttä ett avtal om arbetstagarinflytande, skall för brott mot skyldighet att ordna arbetstagarinflytande dömas till böter. Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen.

Enligt 2 mom. straffas brott mot bestämmelsen i 8 § om arbetstagarnas rätt att välja sin representant i det särskilda förhandlingsorganet enligt 47 kap. 5 § i strafflagen. Brott mot bestämmelserna i 34 § om skydd för arbetstagarrepresentanterna straffas enligt 47 kap. 4 § i strafflagen. Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 31 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen bestäms på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen. Straffbestämmelserna i paragrafen motsvarar de straffbestämmelser som tillämpas när någon underlåter att iakttä skyldigheten till in-

ternationellt koncernsamarbete i 16 § i samsarbetslagen.

föras i alla medlemsstater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet samtidigt.

2. Ikraftträdande

Lagen avses träda i kraft den 8 oktober 2004. Avsikten är att direktivet skall genom-

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

Lag

om arbetstagarinflytande i europabolag (SE)

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att ordna arbetstagarinflytandet i europabolag.

Arbetstagarinflytandet ordnas i första hand genom förhandlingar och avtal i enlighet med 3 och 4 kap. i denna lag eller, om avtal inte träffas, i enlighet med referensbestämmelserna i 5 kap.

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag som registreras i Finland. Bestämmelserna i denna lag om hur platserna i det särskilda förhandlingsorganet och i representationsorganet fördelas i Finland samt bestämmelserna om hur de ledamöter som representerar arbetstagarerna i det särskilda förhandlingsorganet, representationsorganet och europabolagets förvaltningsorgan eller tillsynsorgan utses i Finland tillämpas dock oavsett i vilken medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet europabolaget registreras.

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *europabolag* (SE) ett bolag som bildats i enlighet med europabolagsförordning (EG) nr 2157/2001,

2) *deltagande bolag* de bolag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag,

3) *dotterbolag till ett bolag* ett företag över vilket bolaget utövar ett bestämmande inflytande enligt artikel 3.2—3.7 i företagsrådsdirektiv 94/45/EG,

4) *berörda dotterbolag eller driftställen* dotterbolag eller driftställen knutna till ett deltagande bolag som föreslagits bli dotterbolag eller driftställen knutna till ett europabolag när detta bildas,

5) *arbetstagarrepresentanter* arbetstagarernas representanter enligt nationell lagstiftning eller praxis,

6) *representationsorgan* det organ som representerar arbetstagarerna och som bildas enligt det avtal som avses i 4 kap. i denna lag eller enligt bestämmelserna i 5 kap. i syfte att informera och samråda med arbetstagarerna i ett europabolag samt dess dotterbolag och driftställen inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet samt i tillämpliga delar utöva rätten till medverkan i europabolaget,

7) *särskilt förhandlingsorgan* det organ som inrättas enligt 2 kap. i denna lag för att förhandla med det behöriga organet i de deltagande bolagen om ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolaget,

8) *arbetstagarinflytande* sådana mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom europabolaget,

9) *information* information till det organ som representerar arbetstagarerna eller till arbetstagarrepresentanterna från europabolagets behöriga organ om frågor som rör själva europabolaget eller något av dess dotterbolag eller driftställen i en annan medlemsstat eller om frågor som faller utanför de lokala beslutsorganens befogenheter i en enda medlemsstat vid en tidpunkt, på ett sätt och med

ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när så är lämpligt, förbereda samråd mellan arbetstagarerna och europabolagets behöriga organ,

10) *samråd* upprättande av en dialog mellan det organ som representerar europabolagets arbetstagare eller arbetstagarrepresentanterna och europabolagets behöriga organ vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på det behöriga organets planerade åtgärder så att de kan beaktas i europabolagets beslutsprocess, och

11) *medverkan* det inflytande som det organ som representerar arbetstagarerna eller arbetstagarrepresentanterna utövar på ett bolags verksamhet genom rätten att välja eller utse några av ledamöterna i bolagets tillsynsorgan, förvaltningsorgan eller sådana ledningsgrupper eller motsvarande organ som gemensamt täcker bolagets resultatenheter eller rätten att föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan.

2 kap.

Inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan

4 §

De deltagande bolagens åtgärder samt inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan

När de deltagande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan utarbetar en plan för bildandet av ett europabolag skall de så snart som möjligt efter det att utkastet till villkor för en fusion eller bildandet av ett holdingbolag publiceras eller efter enighet om en plan för att bilda ett dotterbolag eller att ombilda det till ett europabolag vidta nödvändiga åtgärder, bl.a. lämna information om de deltagande bolagen, de berörda dotterbolagen och driftställena samt om antalet arbetstagare, för att inleda förhandlingar med bolagens arbetstagarrepresentanter om ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolaget.

För förhandlingarna inrättas ett särskilt förhandlingsorgan med representanter för ar-

betstagarerna i de deltagande bolagen samt de berörda dotterbolagen och driftställena.

5 §

Fördelningen av platserna i det särskilda förhandlingsorganet mellan medlemstaterna

Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet väljs eller utses i proportion till antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen samt de berörda dotterbolagen och driftställena i varje medlemsstat. Varje medlemsstat tilldelas en plats för varje andel arbetstagare anställda i medlemsstaten som motsvarar 10 procent, eller en andel därav, av det totala antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen samt de berörda dotterbolagen och driftställena i alla medlemsstaterna tillsammans.

6 §

Fördelningen av ytterligare platser vid fusion

När ett europabolag bildas genom fusion väljs till det särskilda förhandlingsorganet ytterligare så många ledamöter från varje medlemsstat som kan behövas för att säkerställa att det i organet ingår minst en representant för varje deltagande bolag som är registrerat och har arbetstagare i denna medlemsstat och som föreslås upphöra som separat juridisk person efter registreringen av europabolaget. Antalet ytterligare platser får inte överstiga 20 procent av det antal ledamöter som valts eller utsetts enligt 5 §.

Det förfarande som avses i 1 mom. får dock inte innebära att en del av arbetstagarerna erhåller dubbel representation i det särskilda förhandlingsorganet.

Om det finns fler sådana bolag som avses i 1 mom. än det finns ytterligare tillgängliga platser skall dessa ytterligare platser tilldelas bolag i olika medlemsstater i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i bolagen.

7 §

Fördelningen av platser mellan finska bolag

Om det antal platser i det särskilda förhandlingsorganet som tilldelats deltagande finska bolag enligt 5 § är mindre eller lika stort som antalet deltagande bolag, fördelas dessa platser mellan de finska bolagen en i gången i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i bolagen.

Om det antal platser i det särskilda förhandlingsorganet som tilldelats deltagande finska bolag enligt 5 § är större än antalet deltagande bolag, tilldelas varje finskt bolag först en plats och därefter fördelas de återstående platserna mellan bolagen i förhållande till antalet arbetstagare som är anställda i bolagen.

Arbetstagarna kan dock genom avtal göra undantag från vad som i 1 och 2 mom. bestäms om fördelningen av platserna mellan finska bolag. Om möjligt skall genom avtalet säkerställas att alla finska deltagande bolag och personalgrupper är representerade.

8 §

Val av ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet i Finland

Personalen i ett europabolag i Finland har rätt att välja sin representant till det särskilda förhandlingsorganet genom avtal eller val. Om personalen inte kan komma överens om det tillvägagångssätt som skall iaktas, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar det största antalet arbetstagare och tjänstemän tillsammans ordna val eller något annat valförfarande så, att alla som hör till personalen har rätt att delta i det.

3 kap.

Förhandlingar om arbetstagarinflytande

9 §

Syftet med förhandlingarna

Det särskilda förhandlingsorganet och de

deltagande bolagens behöriga organ skall genom ett skriftligt avtal fastställa en ordning för arbetstagarnas inflytande i europabolaget. Om ordnandet av arbetstagarinflytandet skall därför förhandlas i en samarbetsvillig anda i syfte att nå fram till ett avtal.

10 §

Det särskilda förhandlingsorganets rätt till information

De deltagande bolagens behöriga organ skall informera det särskilda förhandlingsorganet om planerna för bildandet av europabolaget och om hur själva genomförandet fortskrider fram till dess att europabolaget registrerats.

11 §

Det särskilda förhandlingsorganets regler för beslutsfattande

Om inte annat följer av 13 § skall det särskilda förhandlingsorganet fatta beslut med absolut majoritet bland sina ledamöter, förutsatt att denna majoritet också representerar en absolut majoritet av arbetstagarna. Varje ledamot har en röst.

Om det avtal som förhandlas fram om arbetstagarinflytande leder till en minskning av arbetstagarnas rätt till medverkan, förutsätter beslutet om arbetstagarinflytande rösterna från minst två tredjedelar av de ledamöter i det särskilda förhandlingsorganet som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare som är anställda i minst två medlemsstater. Ovan avsedda majoritet förutsätts dock endast, när ett europabolag bildas genom fusion, om arbetstagarnas medverkan omfattar minst 25 procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen eller, när ett europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas, om arbetstagarnas medverkan omfattar minst 50 procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

En minskning av arbetstagarnas rätt till

medverkan innebär en mindre andel ledamöter i europabolagets organ enligt 3 § 11 punkten än den största andel som gäller för de deltagande bolagen.

12 §

Inledande av förhandlingar och deras varaktighet

Förhandlingarna skall inledas så snart det särskilda förhandlingsorganet har inrättats och får fortgå under högst sex månader.

Parterna får dock gemensamt besluta att förlänga förhandlingarna utöver den tidsperiod som avses i 1 mom. upp till en period av sammanlagt högst ett år efter det att det särskilda förhandlingsorganet har inrättats.

13 §

Avbrytande av förhandlingar eller beslut om att inte inleda förhandlingar

Det särskilda förhandlingsorganet får besluta att inte inleda förhandlingarna eller att avbryta pågående förhandlingar, samt att tillämpa de bestämmelser om information till och samråd med arbetstagarna som gäller i de medlemsstater där europabolaget har arbetstagare. Ett sådant beslut innebär att förhandlingsförfarandet enligt detta kapitel avbryts, varvid inte heller bestämmelserna i 5 kap. i denna lag tillämpas.

Den majoritet som krävs för ett beslut om att inte inleda eller att avbryta förhandlingar skall vara rösterna från minst två tredjedelar av de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare som är anställda i minst två medlemsstater.

Om ett europabolag bildas genom ombildning skall denna paragraf inte tillämpas om det förekommer arbetstagarmedverkan i det bolag som skall ombildas.

14 §

Experter

I samband med förhandlingarna får det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter som det själv utser, t.ex. representanter för arbetstagarorganisationer på lämplig gemenskapsnivå. Experterna får på det särskilda förhandlingsorganets begäran i egenskap av rådgivare närvara vid förhandlingsmöten, när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på gemenskapsnivå.

15 §

Samman kallande av det särskilda förhandlingsorganet på nytt

Det särskilda förhandlingsorganet skall sammankallas på nytt efter en skriftlig begäran från minst 10 procent av arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och driftställen eller deras representanter, dock tidigast två år efter det beslut som nämns i 13 § 1 mom., såvida inte parterna enas om att återuppta förhandlingarna redan tidigare. Om det särskilda förhandlingsorganet beslutar att återuppta förhandlingarna med ledningen men inget avtal träffas, skall bestämmelserna i 5 kap. i denna lag dock inte tillämpas.

4 kap.

Avtal om arbetstagarinflytande

16 §

Innehållet i avtalet

Utan att det påverkar parternas avtalsfrihet och om inte annat följer av 17 § skall i det skriftliga avtalet mellan de deltagande bolagens behöriga organ och det särskilda förhandlingsorganet fastställas följande:

- 1) avtalets omfattning,

2) sammansättning, antal ledamöter och fördelning av platser i det organ som representerar arbetstagarna och som skall vara part till europabolagets behöriga organ i samband med en ordning för information till och samråd med arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och driftställen,

3) representationsorganets uppgifter samt hur information till och samråd med detta skall skötas,

4) hur ofta representationsorganet skall sammanträda,

5) de ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till representationsorganets förfogande,

6) en ordning för hur dessa förfaranden skall genomföras, om parterna medan förhandlingar pågår beslutar att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden i stället för ett representationsorgan,

7) huvudinnehållet i ordningen för medverkan, inklusive, i tillämpliga delar, uppgifter om det antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa, om parterna under förhandlingarna beslutar att upprätta en ordning för medverkan,

8) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna i europabolagets organ väljs, utses, föreslås eller avvisas av arbetstagarna och ledamöternas rättigheter, och

9) avtalets ikraftträdandedag och löptid, fall i vilka avtalet bör omförhandlas samt förfarandet för omförhandling.

Såvida inte annat bestäms i avtalet skall det inte omfattas av referensbestämmelserna i 5 kap. i denna lag.

17 §

Förbud mot att minska arbetstagarinflytandet vid ombildning

Om ett europabolag bildas genom ombildning skall i avtalet föreskrivas åtminstone samma nivå för alla aspekter av arbetstagarinflytande som den som finns inom det bolag som skall ombildas till ett europabolag.

5 kap.

Referensbestämmelser vid ordnandet av arbetstagarinflytande

18 §

Tillämpning av referensbestämmelser

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas från dagen för europabolagets registrering om

1) parterna är eniga om detta, eller

2) inget avtal om arbetstagarinflytande har ingåtts inom den tidsfrist som fastställs i 12 § och det behöriga organet i vart och ett av de deltagande bolagen beslutar att godta att referensbestämmelserna skall tillämpas och således fortsätter med registreringen av europabolaget, och det särskilda förhandlingsorganet inte har fattat ett beslut som avses i 13 § 1 mom. att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar.

Bestämmelserna i 28—30 § om arbetstagarmedverkan tillämpas dock endast när

1) ett europabolag bildas genom ombildning, om bestämmelserna om arbetstagarmedverkan var tillämpliga på bolag som har ombildats till europabolag,

2) ett europabolag bildas genom fusion och

a) det, innan europabolaget registrerades, inom något eller några av de deltagande bolagen fanns en eller flera former för medverkan som omfattade minst 25 procent av det totala antalet arbetstagare i alla de deltagande bolagen, eller

b) det, innan europabolaget registrerades, inom något eller några av de deltagande bolagen fanns en eller flera former för medverkan som omfattade mindre än 25 procent av det totala antalet arbetstagare i alla de deltagande bolagen och det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta, eller

3) ett europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas, och

a) det, innan europabolaget registrerades, inom något eller några av de deltagande bolagen fanns en eller flera former för medverkan som omfattade minst 50 procent av det totala antalet arbetstagare i alla de deltagande bolagen, eller

b) det, innan europabolaget registrerades, inom något eller några av de deltagande bolagen fanns en eller flera former för medverkan som omfattade mindre än 50 procent av det totala antalet arbetstagare i alla de deltagande bolagen och det särskilda förhandlingsorganet beslutar detta.

19 §

Val av formen för arbetstagarnas medverkan

Om det inom de olika deltagande bolagen finns mer än en form för arbetstagarnas medverkan skall det särskilda förhandlingsorganet besluta vilken form som skall införas i europabolaget. Om det särskilda förhandlingsorganet inte fattar beslut om formen för arbetstagarnas medverkan, skall de deltagande bolagen besluta om detta.

Det särskilda förhandlingsorganet skall informera de behöriga organen i de deltagande bolagen om sitt beslut enligt 1 mom.

20 §

Inrättande av ett representationsorgan

Representationsorganet skall bestå av de arbetstagare i europabolaget samt dess dotterbolag och driftställen som väljs eller utses av arbetstagarnas representanter eller, om det inte finns några sådana, av samtliga arbetstagare.

Ledamöterna i representationsorganet väljs eller utses i proportion till antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen samt de berörda dotterbolagen och driftställena i varje medlemsstat genom att varje medlemsstat tilldelas en plats för varje andel arbetstagare anställda i medlemsstaten som motsvarar 10 procent, eller en andel därav, av det totala antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen samt de berörda dotterbolagen och driftställena i alla medlemsstaterna tillsammans.

Om det antal platser i representationsorganet som tilldelats deltagande finska bolag är mindre eller lika stort som antalet deltagande

bolag, fördelas dessa platser mellan de finska bolagen en i gången i fallande ordning efter antalet arbetstagare som är anställda i bolagen. Om det antal platser i representationsorganet som tilldelats deltagande finska bolag är större än antalet deltagande bolag, tilldelas varje finskt bolag först en plats och därefter fördelas de återstående platserna mellan bolagen i förhållande till antalet arbetstagare som är anställda i bolagen. Arbetstagarna kan dock genom avtal göra undantag från vad sägs ovan. Om möjligt skall genom avtalet säkerställas att alla finska deltagande bolag och personalgrupper är representerade.

Personalen i Finland har rätt att välja sin representant till representationsorganet genom avtal eller val. Om personalen inte kan komma överens om det tillvägagångssätt som skall iakttas, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar det största antalet arbetstagare och tjänstemän tillsammans ordna val eller något annat valförfarande så, att alla som hör till personalen har rätt att delta i det.

Europabolagets behöriga organ skall underlättas om representationsorganets sammansättning. Organet skall självt fastställa sin arbetsordning. Representationsorganet kan inom sig utse ett arbetsutskott bestående av högst tre ledamöter. Representationsorganet eller arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva väljer.

21 §

Anpassning till förändringar i europabolaget

Om inte annat avtalats skall representationsorganet en gång om året pröva om förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag eller driftställen leder till att representationsorganets sammansättning måste ändras.

22 §

Avtalsförhandlingarna

Fyra år efter det att representationsorganet har inrättats skall det pröva om förhandlingar skall inledas för ingående av det avtal som avses i 4 kap. och 18 § i denna lag eller om

bestämmelserna i detta kapitel skall gälla även i fortsättningen.

Vad som ovan bestäms om det särskilda förhandlingsorganet skall i tillämpliga delar tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytande, om ett beslut har fattats om att förhandlingar skall äga rum om ett avtal enligt 3 och 4 kap. Om inget avtal har ingåtts när tidsfristen för förhandlingarna löper ut, skall den ordning för arbetstagarinflytande som ursprungligen antogs i enlighet med refsrensbestämmelserna fortsätta att gälla.

23 §

Representationsorganets behörighet

Representationsorganets behörighet omfattar frågor som rör själva europabolaget eller något av de dotterbolag och driftställen som är belägna i en annan medlemsstat och frågor som faller utanför befogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild medlemsstat.

24 §

Representationsorganets rätt till information och samråd

Representationsorganet skall ha rätt till information och samråd och till att sammanträffa med europabolagets behöriga organ minst en gång om året för att, på grundval av rapporter som det behöriga organet regelbundet utarbetar, få information och samråda om europabolagets verksamhetsutveckling och framtidsutsikter. Också de lokala ledningarna skall informeras om detta.

Europabolagets behöriga organ skall förse representationsorganet med dagordningar för mötena i förvaltnings- eller lednings- och tillsynsorganet, samt med kopior av samtliga handlingar som har förelagts bolagsstämman.

Det möte som avses i 1 mom. skall särskilt handla om europabolagets bolagsstruktur, den ekonomiska och finansiella situationen, den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen, sysselsättningsläget och den förvän-

tade utvecklingen, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggningar av företag, driftställen eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

25 §

Information om effekten av särskilda omständigheter

Om det finns särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, särskilt i samband med omflyttningar, överföringar, nedläggning av driftställen eller företag eller kollektiva uppsägningar av arbetstagare, skall representationsorganet ha rätt till information om saken. Representationsorganet eller, i brådskande fall, arbetsutskottet efter beslut av representationsorganet, skall ha rätt att sammanträffa med europabolagets behöriga organ eller någon annan lämpligare nivå i ledningen för europabolaget med egna beslutsbefogenheter, för information och samråd om åtgärder som i betydande utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen.

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

I de fall ett möte anordnas med arbetsutskottet skall de ledamöter i representationsorganet som representerar arbetstagare som direkt berörs av åtgärderna i fråga också ha rätt att delta.

De möten som avses ovan skall inte påverka det behöriga organets rättigheter.

26 §

Sammanträden mellan ledamöterna i representationsorganet och lämnande av information till arbetstagarnas representanter

Inför ett möte med europabolagets behöriga

organ skall representationsorganet eller arbetsutskottet, i tillämpliga fall utökat i enlighet med 25 § 3 mom., ha rätt att sammanträda utan att representanter för det behöriga organet är närvarande.

Med beaktande av bestämmelserna i 31 § skall ledamöterna i representationsorganet underrätta representanterna för arbetstagarna i europabolaget samt dess dotterbolag och driftställen om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

27 §

Rätt till ledighet för utbildning och ansvar för kostnaderna

Ledamöterna i representationsorganet skall, i den mån det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning utan inkomstbortfall.

Kostnaderna för representationsorganet skall bäras av europabolaget, som skall förse ledamöterna i representationsorganet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att de skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Såvida inte något annat har avtalats skall europabolaget bära kostnaderna för anordnande av möten och tolkning och kostnader för logi och resor för ledamöterna i representationsorganet och arbetsutskottet samt de skäligen kostnaderna för experter.

28 §

Arbetstagarnas rätt till medverkan

När ett europabolag bildas genom ombildning skall bestämmelserna om arbetstagarnas medverkan alltjämt tillämpas i europabolaget.

När ett europabolag bildas på annat sätt har det organ som representerar arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och driftställen rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett

antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan som är lika stort som den högsta andel som tillämpades för de deltagande bolagen före registreringen av europabolaget.

Om det inte fanns regler för arbetstagarnas medverkan i något av de deltagande bolagen före registreringen av europabolaget är europabolaget inte förpliktat att införa sådana.

29 §

Fördelningen av platserna mellan de ledamöter som representerar arbetstagarna

Representationsorganet skall besluta hur platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika medlemsstater, eller om det sätt på vilket arbetstagarna i ett europabolag får föreslå eller avvisa ledamöter i dessa organ, i enlighet med andelen arbetstagare i europabolaget som är anställda i varje medlemsstat. Om arbetstagarna från en eller flera medlemsstater inte omfattas av det proportionalitetskriterium som avses ovan skall representationsorganet utse en av ledamöterna från en sådan medlemsstat, i första hand från den medlemsstat där europabolaget har sin hemort.

Personalen i ett europabolag i Finland har rätt att välja sin representant till förvaltnings- eller tillsynsorganet genom avtal eller val. Om personalen inte kan komma överens om det tillvägagångssätt som skall iakttas, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar det största antalet arbetstagare och tjänstemän tillsammans ordna val eller något annat valförfarande så, att alla som hör till personalen har rätt att delta i det.

30 §

Rättigheterna och skyldigheterna för de ledamöter som representerar arbetstagarna

Ledamöter som väljs, utses eller föreslås av

representationsorganet till europabolagets organ skall vara fullvärdiga ledamöter av detta organ med samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna, inklusive rösträtt.

De ledamöter i organen som avses i 1 mom. får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarna har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets.

6 kap.

Särskilda bestämmelser

31 §

Tystnadsplikt

Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet samt de experter som biträder dem får inte röja någon information om affärs- eller yrkeshemligheter som de fått i förtroende och vilkas spridning vore ägnad att skada företaget eller dess kompanjon eller medkontrahent till andra än de arbetstagare och arbetstagarrepresentanter som ärendet berör. Detsamma skall gälla för arbetstagarrepresentanter och experter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Tystnadsplikten skall fortsätta att gälla även efter utgången av mandatperioden.

32 §

Undantag från informationsskyldigheten

Europabolagets eller det deltagande bolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan är inte skyldiga att lämna information, om särskilt vägande orsaker som inte kunnat förutses men som skadar den produktiva verksamheten eller ekonomin i europabolaget eller ett deltagande bolag eller dess dotterbolag eller driftställe förhindrar detta. Denna information skall dock lämnas utan dröjsmål när det inte längre finns grunder för avvikelser från informationsskyldigheten. Samtidigt skall ar-

betsgivaren redogöra för orsakerna till det avvikande förfarandet.

33 §

Skydd för arbetstagarrepresentanter

I fråga om uppsägningsskyddet för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och representationsorganet, arbetstagarrepresentanterna inom ramen för informations- och samrådsförfarandet och de ledamöter i europabolagets tillsyns- eller förvaltningsorgan som representerar arbetstagarna gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemän och förtroendeombud, i sådana fall där dessa är arbetstagare anställda i ett europabolag, dess dotterbolag eller driftställen eller i ett deltagande bolag i Finland.

34 §

Befrielse från arbete, ersättningar och ansvar för kostnader

Arbetsgivaren skall befria i 33 § angivna arbetstagarrepresentanter från normalt arbete för den tid som de behöver för deltagande i möten i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet eller för informations- och samrådsförfarandet, för förhandlingar om ordnandet av arbetstagarnas medverkan eller för deltagande i möten i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan samt för till dessa förfaranden direkt anslutna förberedelser bland arbetstagarrepresentanterna. Arbetsgivaren skall också ersätta dem för inkomstbortfall. Angående annan befrielse från arbete samt ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall överenskommas mellan ifrågavarande arbetstagarrepresentanter och arbetsgivaren.

Kostnaderna i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet och för-

handlingar, inklusive skäliga kostnader för experter, skall bäras av de deltagande bolagen så, att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

37 §

Tillsyn

Arbetsministeriet utövar tillsyn över att denna lag iakttas.

35 §

Internationellt koncernsamarbete

Om ett europabolag är ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag för en grupp av gemenskapsföretag i enlighet med bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete i lagen om samarbete inom företag (725/1978), skall bestämmelserna i den sagda lagen inte tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolaget eller dess dotterbolag.

Om det särskilda förhandlingsorganet i enlighet med 13 § 1 mom. dock beslutar att inte inleda förhandlingar om ordnandet av arbetstagarinflytandet eller att avbryta förhandlingarna skall bestämmelserna om internationellt koncernsamarbete i lagen om samarbete inom företag tillämpas.

38 §

Vite

Länsstyrelsen kan på ansökan ålägga ett europabolag eller ett deltagande bolag att vid vite fullgöra de skyldigheter som följer av denna lag eller av det avtal som avses i 16 §. En ansökan kan lämnas in av arbetsministeriet.

39 §

Straffbestämmelser

En person som hör till ledningen för ett europabolag eller ett deltagande bolag, en arbetsgivare eller en företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä 24 eller 25 § i denna lag eller vad som i 34 § 1 mom. bestäms om annat än betalningsskyldighet eller som väsentligen underlåter att iakttä vad som i ett sådant avtal som avses i 16 § har överenskommit, skall för brott mot skyldighet att ordna arbetstagarinflytande dömas till böter. Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen.

Bestämmelser om straff för brott mot bestämmelsen i 8 § i denna lag om arbetstagarernas rätt att välja sin representant i det särskilda förhandlingsorganet ingår i 47 kap. 5 § i strafflagen. Bestämmelser om brott mot bestämmelserna i 33 § om skydd för arbetstagarrepresentanterna ingår i 47 kap. 4 § i strafflagen. Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 31 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen bestäms på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

36 §

Missbruk av förfarandet

Om en väsentlig förändring i europabolaget, dess dotterbolag eller driftställen inträffar inom ett år från det att europabolaget registrerades och är sådan att arbetstagarerna skulle ha fått ett mera omfattande inflytande vid bildandet av europabolaget skall nya förhandlingar föras om ordnandet av arbetstagarinflytandet. Förhandlingarna förs i den ordning som skulle ha iakttagits om ovan nämnda förändring skulle ha gjorts före registreringen av europabolaget.

Nya förhandlingar behöver dock inte föras om europabolaget visar att det finns en godtagbar grund för den väsentliga förändringen och förändringen inte kunde genomföras före registreringen av europabolaget.

40 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 8 oktober
2004.

Helsingfors den 4 juni 2004

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister Tarja Filatov