

SV

SV

SV



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 30.9.2008
KOM(2008)591 slutlig

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

om översynen av rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

om översynen av rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande

1. INLEDNING

Genom rådets förordning (EG) nr 2157/2001¹ (nedan kallad *förordningen*) infördes en stadga för europabolag (nedan kallade *SE-bolag*) för att skapa en enhetlig rättslig ram så att bolag från olika medlemsstater kan planera och utföra en omorganisering av sin verksamhet på gemenskapsnivå. Rådets direktiv 2001/86/EG² (nedan kallat *direktivet*) kompletterar förordningen när det gäller arbetstagarinflytande³, med syftet att säkerställa att bildandet av ett SE-bolag inte medför att arbetstagarinflytandet minskar i de bolag som deltar i bildandet av ett SE-bolag.

Som föreskrivs i artikel 15 i direktivet gör kommissionen i detta meddelande en översyn över tillämpningen av direktivet i syfte att vid behov lägga fram förslag om ändringar.

Inför denna översyn gav kommissionen oberoende experter i uppdrag att utarbeta en rapport, och skickade ut ett frågeformulär tillsammans med utkastet till rapport till medlemsstaterna och till arbetsmarknadens parter på europeisk nivå.

2. INFÖRLIVANDE AV DIREKTIVET

På rådets begäran inrättade kommissionen en expertgrupp bestående av nationella experter och rådgivare i socialpolitiska frågor som ett forum för att diskutera hur direktivet skulle införlivas i nationell lagstiftning. Vid gruppens möten under perioden mellan december 2001 och juni 2003 fördes omfattande diskussioner om centrala frågor som rörde genomförandet av direktivet⁴.

Trots detta förberedande arbete har endast sex medlemsstater införlivat direktivet inom den tidsfrist som fastställs i direktivet (den 8 oktober 2004), och det dröjde mer än två år innan nödvändiga bestämmelser antagits i alla medlemsstater⁵. När det gäller kvaliteten på genomförandet visar den ovannämnda rapporten, som utarbetats

¹ Rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag, EGT L 294, 10.11.2001, s. 1.

² 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, s. 22.

³ Arbetstagarinflytande: samtliga mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva ett inflytande på beslut som fattas inom bolaget.

⁴ Expertgruppens arbetsdokument finns på:

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2007/merged_working_papers_en.pdf

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

av oberoende experter⁶, att det finns en rad punkter som behöver förtydligas eller kontrolleras ytterligare av kommissionen (se punkt 3.6 nedan).

3. DIREKTIVETS INNEHÅLL

3.1. Huvudprincipen

Att säkerställa arbetstagarnas rätt till medverkan i företagens beslutsfattande är den grundläggande principen och det uttalade syftet med direktivet. Arbetstagarnas rättigheter före bildandet av ett SE-bolag är utgångspunkt för utformningen av deras rättigheter till medverkan i SE-bolaget (principen om bibehållande av tidigare förvärvade rättigheter). Detta syfte ska uppnås i första hand genom ett avtal som förhandlas fram mellan det berörda företags ledning och arbetstagarrepresentanterna. Om ingen överenskommelse nås inom sex månader (en period som parterna kan komma överens om att förlänga till högst 12 månader), innehåller direktivet en uppsättning tilläggsföreskrifter. Arbetstagarrepresentanterna kan också välja att inte inleda förhandlingar eller att avbryta påbörjade förhandlingar och istället åberopa de regler för information till och samråd med arbetstagarna som är i kraft i de medlemsstater där SE-bolaget har anställda.

3.2. Förhandlingsförfarandet

Gällande lagstiftning för förhandlingsförfarandet är lagstiftningen i den medlemsstat där SE-bolaget ska ha sitt säte.

Det är ledningen inom de företag som tillsammans ska bilda ett SE-bolag som ansvarar för att så snart beslut om bildning av SE-bolag fattats vidta de åtgärder som behövs för att inleda förhandlingar.

Ett särskilt förhandlingsorgan som företräder arbetstagarna ska inrättas för att sköta förhandlingarna. Ledamöterna i förhandlingsorganet ska väljas eller utses i proportion till antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen och deras dotterbolag och driftsenheter i varje medlemsstat. Medlemsstaterna beslutar själva om hur ledamöterna från det egna landets territorium ska väljas eller utses. Direktivet behandlar situationen vid den tidpunkt då förhandlingarna inleds, men innehåller inga bestämmelser om hur man ska hantera ändrade omständigheter under förhandlingarnas gång. Flera medlemsstater har dock antagit bestämmelser för att hantera sådana förändringar⁷.

Förhandlingsorganets centrala roll är att förhandla med behöriga organ i de deltagande bolagen om vad rätten till arbetstagarinflytande ska omfatta inom SE-bolaget. Det kan också besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar. För antagande av beslut i förhandlingsorganet krävs dubbel absolut majoritet (absolut majoritet bland ledamöterna som representerar en absolut majoritet av arbetstagarna), men om förhandlingsorganet beslutar att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar krävs tredubbel kvalificerad majoritet (två

⁶ Hela rapporten finns på:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/2008/synthesis_report86_en.pdf.

⁷ BE, CZ, ES, LV, MT, PL, SI, SE och UK.

tredjedelar av ledamöterna som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, inklusive rösterna av ledamöter som representerar arbetstagarna i minst två medlemsstater). Denna tredubbla majoritet behövs också (med vissa ytterligare villkor) om resultatet av förhandlingarna är att inskränka rätten till medverkan.

De deltagande bolagen står för de kostnader som uppkommer i samband med förhandlingarna. De flesta medlemsstater har infört krav på att dessa kostnader ska vara rimliga, medan andra använder en vägledande förteckning över kostnader som de deltagande bolagen ska stå för.

Förhandlingsorganet kan begära bistånd från utvalda experter inför förhandlingarna. I de flesta medlemsstaternas lagstiftning begränsas antalet experter vars kostnader de deltagande bolagen ska stå för, vilket är i enlighet med i direktivet. Det är endast ett fåtal länder⁸ som inte har infört någon sådan begränsning.

3.3. Avtalets innehåll

En av huvudprinciperna i direktivet är att tillåta parterna att själva utforma bindande regler för arbetstagarinflytande. Den enda begränsningen för parternas frihet är att det för SE-bolag som bildas genom ombildning enligt artikel 4.4 ska föreskrivas åtminstone samma nivå när det gäller alla aspekter av arbetstagarinflytande som den som finns inom det bolag som ska ombildas till ett SE-bolag.

För att underlätta för förhandlingsparterna innehåller direktivet en förteckning över punkter som ska behandlas i avtalet. I artikel 4.3 i direktivet anges dock att avtalet inte ska omfattas av referensbestämmelserna, såvida inte annat anges i avtalet.

Ett avtal som slutits på ett giltigt sätt enligt bestämmelserna i den medlemsstaten där SE-bolaget har sitt säte är bindande för hela företagsgruppen inom SE-bolaget, alla lokala förvaltningsorgan och alla arbetstagare inom företagsgruppen.

3.4. Referensbestämmelser

3.4.1. Villkor för tillämpning av referensbestämmelserna

Referensbestämmelserna tillämpas endast som tilläggsbestämmelser, dvs. a) om förhandlingsparterna kommer överens om detta eller b) om ingen överenskommelse har nåtts inom sex månader (eller, i vissa fall, ett år) och de deltagande bolagens behöriga organ beslutar att gå vidare med registreringen av SE-bolaget och det särskilda förhandlingsorgan som företräder arbetstagarna inte har beslutat att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar.

När det gäller referensbestämmelser för arbetstagarnas medverkan fastställs dessutom i direktivet en lägsta procentuell andel arbetstagare som ska omfattas av sådan medverkan (25 % vid fusion och 50 % för holdingbolag eller dotterbolag) för att referensbestämmelserna ska tillämpas. Även om dessa andelar inte uppnås, räcker dock ett beslut av förhandlingsorganet för att referensbestämmelserna ska tillämpas.

⁸ DE, IE, LV och SE.

3.4.2. *Sammansättningen av arbetstagarnas representationsorgan*

Enligt del 1 i bilagan med referensbestämmelser ska representationsorganet bestå av arbetstagare i SE-bolaget och dess dotterbolag och driftsenheter som väljs eller utnämns av arbetstagarrepresentanter i proportion till antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande bolagen och deras dotterbolag och driftsenheter i varje medlemsstat. Det är genom representationsorganet som arbetstagarna utövar sin rätt till medverkan i SE-bolaget.

Representationsorganet är i princip av övergångskaraktär, eftersom det fyra år efter att det inrättats ska besluta om avtalsförhandlingar ska inledas eller om man ska fortsätta att tillämpa referensbestämmelserna.

3.4.3. *Information och samråd*

När det gäller information och samråd är representationsorganets behörighet begränsat till frågor av gränsöverskridande natur. För att utöva denna behörighet har representationsorganet rätt att minst en gång om året anordna ett möte med det behöriga organet i SE-bolaget på grundval av rapporter som utarbetas regelbundet av det behöriga organet om utvecklingen av SE-bolagets verksamhet. Mötet ska särskilt handla om: bolagsstrukturen, den ekonomiska och finansiella situationen, den förmodade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen, den rådande situationen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättning, investeringar och betydande förändringar när det gäller organisation, införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggningar av företag, driftsenheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar. Utöver de regelbundna rapporterna och den information som lämnas i samband med det ovannämnda mötet har representationsorganet rätt a) att bli informerade om det finns särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, b) att begära att ett extraordinärt möte anordnas för information och samråd, och c) att avge ett yttrande och begära att ytterligare ett möte hålls om yttrandet inte följs av SE-bolaget.

3.4.4. *Arbetstagarnas medverkan*

När det gäller arbetstagarnas medverkan fastställs i referensbestämmelserna i huvudsak att nivån på medverkan i SE-bolaget bestäms av nivån på medverkan i de deltagande bolagen innan SE-bolaget bildades. Om inget av de deltagande bolagen omfattades av bestämmelserna om medverkan innan SE-bolaget registrerades, behöver SE-bolaget inte fastställa bestämmelser för arbetstagarnas medverkan.

3.5. **Sekretess, samarbetsanda och skydd av arbetstagarrepresentanterna**

I direktivet fastställs att ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och representationsorganet och anlitade experter inte får röja någon information som de fått ”i förtroende”. Denna förpliktelse fortsätter att gälla även efter utgången av mandatperioden.

I direktivet fastställs också att förvaltningsorganet i ett SE-bolag i särskilda fall inte är förpliktigt att lämna information när detta utifrån objektiva kriterier allvarligt skulle skada eller vara till förfång för verksamheten i SE-bolaget.

Det är en grundläggande princip i direktivet att förhållandet mellan arbetstagarnas representanter och SE-bolagets behöriga organ präglas av samarbetsanda när det gäller arbetstagarnas medverkan.

Som när det gäller andra direktiv som rör arbetstagarinflytande har arbetstagarrepresentanterna, när de utför sina uppgifter, rätt till samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har enligt nationell lagstiftning i det land där de är anställda. Denna garanti gäller särskilt deltagande i möten och utbetalning av lön under den period som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter.

3.6. Missbruk av förfaranden

Enligt direktivet ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som är nödvändiga för att undvika att SE-bolag bildas i avsikt att frånta arbetstagarna deras rättigheter till arbetstagarinflytande eller vägra att ge sådana rättigheter. Enligt den oberoende expertgruppens rapport har flera medlemsstaterna underlåtit att vidta sådana åtgärder. Kommissionen ser allvarligt på detta.

4. FRÅGOR SOM TAGITS UPP AV MEDLEMSSTATERNA OCH ARBETSMARKNADENS PARTER PÅ EUROPEISK NIVÅ I SAMBAND MED SAMRÅDET

4.1. Allmänt

De flesta medlemsstater och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå anser att direktivet ännu inte behöver ändras eller förtydligas. Bristen på erfarenheter när det gäller att tillämpa nationella bestämmelser som antagits för att införliva direktivet innebär att det krävs mer tid innan man kan avgöra om ändringar är nödvändiga. Kommissionen anser dock att några av de frågor som tagits upp bör granskas ytterligare.

4.2. Arbetstagarnas medverkan på koncernnivå

Vissa medlemsstater och EFS har begärt att direktivet ska förtydligas när det gäller frågan om arbetstagarnas medverkan på koncernnivå. I vissa medlemsstater utövas rätten till medverkan även på koncernnivå, dvs. anställda i dotterbolag har rätt till medverkan i det kontrollerande företaget.

I artiklarna 3.4. andra stycket och 7.2 och del 3 led b i bilagan till direktivet behandlas nivån på arbetstagarnas medverkan inom de deltagande bolagen (dvs. de företag som deltar direkt i bildandet av ett SE-bolag enligt artikel 2.b) som riktmärke för tillämpning av principen om bibehållande av tidigare förvärvade rättigheter i fråga om arbetstagarnas medverkan. Detta innebär att endast befintliga system inom organen hos dessa deltagande bolag skulle omfattas av principen om bibehållande av tidigare förvärvade rättigheter. En bokstavlig tolkning av dessa bestämmelser kan därför leda till att anställda i bolag med rätt till medverkan på koncernnivå berövas rätten till medverkan efter det att SE-bolaget har bildats, eftersom det företag de

arbetar inom inte är ett deltagande bolag i enlighet med direktivet utan bara ett dotterbolag till ett deltagande bolag.

När det gäller att fastställa vilka arbetstagare som ska beaktas vid beräkningen av procentuella andelar enligt artiklarna 3.4 och 7.2 anges också i direktivet att det gäller arbetstagare i deltagande bolag som omfattas av ett system för medverkan. Därför kan det hända att de anställda i ett dotterbolag där arbetstagarna har rätt till medverkan i det kontrollerande företaget inte tas med vid beräkningen av procentuella andelar.

4.3. Förändringar inom SE-bolaget efter bildandet

Vissa medlemsstater har påpekat att direktivet inte innehåller några bestämmelser för hur man ska hantera förändringar som sker inom SE-bolaget efter det att det bildats. De har särskilt tagit upp frågan om SE-bolag som registreras utan anställda eller utan verksamhet⁹ och vad som händer med arbetstagarnas medverkan när SE-bolaget startar sin verksamhet och anställer personal.

Enligt skäl 18 ska principen om bibehållande av tidigare förvärvade rättigheter tillämpas ”inte bara vid nybildning av SE-bolag utan även vid strukturella förändringar i ett redan existerande SE-bolag samt för de bolag som berörs av de strukturella ändringsprocesserna”. I del 1 led b i bilagan till direktivet fastställs också att medlemsstaterna ska ”säkerställa att antalet ledamöter och tilldelade platser i representationsorganet anpassas med hänsyn till förändringar inom SE-bolaget och dess dotterbolag och driftsenheter”. Förhandlingsparternas oberoende ställning gör dessutom att de kan införa mekanismer för att beakta förändringar inom SE-bolaget. Beträffande arbetstagarnas rätt till medverkan innehåller direktivet dock ingen mekanism som kan träda in t.ex. när ett SE-bolag som vid bildandet har få (eller inga) anställda senare ökar sin arbetsstyrka eller när ett SE-bolag med arbetstagarmedverkan flyttar sitt säte och kommer att ingå i en annan typ av bolag utan medverkan (eller där medverkan sker i mindre utsträckning). Detta kan leda till att arbetstagarnas rätt till medverkan minskar eller försvinner helt.

Frågan om senare inhemska fusioner har redan behandlats i gemenskapsrätten (artikel 16.7 i direktiv 2005/56/EG¹⁰), där det föreskrivs att det bolag som uppstår genom fusionen ska säkerställa att arbetstagarnas rätt till medverkan skyddas under en period av tre år. Därför bör bestämmelserna om arbetstagarnas medverkan i ett företag som bildats genom en fusion över gränserna gälla i tillämpliga delar.

4.4. Arbetstagarnas rätt till medverkan när SE-bolaget omvandlas till ett publikt aktiebolag

Tyskland och EFS har påpekat att eftersom det inte fastställs några begränsningar i direktivet kan omvandling av ett SE-bolag till ett publikt aktiebolag (som medges enligt artikel 66 i förordningen om SE-bolag) leda till att rätten till medverkan

⁹ Över häften av SE-bolag för vilka uppgifter finns tillgängliga hade inga anställda vid tidpunkten för registreringen. Källa: http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies.

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar (EUT L 310, 25.11.2005, s. 1).

försvinner eller minskar om bolagsformen inte omfattas av bestämmelserna om rätt till medverkan eller om nivån på arbetstagarnas medverkan minskar.

En liknande fråga har redan behandlats i gemenskapsrätten (artikel 16.6 i direktiv 2005/56/EG), där det föreskrivs att sådana företag ska välja en rättslig form som gör det möjligt för arbetstagarna att utöva sin rätt till medverkan.

4.5. Det komplexa förfarandet för arbetstagarinflytande

Vissa medlemsstater har framhållit behovet av att förenkla och harmonisera de förfaranden som fastställs i de olika direktiven när det gäller information, samråd och arbetstagarnas medverkan.

Europeiska industri- och arbetsgivarförbundet (BusinessEurope) anser att de komplicerade och strukturerade bestämmelserna för arbetstagarnas medverkan och inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan har varit ett stort hinder för företagets benägenhet att använda sig av stadgan för europabolag. Man anser att det behövs ökad flexibilitet för att stärka arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet på företagsnivå och därigenom möjliggöra skräddarsydda lösningar för företaget och dess anställda.

4.6. Övriga frågor

Tyskland anser att alla ”aspekter av arbetstagarinflytande” som avses i artikel 4.4 och del 3 a i bilagan bör tolkas i vid mening och även omfatta t.ex. antalet arbetstagarrepresentanter i tillsynsorganet eller styrelsen.

EFS anser att det är alltför tidigt att se över direktivet, men framhåller följande: a) storleken på det organ där rätten till medverkan utövas bör inte undantas från förhandlingarna, b) för att säkerställa medverkan beträffande tillämpningen av principen om bibehållande av tidigare förvärvade rättigheter bör man beakta inte bara rätten till medverkan i praktiken utan även den rätt till medverkan som föreskrivs i nationell lagstiftning men som inte utövas i praktiken, c) arbetstagarrepresentanterna inom SE-bolaget bör ges ett enhetligt skydd, d) representationsorganet bör involveras senast vid den tidpunkt då information och samråd krävs enligt nationell lagstiftning, e) man bör se till att unga respektive funktionshindrade arbetstagares särskilda intressen finns representerade på europeisk nivå.

5. SLUTSATSER

Direktivet har varit i kraft i hela EU sedan 2007. Enligt officiella uppgifter¹¹ fanns det 146 SE-bolag i mitten av juni 2008. Endast 13 medlemsstater hade SE-bolag med säte på deras territorium och av dessa var det bara två (Tyskland och Tjeckien) som hade fler än tio registrerade företag. Enligt de flesta medlemsstater och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå saknas praktiska erfarenheter av att tillämpa direktivet. Kommissionen instämmer i att det är alltför tidigt att se över direktivet i detta skede.

¹¹ Supplement till Europeiska unionens officiella tidning: <http://www.ted.europa.eu/>

Kommissionen är medveten om att det förfarande för arbetstagarinflytande som infördes genom direktivet är komplext. Man bör dock hålla i minnet att antagandet av direktivet var resultatet av en väl avvägd kompromiss mellan medlemsstaterna som uppnåddes efter mer än 30 års förhandlingar.

I detta meddelande behandlas en rad frågor som behöver undersökas ytterligare. Eftersom direktivet kompletterar förordningen och denna ska ses över i slutet av 2009 kommer kommissionen då att överväga om det är lämpligt att se över båda rättsakterna och, i så fall, hur omfattande denna översyn bör vara.

Kommissionen kommer under tiden att övervaka genomförandet av direktivet och kommer även i fortsättningen att främja utbytet av bästa praxis och stärka kapacitetsuppbyggnaden för alla berörda parter genom seminarier, kurser, undersökningar och ekonomiskt stöd till projektförslag som lämnas in av arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter¹².

¹²

Kommissionen stöder flera insatser med liknande syften, särskilt inom budgetpost 04.030303 – Information till, samråd med och medverkan av representanter i företag.