

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning ändras så att ordnandet av arbetstagarnas medverkan i förvaltningen av de bolag som bildas i Finland möjliggörs vid gränsöverskridande fusioner och delningar av bolag med begränsat ansvar, om något av de bolag som deltar i den gränsöverskridande fusionen eller delningen sedan tidigare om-

fattas av arbetstagarnas medverkan i bolagets förvaltning.

Syftet med propositionen är att nationellt genomföra de bestämmelser om arbetstagarnas medverkan som finns i direktivet om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar. Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 15 december 2007.

## INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
INNEHÅLL .....	2
ALLMÄN MOTIVERING .....	3
1 INLEDNING .....	3
2 NULÄGE .....	3
2.1 Lagstiftning och praxis .....	3
2.2 Direktivets huvudsakliga innehåll med tanke på arbetstagarnas medverkan .....	4
2.3 Bestämmelser om förvaltningsrepresentation i vissa av EES:s medlemsstater .....	5
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN .....	6
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER .....	8
4.1 Ekonomiska konsekvenser .....	8
4.2 Konsekvenser för myndigheterna .....	8
4.3 Personalkonsekvenser .....	8
4.4 Samhälleliga konsekvenser .....	8
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN .....	8
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER .....	9
DETALJMOTIVERING .....	9
1 Lagförslag .....	9
2 Ikraftträdande .....	11
LAGFÖRSLAG .....	12
Lag om ändring av lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning .....	12
BILAGA .....	15
PARALLELLTEXT .....	15
Lag om ändring av lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning .....	15

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1 Inledning

Syftet med propositionen är att i Finland genomföra de bestämmelser i Europaparlamentets och rådets direktiv (2005/56/EG, nedan direktivet) om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar som gäller arbetstagarnas rätt till medverkan. Direktivet har utfärdats med stöd av artikel 251 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, och det tillämpas förutom i medlemsstaterna i EU också i de övriga staterna inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (nedan EES) (gemensamma EES-kommitténs beslut nr 127/2006). Justitieministeriet har utarbetat en separat regeringsproposition med förslag till lagstiftning om gränsöverskridande fusioner och delningar.

Med gränsöverskridande fusioner avses företagsarrangemang där de bolag som fusioneras skall omfattas av lagstiftningen i minst två olika medlemsstater och ha sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. I fusionen sammanslås bolag från olika medlemsstater till ett bolag i en medlemsstat. På motsvarande sätt avses med gränsöverskridande delning ett företagsarrangemang där ett bolag delas i flera självständiga bolag i olika medlemsstater.

I artikel 16 i direktivet finns bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i samband med en gränsöverskridande fusion. Arbetsministeriet svarar för beredningen av den nationella lagstiftning som krävs för genomförandet av bestämmelserna i direktivet.

### 2 Nuläge

#### 2.1 Lagstiftning och praxis

För närvarande är gränsöverskridande företagsarrangemang möjliga främst genom modellen för europabolag.

Bestämmelserna i artikel 16 om arbetstagarnas medverkan gäller framför allt sådan

personalrepresentation, om vilken det bestäms i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990, nedan lagen om förvaltningsrepresentation). Lagen tillämpas på finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker inom vilka antalet anställda i arbetsavtalsförhållande 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 sådana personalgrupper som avses i lagen om samarbete inom företag (334/2007, nedan samarbetslagen) 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 dem enligt företagets val till företagets förvaltningsråd, styrelse eller sådana ledningsgrupper eller motsvarande organ som gemensamt täcker företagets resultatenheter. Antalet arbetstagarrepresentanter kan utgöra högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet, dock minst en person och högst fyra. Personalrepresentationen skall genomföras inom ett år från det att villkoren har uppfyllts.

Personalrepresentanterna skall stå i arbetsavtalsförhållande till företaget och de har samma rättigheter och skyldigheter i förvaltningsorganet som de medlemmar som företaget har valt, med undantag för ärenden som gäller val eller uppsägning av företagsledningen, ledningens avtalsvillkor, personalens anställningsvillkor eller stridsåtgärder. I behandlingen av dessa ärenden har personalrepresentanterna inte rätt att delta. Personalrepresentanterna har rätt till befrielse från arbetet för personalrepresentationen samt till ersättning för bortfall av förvärvsinkomsten. Personalrepresentanterna har samma uppsägningsskydd som förtroendemän och förtroen-

deombud enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Personalrepresentanterna har tystnadsplikt när det gäller information om företagets affärs- och yrkeshemligheter, om en spridning av informationen 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 eller henne personligen skall hållas hemliga, om personen i fråga inte ger sitt tillstånd till att uppgifterna lämnas ut. För att effektivisera iakttagandet av bestämmelserna i lagen om förvaltningsrepresentation kan vite föreläggas.

## **2.2 Direktivets huvudsakliga innehåll med tanke på arbetstagarnas medverkan**

Europaparlamentets och rådets direktiv om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar skall genomföras nationellt i EU:s medlemsstater senast den 15 december 2007. Direktivets bestämmelser om gränsöverskridande fusioner underlättar gränsöverskridande strukturella arrangemang inom EU och i övriga EES-stater för aktiebolag och andra företag där delägare eller medlemmar har begränsat ansvar.

Direktivet tillämpas på sådana fusioner av bolag med begränsat ansvar där de bolag som fusioneras omfattas av lagstiftningen i minst två olika medlemsstater och har bildats i enlighet med minst två medlemsstaters lagstiftning och har sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom gemenskapen (artikel 1).

Med bolag med begränsat ansvar avses i direktivet inte bara publika och privata aktiebolag och andra bolag i EU:s medlemsstater som motsvarar dem, utan också sådana andra juridiska personer i en medlemsstat där ägarerna har begränsat ansvar och i vilka ägarerna deltar med kapitalinsatser. Offentliggörandet av uppgifter om och företräddandet av dessa juridiska personer sker i enlighet med det första bolagsrättsliga direktivet (68/151/EG) (artikel 2).

Direktivet gäller enbart sådana gränsöverskridande fusioner som är möjliga även na-

tionellt enligt lagstiftningen i de berörda medlemsstaterna (artikel 4.1 punkt a). Enligt direktivet tillämpas i regel nationella fusionsbestämmelser på gränsöverskridande fusioner (artikel 4.1 punkt b och artikel 4.2).

I fråga om offentliggörande av fusionsplanen, registrering av fusionen, beslut om fusion och verkställande av fusionen motsvarar direktivet (artikel 6 och artiklarna 9—14) till största delen de bestämmelser om bildande av europabolag och europaandelslag genom fusion som finns i europabolagsförordningen ([EG] nr 2157/2001) och europaandelslagsförordningen ([EG] nr 1435/2003).

I artikel 5 finns bestämmelser om fusionsplanen. De fusionerande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan skall utarbeta en gemensam plan för den gränsöverskridande fusionen. Planen skall bl.a. innehålla uppgifter om den gränsöverskridande fusionens sannolika följder för sysselsättningen och enligt vilka förfaranden det i enlighet med artikel 16 sluts överenskommelser angående arbetstagarnas inflytande på fastställandet av deras rätt till medverkan i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen.

I artikel 7 finns en bestämmelse enligt vilken lednings- eller förvaltningsorganet i vart och ett av de fusionerande bolagen skall utarbeta en rapport till bolagsmännen med en förklaring av och motivering till de rättsliga och ekonomiska aspekterna av den gränsöverskridande fusionen samt förklara konsekvenserna av den gränsöverskridande fusionen för bolagsmän, borgenärer och arbetstagare. Rapporten skall göras tillgänglig för bolagsmännen och arbetstagarnas företrädare eller, om sådana företrädare saknas, för arbetstagarna minst en månad före dagen för den bolagsstämma som avses i artikel 9. Om lednings- eller förvaltningsorganet i något av de fusionerande bolagen inom skälig tid erhåller ett yttrande från arbetstagarnas företrädare, i enlighet med nationell lagstiftning, skall detta yttrande bifogas rapporten.

Enligt artikel 16 skall det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen primärt omfattas av eventuella gällande bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i den medlemsstat där dess säte är beläget. I artikel 16.2 förtecknas undantagen från denna huvudregel. Eventuella gällande bestäm-

melser om arbetstagarnas medverkan i medlemsstaten skall emellertid inte tillämpas, om minst ett av de fusionerande bolagen har ett genomsnittligt antal arbetstagare som överstiger 500 och omfattas av bestämmelser om arbetstagarnas medverkan i den mening som avses i artikel 2 punkt k i direktiv 2001/86/EG eller om det i den nationella lagstiftning som tillämpas på det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen

- inte föreskrivs åtminstone samma nivå för arbetstagarnas medverkan som den som gäller för de berörda fusionerande bolagen, mätt genom andelen representanter för arbetstagarna bland ledamöterna i förvaltningsorganet eller tillsynsorganet eller dessas kommittéer eller i ledningsgruppen, som omfattar bolagets resultatenheter, eller

- inte föreskrivs samma rätt till medverkan för arbetstagare i driftsenheter i det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen och som är belägna i andra medlemsstater som för arbetstagarna i den medlemsstat där det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen har sitt säte.

När medlemsstatens nationella bestämmelser inte tillämpas specificerar direktivet vilka bestämmelser som skall tillämpas. Till denna del hänvisas till vissa bestämmelser i rådets direktiv om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (2001/86/EG, nedan SE-direktivet).

Direktivet om gränsöverskridande fusioner avviker till vissa delar från bestämmelserna i SE-direktivet. Bland annat kan de relevanta organen i de fusionerande bolagen utan föregående förhandlingar välja att direkt omfattas av de referensbestämmelser för medverkan som avses i SE-direktivet. Dessutom får ett särskilt förhandlingsorgan besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta redan påbörjade förhandlingar och att iaktta de bestämmelserna om medverkan som gäller i en medlemsstat. För beslut krävs den kvalificerade majoritet som nämns i direktivet om gränsöverskridande fusioner.

I avsikt att effektivisera förverkligandet av direktivets mål finns en särskild bestämmelse enligt vilken bolaget skall vidta åtgärder för att säkerställa att arbetstagarnas rätt till medverkan skyddas vid eventuella därpå följande

inhemska fusioner inom minst tre år efter det att den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft, när det bolag som uppstår genom den gränsöverskridande fusionen omfattas av ett system för arbetstagarnas medverkan.

### 2.3 Bestämmelser om förvaltningsrepresentation i vissa av EES:s medlemsstater

Allmänt taget är ordnandet av förvaltningsrepresentation i länderna inom EES beroende inte bara av bolagsformen utan också av det sätt på vilket förvaltningen i bolaget har ordnats. I ett dualistiskt system finns det två förvaltningsorgan av vilka det ena är ett övervakande organ, t.ex. ett förvaltningsråd. Ett sådant system tillämpas i t.ex. Tyskland, Österrike och Holland. I ett monistiskt system har företaget bara ett organ, t.ex. en styrelse. Ett sådant system tillämpas i t.ex. Sverige, Belgien, England, Italien, Luxemburg, Spanien och Irland. I Europa finns dessutom olika kombinationer av det monistiska och dualistiska systemet, i t.ex. Finland, Frankrike, Danmark och Norge.

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

#### Sverige

I Sverige grundar sig förvaltningsrepresentationen 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. Representanterna utses av de arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Styrelserepresentanterna har med några undantag samma rättigheter och skyl-

digheter 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 förvaltningsrepresentationen 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 förvaltningsrådet. Antalet representanter utgör en tredjedel 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 förvaltningsrepresentation 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.

#### Tyskland

I Tyskland finns fyra olika lagstadgade system för förvaltningsrepresentation. Tillämpningen av de olika systemen är i huvudsak beroende av företagets bolagsform, bransch och antal arbetstagare. Förvaltningsrepresentationen 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 personalrepresentation i sådana företag som inte omfattas av det lagstadgade förvaltningsrepresentationen. Dessutom är det möjligt att ingå avtal

som kompletterar den lagstadgade förvaltningsrepresentationen.

#### Holland

I Holland grundar sig förvaltningsrepresentationen på arbetstagarnas lagstadgade rätt att föreslå ledamöter till förvaltningsrådet. Arbetstagarna har också rätt att göra anmärkningar mot en sådan kandidat som andra än arbetstagarna föreslagit. Denna rätt finns endast i stora företag med tvåstegsförvaltning.

#### Österrike

I Österrike grundar sig förvaltningsrepresentationen på arbetstagarnas lagstadgade rätt att välja en tredjedel av ledamöterna i förvaltningsrådet. De ledamöter som valts av arbetstagarna har samma rättigheter som övriga ledamöter i förvaltningsrådet. Då de viktigaste besluten fattas, t.ex. vid val av styrelsemedlemmar, krävs dubbel majoritet vilket innebär att det inte räcker med en majoritet av de ledamöter som valts av ägarerna.

### 3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Syftet med propositionen är att säkerställa personalrepresentationen i bolagets förvaltning i finska bolag som uppstår genom gränsöverskridande fusioner. Direktivet genomförs genom att lagen om förvaltningsrepresentation ändras, eftersom bestämmelserna om personalrepresentation i företagets förvaltning finns i den lagen. På samma sätt som i fråga om de ändringar som föreslås i bolagslagstiftningen föreslås att bestämmelserna om arbetstagarnas medverkan tillämpas inte bara på gränsöverskridande fusioner utan också på gränsöverskridande delningar och sådana andra fusioner än dem som avses i direktivet. Vid fastställandet av förslaget tillämpningsområde har EG-domstolens dom i mål C-411/03 (SEVIC Systems AG) beaktats.

Utgångspunkten för direktivet är att den lagstiftning som gäller där det bolag som

uppstår genom fusionen skall ha sitt säte tillämpas på personalrepresentationen i bolagets styrelse. Om något av de fusionerande bolagen i styrelsen, förvaltningsrådet eller ledningsgruppen tillämpar den förvaltningsrepresentation som avses i bestämmelserna om europabolag, ordnas personalrepresentationen enligt modellen för europabolag varvid det bästa systemet för arbetstagarnas medverkan i de fusionerande bolagen tillämpas i det bolag som uppstår. Enligt lagförslaget skall personalrepresentationen i första hand ordnas genom förhandlingar och avtal. Om avtal inte träffas, tillämpas tvingande referensbestämmelser om ordnandet av personalrepresentation.

Arbetstagarnas medverkan skall i enlighet med modellen för europabolag ordnas automatiskt i det bolag som uppstår om den omfattar minst en viss procentandel av arbetstagarerna i de deltagande bolagen. Den procentandel som används vid gränsöverskridande fusioner är emellertid högre än då europabolag bildas genom fusion. I stället för den procentandel på 25, som anger den förvaltningsrepresentation i bolagen som avses i bestämmelserna om europabolag, används vid gränsöverskridande fusioner procentandelen 33 1/3 då tillämpningen av referensbestämmelserna fastställs när företagsledningen och personalrepresentanterna inte har kunnat nå en överenskommelse om ordnandet av personalrepresentationen. Om denna procent inte uppnås avgörs ärendet av det särskilda förhandlingsorganet med enkel majoritet.

Med avvikelse från den modell för europabolag som grundar sig på förhandlingar och avtal och som presenteras ovan får förvaltningsorganen i de bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion dock utan förhandlingar med representanter för arbetstagarerna besluta att direkt tillämpa tvingande referensbestämmelser från och med registreringen av det bolag som uppstår. Dessutom kan omfattningen av arbetstagarnas medverkan i det bolag som uppstår genom en gränsöverskridande fusion begränsas till en tredjedel av medlemmarna i bolagets förvaltningsorgan.

De särskilda stadgandena i lagen om förvaltningsrepresentation tillämpas också på ordnandet av personalrepresentation i finska

bolag som uppstår genom en gränsöverskridande fusion. Så som bestäms i 13 § i lagen utövar arbetsministeriet tillsyn över de bestämmelser som föreslås bli fogade till lagen om förvaltningsrepresentation. Även om arbetsministeriet inte har rätt att ge juridiskt bindande tolkningar av tillämpningen av lagen om förvaltningsrepresentation, har ministeriet till uppgift att ge anvisningar när det gäller tillämpningen av lagen. Den rätt som länsstyrelsen enligt 14 § i lagen har att förelägga vite för fullgörandet av de skyldigheter som lagen om förvaltningsrepresentation medför gäller även tillämpningen av de föreslagna bestämmelserna. I denna regeringsproposition föreslås att de bestämmelser i 10—12 § i lagen om förvaltningsrepresentation som gäller befrielse från arbete samt ersättningar, personalrepresentanternas uppsägningsskydd och tystnadsplikt är tillämpliga då de ändras så att de motsvarar bestämmelserna om europabolag. Straffbestämmelserna i 15 § i lagen om förvaltningsrepresentation tillämpas på brott mot personalrepresentanternas uppsägningsskydd och tystnadsplikten.

Den rapport från de fusionerande bolagens lednings- eller förvaltningsorgan som avses i artikel 7 i direktivet skall enligt artikel 7.2 göras tillgänglig för arbetstagarnas företrädare eller, om sådana saknas, för arbetstagarna själva minst en månad före dagen för bolagsstämman då beslut om godkännande av fusionsplanen fattas. Om lednings- eller förvaltningsorganet i något av de fusionerande bolagen inom skälig tid erhåller ett yttrande från arbetstagarnas företrädare, skall yttrandet bifogas rapporten. Med tanke på personalen har lednings- eller förvaltningsorganets rapport en viktig funktion eftersom rapporten förklarar konsekvenserna av den gränsöverskridande fusionen för arbetstagarerna. I artikel 5 i direktivet finns bestämmelser om fusionsplanen, som enligt punkt d skall innehålla uppgifter om den gränsöverskridande fusionens sannolika följder för sysselsättningen. Artiklarna 5 och 7, vars förpliktelser även gäller företag som inte omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde, verkställs genom en separat regeringsproposition som gäller en ändring av associationslagstiftningen.

## 4 Propositionens konsekvenser

De bestämmelser om arbetstagarnas medverkan som ingår i direktivet är en oupplöslig del av de associationsrättsliga bestämmelserna om gränsöverskridande fusioner. Konsekvenserna av regleringshelheten har utvärderats i den regeringsproposition med förslag till lagstiftning om gränsöverskridande fusioner och delningar som har beretts vid justitieministeriet.

### 4.1 Ekonomiska konsekvenser

Lagstiftningen om gränsöverskridande fusioner och delningar underlättar gränsöverskridande företagsarrangemang. Genom en gränsöverskridande fusion kan ett multinationellt företag i många fall avstå från sin koncernstruktur så att dotterbolagen i de olika staterna fusioneras med moderbolaget och verksamheten fortsätter genom filialer eller över gränserna. De ekonomiska konsekvenserna av gränsöverskridande fusioner och delningar har behandlats närmare i den regeringsproposition som avses ovan och som har beretts vid justitieministeriet.

### 4.2 Konsekvenser för myndigheterna

Kontrollen av att arbetstagarnas medverkan förverkligas vid gränsöverskridande fusioner och delningar ökar i någon mån myndigheternas arbete.

### 4.3 Personalkonsekvenser

Gränsöverskridande fusioner och delningar har inga direkta ekonomiska konsekvenser för de finska företagens personal. Om ett finskt företag fusioneras eller delas i ett bolag som registreras i en annan stat, tillämpas den finska lönegarantilagstiftningen ändå inte längre på arbetstagare som arbetar utomlands för en sådan arbetsgivare, även om arbetstagarerna har sin hemort i Finland (2 § i lönegarantilagen, 866/1998).

Allmänt taget är syftet med systemen för arbetstagarnas medverkan att företagens

verksamhet och villkor samt produktivitet skall bli bättre när företagets förtroendemiljö och den öppna dialogen vidgas. Skapandet av konkurrensfördelar grundar sig i allt högre grad på kreativitet samt på att arbetstagarnas kompetens utnyttjas. Detta tycks lyckas bättre i sådana företag där personalen har påverkningsmöjligheter, vilket i sin tur förverkligas genom att man förhandlar.

Bestämmelserna om gränsöverskridande fusioner och delningar bygger på principen om att det bästa system för arbetstagarnas medverkan som tillämpas i de företag som skall fusioneras eller delas skall tas i bruk i det företag som uppstår. Gränsöverskridande fusioner och delningar försvagar således inte finska arbetstagares möjligheter att delta i företagets förvaltning jämfört med möjligheterna enligt de gällande bestämmelserna om personalrepresentation.

### 4.4 Samhälleliga konsekvenser

Fusioner hör till den typ av företagsarrangemang som i regel antas inverka på sysselsättningen. Till de fördelar som eftersträvas genom en fusion hör bl.a. att förenhetliga funktioner och därmed också avsluta överlappande funktioner. Därför kan man anta att fusionerna minskar sysselsättningen bland företagens administrativa personal. Å andra sidan är syftet med såväl fusioner som delningar att förbättra företagets verksamhetsförutsättningar.

Direktivet kan anses vara könsneutralt. Propositionen har inga konsekvenser för jämställdheten.

## 5 Beredningen av propositionen

Förslagen till bestämmelser för genomförandet av direktivet har beretts i en förhandlingsgrupp vid arbetsministeriet där arbetsministeriet, Finlands näringsliv EK, Företagarna i Finland rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf och Akava rf varit företrädare.



## 6 Samband med andra propositioner

Justitieministeriet har berett en separat regeringsproposition med förslag till lagstiftning om gränsöverskridande fusioner och delningar, som avses träda i kraft samtidigt

med de ändringar i lagen om förvaltningsrepresentation som föreslås i denna proposition. Bestämmelserna som gäller gränsöverskridande fusioner av försäkringsbolag bereds vid social- och hälsovårdsministeriet som en del av en totalreform av lagen om försäkringsbolag.

## DETALJMOTIVERING

### 1 Lagförslag

**2 §. Lagens tillämpningsområde.** Det föreslås att paragrafens bestämmelse om tillämpningsområde kompletteras med en hänvisning till att lagen också skall tillämpas vid ordnandet av arbetstagarnas medverkan i bolag som uppstår genom gränsöverskridande fusioner eller delningar. Bestämmelserna i lagen om förvaltningsrepresentation tillämpas i enlighet med den föreslagna 9 a § på ordnandet av arbetstagarnas medverkan, om det genom en gränsöverskridande fusion eller delning uppstår ett bolag som har sin stadgeenliga hemort i Finland. Med avvikelse från lagens gällande tillämpningsområde, inklusive antalet anställda, tillämpas dock den bestämmelse om europabolag som avses i den föreslagna 9 b §, om minst ett av de bolag som deltar i den gränsöverskridande fusionen eller delningen sedan tidigare omfattas av ett sådant system för arbetstagarmedverkan som avses i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004).

**9 a §. Tillämpning av lagstiftningen på bolagets hemort.** De bestämmelser i lagen om förvaltningsrepresentation som gäller personalrepresentation i bolagens förvaltning tillämpas på sådana bolag som uppstår genom en gränsöverskridande fusion och som har sin stadgeenliga hemort i Finland. Med avvikelse från detta skall dock i regel bestämmelserna om europabolag tillämpas på situationer som avses i 9 b—9 c § i den föreslagna lagen. Förslaget motsvarar artikel 16.1 i direktivet.

Med gränsöverskridande fusioner avses enligt direktivet fusioner av bolag med begränsat ansvar som har bildats i enlighet med en medlemsstats lagstiftning och som har sitt säte, sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet inom EES-området, under förutsättning att minst två av bolagen omfattas av lagstiftningen i olika medlemsstater. Gränsöverskridande fusioner kan verkställas genom absorptionsfusioner, kombinationsfusioner, dotterbolagsfusioner eller sådana andra fusioner som avses i vår bolagslagstiftning. Inom regleringens tillämpningsområde faller alla sådana bolagsformer som kan delta i gränsöverskridande fusioner enligt vår associationsstiftning.

**9 b §. Tillämpning av bestämmelserna om europabolag.** Om minst ett av de bolag som deltar i den gränsöverskridande fusionen har ett sådant system för arbetstagarmedverkan som avses i 3 § 12 punkten i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar, tillämpas, med avvikelse från den föreslagna 9 a §, på ordnandet av arbetstagarnas medverkan de i 9 b § angivna bestämmelser i den nämnda lagen som gäller ordnandet av arbetstagarnas medverkan i europabolag som uppstår genom en fusion. Med medverkan avses enligt 3 § 12 punkten i nämnda lag det inflytande som det organ som representerar arbetstagarna eller arbetstagarrepresentanterna utövar på ett bolags eller en annan juridisk persons verksamhet genom rätten att välja eller utse några av medlemmarna i bolagets eller någon annan juridisk persons tillsynsorgan, förvaltningsorgan eller sådana ledningsgrupper eller mot-

svarande organ som gemensamt täcker bolagets eller någon annan juridisk persons resultatenheter eller rätten att föreslå eller avvisa några eller alla medlemmar i bolagets eller någon annan juridisk persons tillsyns- eller förvaltningsorgan. För förhandlingarna om arbetstagarnas medverkan inrättas enligt 4 § i nämnda lag ett särskilt förhandlingsorgan med representanter för arbetstagarna i de deltagande bolagen.

I situationer som avses i det föreslagna 9 b § 1 mom. ordnas arbetstagarnas medverkan med iakttagande av samma förfarande som vid upprättandet av ett europabolag genom fusion. Med avvikelse från detta tillämpas vid gränsöverskridande fusioner 18 § 2 mom. 2 punkten i nämnda lag så att procenttalet 33 1/3, som anger omfattningen av förvaltningsrepresentationen i de deltagande bolagen, används i stället för det i lagen nämnda procenttalet 25 då tillämpningen av referensbestämmelserna fastställs i en situation där överenskommelse inte kunnat nås mellan företagsledningen och personalrepresentanterna.

För att underlätta bildandet av bolag som uppstår genom gränsöverskridande fusioner får de relevanta organen i de fusionerande bolagen enligt artikel 16.4 punkt a i direktivet befogenhet att utan förhandlingar med arbetstagarna välja att direkt omfattas av referensbestämmelser i enlighet med bestämmelserna om europabolag från och med dagen för registreringen av bolaget. Ett särskilt förhandlingsorgan behöver således inte inrättas om de fusionerande bolagen väljer att direkt omfattas av de referensbestämmelser för arbetstagarnas medverkan som avses i nämnda lag.

Den bestämmelse i det föreslagna 2 mom. som gäller tillämpningen av de bestämmelser som avses i 18—30 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar motsvarar artikel 16.4 punkt a i direktivet. Bestämmelserna i 3 mom., som gäller valet av en bolagsform som möjliggör arbetstagarnas rätt till medverkan, motsvarar artikel 16.6 i direktivet.

**9 c §.** *Beslut om att inte inleda förhandlingar eller avbrytande av förhandlingar.* Enligt den föreslagna bestämmelsen får ett särskilt förhandlingsorgan under vissa förutsätt-

ningar besluta att inte inleda förhandlingar eller avbryta redan påbörjade förhandlingar som gäller ordnandet av arbetstagarnas medverkan, varvid bestämmelserna om gränsöverskridande fusioner inte skall tillämpas. Bestämmelsen motsvarar artikel 16.4 punkt b i direktivet.

**9 d §.** *Begränsning av arbetstagarnas medverkan.* Enligt artikel 16.4 punkt c i direktivet får medlemsstaterna, i de fall referensbestämmelserna för medverkan gäller efter föregående förhandlingar, besluta att begränsa andelen ledamöter som representerar arbetstagarna i det bolag som uppstår utan hinder av dessa bestämmelser. Den bestämmelse som grundar sig på artikeln finns i den föreslagna 9 d §, i vilken det på det sätt som förutsätts i direktivet ställs vissa krav på hur begränsningen kan genomföras. Bestämmelsen gör det möjligt att begränsa andelen personalrepresentanter till en tredjedel i sådana situationer där andelen personalrepresentanter i förvaltningsorganet i något av de fusionerande bolagen är större än en tredjedel. Om andelen personalrepresentanter i ett av de fusionerande bolagen utgör minst en tredjedel av bolagets tillsynsorgan, skall andelen personalrepresentanter vara minst en tredjedel av tillsynsorganets ledamöter.

**9 e §.** *Skydd av arbetstagarnas rätt till medverkan.* Den rätt till medverkan som arbetstagarna har enligt de föreslagna bestämmelserna skall enligt paragrafen kvarstå på minst samma nivå i minst tre år efter det att den gränsöverskridande fusionen registrerats i de fall där det finska bolag som uppstår genom en fusion senare fusioneras med ett finskt bolag. Bestämmelsen motsvarar artikel 16.7 i direktivet.

**9 f §.** *Gränsöverskridande delningar.* Bestämmelserna om ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner skall i tillämpliga delar även gälla gränsöverskridande delningar. Att utvidga tillämpningsområdet till att även omfatta delningar grundar sig på en ändring av den bolagsrättsliga lagstiftning som gäller gränsöverskridande företagsarrangemang och som även omfattar delningar.

**10 §.** *Befrielse från arbete samt ersättningar.* Det föreslås att det till 10 § i lagen om förvaltningsrepresentation, som gäller be-

frielse från arbete samt ersättningar, fogas ett 3 mom. enligt vilket bestämmelserna i 34 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar skall tillämpas på ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i det föreslagna 9 b §. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till denna del artikel 16.3 punkterna a och f i direktivet.

**11 §. Personalrepresentanternas uppsägningsskydd.** Lagens 11 §, som gäller personalrepresentanternas uppsägningsskydd, ändras så att den även gäller uppsägning av ledamöter i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 9 b § i den föreslagna lagen. Bestämmelsen motsvarar till denna del artikel 16.3 punkt f i direktivet.

**12 §. Tystnadsplikt.** Till 12 § i lagen om förvaltningsrepresentation, som gäller tyst-

nadsplikt, fogas ett 3 mom. enligt vilket bestämmelserna i 31 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar skall tillämpas på ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och de experter som biträder dem. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till denna del artikel 16.3 punkt f i direktivet.

## **2 Ikraftträdande**

Lagen föreslås träda i kraft den 15 december 2007. Avsikten är att direktivet skall genomföras samtidigt i alla EES-stater.

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

## Lag

### om ändring av lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen av den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) 2 och 11 §, av dem 11 § sådan den lyder i lag 68/2001, och  
fogas till lagen nya 9 a—9 f § och en ny mellanrubrik före dem, till 10 § ett nytt 3 mom. och till 12 § ett nytt 3 mom. som följer:

#### 2 §

##### *Lagens tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanks inom vilka antalet anställda i arbetsavtalsförhållande i Finland uppgår till minst 150. Bestämmelser om tillämpningen av denna lag på ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner och delningar finns i 9 a—9 f §.

##### *Ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner och delningar*

#### 9 a §

##### *Tillämpning av lagstiftningen på bolagets hemort*

Denna lag tillämpas på ordnandet av arbetstagarnas medverkan i sådana bolag som bildas genom en gränsöverskridande fusion av bolag inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som har sin stadgeenliga

hemort i Finland, om inte något annat följer av 9 b—9 f §.

#### 9 b §

##### *Tillämpning av bestämmelserna om europabolag*

Om minst ett av de bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion har ett sådant system för arbetstagarmedverkan som avses i 3 § 12 punkten i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004), skall ett i 4 § 2 mom. i nämnda lag avsett särskilt förhandlingsorgan förhandla med de deltagande bolagens behöriga organ om ordnandet av arbetstagarnas medverkan. På ordnandet av arbetstagarnas medverkan tillämpas då vad som bestäms i 2 § 1 mom., 4—12 och 14 §, 16 § 1 mom. 1 och 7—9 punkten samt 2 mom., 18 § 1 mom., 19 §, 28 § 2 och 3 mom. samt 29 och 30 § i den nämnda lagen. Dessutom tillämpas 18 § 2 mom. 2 punkten i den nämnda lagen så, att tillämpligheten av referensbestämmelserna om arbetstagarmedverkan i dess 28—30 § förutsätter procenttalet 33 1/3 i stället för 25. På ordnandet av arbetstagarnas medverkan tillämpas även artiklarna

12.2—12.4 i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag.

Bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion kan emellertid utan förhandlingar med personalen välja att tillämpa de referensbestämmelserna för arbetstagarmedverkan som avses i 28—30 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar direkt från och med dagen för registreringen av det bolag som bildas.

Om minst ett av de fusionerande bolagen omfattas av ett system för arbetstagarmedverkan och ett sådant system skall börja tillämpas i enlighet med 1 och 2 mom. i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen, skall bolaget få en bolagsform som möjliggör arbetstagarernas rätt till medverkan.

#### 9 c §

##### *Beslut om att inte inleda förhandlingar eller avbrytande av förhandlingar*

Ett sådant särskilt förhandlingsorgan som avses 9 b § 1 mom. får besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna. Beslutet förutsätter minst två tredjedels majoritet av rösterna från de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarerna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater. Då tillämpas inte 9 b och 9 d—9 f §.

#### 9 d §

##### *Begränsning av arbetstagarernas medverkan*

Om de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28—30 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar blir tillämpliga efter förhandlingar med arbetstagarerna, kan omfattningen av arbetstagarernas medverkan begränsas i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen. Andelen personalrepresentanter i förvaltningsorganet får dock inte vara mindre än en tredjedel, om andelen personalrepresentanter

i ett av de fusionerande bolagen utgör minst en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen eller något annat förvaltningsorgan.

#### 9 e §

##### *Skydd av arbetstagarernas rätt till medverkan*

Om ett finskt bolag som har bildats genom gränsöverskridande fusion fusioneras med ett annat finskt bolag, får arbetstagarernas rätt till medverkan inte inskränkas under de tre år som följer efter det att den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft.

#### 9 f §

##### *Gränsöverskridande delningar*

Vad som ovan föreskrivs om ordnandet av arbetstagarernas medverkan vid gränsöverskridande fusioner gäller i tillämpliga delar även gränsöverskridande delningar.

#### 10 §

##### *Befrielse från arbete samt ersättningar*

I fråga om befrielse från arbete och ersättning av inkomstbortfall för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 9 b § 1 mom. samt förhandlingsorganets kostnader tillämpas 34 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.

#### 11 §

##### *Personalrepresentanternas uppsägnings- skydd*

I fråga om uppsägningsskyddet för personalrepresentanter och suppleanter samt ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 9 b § 1 mom. gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägning av en förtroendemans och ett förtroendeombuds arbetsavtal.

12 §

*Tystnadsplikt*

9 b § 1 mom. och de experter som biträder dem tillämpas 31 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.

-----  
I fråga om tystnadsplikten för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i

-----  
Denna lag träder i kraft den 15 december 2007.

Helsingfors den 12 oktober 2007

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Arbetsminister *Tarja Cronberg*

*Bilaga  
Parallelltext*

## Lag

### om ändring av lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) 2 och 11 §, av dem 11 § sådan den lyder i lag 68/2001, och  
*fogas* till lagen nya 9 a—9 f § och en ny mellanrubrik före dem, 10 § ett nytt 3 mom. och till 12 § ett nytt 3 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

2 §

*Lagens tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker inom vilka antalet anställda i arbetsavtalsförhållande i Finland uppgår till minst 150.

*Föreslagen lydelse*

2 §

*Lagens tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker inom vilka antalet anställda i arbetsavtalsförhållande i Finland uppgår till minst 150. *Bestämmelser om tillämpningen av denna lag på ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner och delningar finns i 9 a—9 f §.*

***Ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner och delningar***

9 a §

***Tillämpning av lagstiftningen på bolagets hemort***

*Denna lag tillämpas på ordnandet av arbetstagarnas medverkan i sådana bolag som bildas genom en gränsöverskridande fusion av bolag inom Europeiska ekonomiska samar-*

betsområdet och som har sin stadgeenliga hemort i Finland, om inte något annat följer av 9 b—9 f §.

9 b §

**Tillämpning av bestämmelserna om europabolag**

Om minst ett av de bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion har ett sådant system för arbetstagarmedverkan som avses i 3 § 12 punkten i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004), skall ett särskilt i 4 § 2 mom. i nämnda lag avsett förhandlingsorgan förhandla med de deltagande bolagens behöriga organ om ordnandet av arbetstagararnas medverkan. På ordnandet av arbetstagararnas medverkan tillämpas då vad som bestäms i 2 § 1 mom., 4—12 och 14 §, 16 § 1 mom. 1 och 7—9 punkten samt 2 mom., 18 § 1 mom., 19 §, 28 § 2 och 3 mom. samt 29 och 30 § i den nämnda lagen. Dessutom tillämpas 18 § 2 mom. 2 punkten i den nämnda lagen så, att tillämpligheten av referensbestämmelserna om arbetstagarmedverkan i dess 28—30 § förutsätter procenttalet 33 1/3 i stället för 25. På ordnandet av arbetstagararnas medverkan tillämpas även artiklarna 12.2—12.4 i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag.

Bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion kan emellertid utan förhandlingar med personalen välja att tillämpa de referensbestämmelserna för arbetstagarmedverkan som avses i 28—30 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar direkt från och med dagen för registreringen av det bolag som bildas.

Om minst ett av de fusionerande bolagen omfattas av ett system för arbetstagarmedverkan och ett sådant system skall börja tillämpas i enlighet med 1 och 2 mom. i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen, skall bolaget få en bolagsform som möjliggör arbetstagararnas rätt till medverkan.



## 9 c §

**Beslut om att inte inleda förhandlingar eller avbrytande av förhandlingar**

*Ett sådant särskilt förhandlingsorgan som avses 9 b § 1 mom. får besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna. Beslutet förutsätter minst två tredjedels majoritet av rösterna från de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater. Då tillämpas inte 9 b och 9 d—9 f §.*

## 9 d §

**Begränsning av arbetstagarnas medverkan**

*Om de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28—30 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar blir tillämpliga efter förhandlingar med arbetstagarna, kan omfattningen av arbetstagarnas medverkan begränsas i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen. Andelen personalrepresentanter i förvaltningsorganet får dock inte vara mindre än en tredjedel, om andelen personalrepresentanter i ett av de fusionerande bolagen utgör minst en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen eller något annat förvaltningsorgan*

## 9 e §

**Skydd av arbetstagarnas rätt till medverkan**

*Om ett finskt bolag som har bildats genom gränsöverskridande fusion fusioneras med ett annat finskt bolag, får arbetstagarnas rätt till medverkan inte inskränkas under de tre år*

*som följer efter det att den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft.*

9 f §

**Gränsöverskridande delningar**

*Vad som ovan föreskrivs om ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner gäller i tillämpliga delar även gränsöverskridande delningar.*

10 §

*Befrielse från arbete samt ersättningar*

---

*I fråga om befrielse från arbete och ersättning av inkomstbortfall för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 9 b § 1 mom. samt förhandlingsorganets kostnader tillämpas 34 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.*

11 §

*Personalrepresentanternas uppsägningskydd*

*I fråga om personalrepresentanters och suppleanters uppsägningskydd gäller på motsvarande sätt vad som i 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägning av förtroendemans och förtroendeombuds arbetsavtal.*

11 §

*Personalrepresentanternas uppsägningskydd*

*I fråga om uppsägningskyddet för personalrepresentanter och suppleanter samt ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 9 b § 1 mom. gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägning av en förtroendemans och ett förtroendeombuds arbetsavtal.*

12 §

*Tystnadsplikt*

---

*I fråga om tystnadsplikten för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i*

*9 b § 1 mom. och de experter som biträder dem tillämpas 31 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.*

*Denna lag träder i kraft den 15 december 2007.*