



Handelshögskolan
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Handelshögskolan Göteborg
Juridiska institutionen
Programmet för juris kandidatexamen
Tillämpade studier 30 poäng
VT 2010

Arbetstagarinflytande vid aktieöverlåtelse

- **tolkning och tillämpning av utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult**

Ämne: Arbetsrätt

Författare: Elinor Stenberg

Handledare: Mats Glavå

Innehåll

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | Inledning | 1 |
| 1.1 | Bakgrund | 1 |
| 1.2 | Syfte..... | 3 |
| 1.3 | Frågeställningar | 3 |
| 1.4 | Avgränsning | 3 |
| 1.5 | Metod..... | 3 |
| 2. | Relevant lagstiftning | 5 |
| 2.1 | Kapitlets disposition | 5 |
| 2.2 | Medbestämmandelagen | 5 |
| 2.2.1 | Primär förhandlingsskyldighet | 6 |
| 2.2.2 | Rätten till information enligt medbestämmandelagen..... | 8 |
| 2.2.3 | Medbestämmandeavtal | 10 |
| 2.2.4 | Analys av medbestämmandelagens tillämplighet vid aktieöverlåtelse | 11 |
| 2.3 | Medbestämmande ur ett europeiskt perspektiv | 13 |
| 2.3.1 | Europeiska företagsråd | 13 |
| 2.3.2 | Överlåtelsedirektivet | 16 |
| 2.3.3 | Analys av den EG-rättsliga inverkan på medbestämmandet vid aktieöverlåtelser | 16 |
| 2.4 | Lag om styrelserepresentation | 19 |
| 2.4.1 | Analys av styrelserepresentationslagens inverkan på medbestämmandet vid aktieöverlåtelse | 21 |
| 2.5 | Koncernrättsliga regler | 23 |
| 2.5.1 | Arbetsagarinflytande i koncerner | 23 |
| 2.5.2 | Analys av de koncernrättsliga reglerna i samband med aktieöverlåtelse | 24 |
| 3. | Utvecklingsavtalet | 26 |
| 3.1 | Utvecklingsavtalet och arbetsagarinflytande..... | 26 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.2 | Allmänt om utvecklingsavtalet..... | 26 |
| 3.2.1 | Rådet för utvecklingsfrågor..... | 27 |
| 3.2.2 | Skiljenämnden för utvecklingsavtalet | 28 |
| 4. | Arbetstagarkonsult | 29 |
| 4.1 | Allmänt om arbetstagarkonsult | 29 |
| 4.2 | Vem kan anlitas som arbetstagarkonsult? | 29 |
| 4.3 | När har facket rätt att anlita en arbetstagarkonsult? | 30 |
| 4.3.1 | Väsentlig betydelse..... | 31 |
| 4.3.2 | Arbetstagarkonsult vid aktieöverlåtelser | 33 |
| 4.4 | Skälig kostnad | 34 |
| 4.5 | Rätten till information | 35 |
| 4.6 | Rätten att ta del av konsultens arbete | 36 |
| 4.7 | Sekretess | 37 |
| 4.8 | Tvist..... | 37 |
| 4.9 | Tolkningsföretråde | 38 |
| 5. | Arbetstagarkonsult – tillämpning och tolkning i praktiken | 40 |
| 5.1 | Intervjuernas syfte | 40 |
| 5.2 | Utvecklingsavtalets parter | 40 |
| 5.2.1 | Svenskt näringsliv | 40 |
| 5.2.2 | LO..... | 40 |
| 5.2.3 | PTK | 41 |
| 5.3 | Praktisk tillämpning | 41 |
| 5.3.1 | Arbetstagarkonsultens roll..... | 41 |
| 5.3.2 | Kan en aktieöverlåtelse utgöra en väsentlig förändring?..... | 43 |
| 5.3.3 | Risk för väsentlig förändring..... | 43 |
| 5.3.4 | Omfattningen av ett arbetstagarkonsultuppdrag..... | 44 |
| 5.3.5 | Skälig kostnad | 46 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.3.6 | Företagsledningens informationsskyldighet | 47 |
| 5.3.7 | Betydelsen av arbetstagarkonsultens utredning för medbestämmandeförhandlingar | 49 |
| 6. | Slutsats | 51 |
| 7. | Källförteckning | 55 |

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Under år 2009 uppgick det totala antalet företagsförsäljningar till 5 358 stycken. Det innebar en minskning för tredje året i rad, troligtvis på grund av den rådande svaga konjunkturen. Trots sjunkande siffror på senare tid har antalet företagsöverlåtelser varit långt över 5 000 stycken per år sedan år 2004. Antalet företagsöverlåtelser förutspås dessutom öka under kommande år till följd av kommande högkonjunktur, större andel generationsskiftesbolag och bättre tillgång till förvärvsfinansiering.¹ Företagsförvärv berör många fler aktörer än bara bolagets ägare. Kreditgivare, leverantörer, stat och kommuner påverkas, och inte minst företagens anställda.

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) tillkom i syfte att stärka arbetstagarnas inflytande i arbetslivet, sprungen ur en övertygelse om att demokratiska principer, samverkan och gemensamt ansvar ska prägla förhållandena på arbetsplatsen. Tanken var att medbestämmandelagen skulle möjliggöra för arbetstagarna att genom förhandlingar och avtal vinna inflytande över arbetslednings- och företagsledningsfrågor. Med bakgrund i detta, och med tanke på att det sedan medbestämmandelagens inträde har tillkommit ett flertal lagar samt medbestämmandeavtal till syfte att stärka arbetstagarinflytandet, kan det tyckas vara ett självklart demokratiskt krav att arbetstagarna i ett företag som ska överlåtas ska ha inflytande i frågan. Framförallt kan arbetstagarinflytandet verka självklart med tanke på de återverkningar på arbetstagarnas sysselsättning som en överlåtelse kan medföra.

Frågan om arbetstagarinflytandet ställs på sin spets vid aktieöverlåtelser där beslutet om överlåtelse fattas av målbolagets ägare. Den arbetsrättsliga lagstiftningen reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen åligger den som i rättslig mening är arbetsgivare. Arbetsgivaren är den fysiska eller juridiska person som arbetstagaren har träffat ett anställningsavtal med. Det innebär att aktieägarna i ett företag inte omfattas av den arbetsrättsliga regleringen, trots att det är dessa som har den

¹ Adekvat Företagsvärdering.

yttersta beslutanderätten i frågor rörande företags verksamhet.² Frågor som beslutas på ägarnivå faller därmed i princip utanför de anställdas rätt till inflytande.³

Ovan nämnda situation kan förtydligas med ett exempel. När ett företag, A, förvärvar aktierna i ett annat företag, B, innebär det att det i företag A normalt uppkommer en primär förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagarorganisationerna inom det egna företaget. Vad gäller målföretaget, B, föreligger inga arbetsrättsliga skyldigheter för den köpande parten enligt medbestämmandelagen eftersom dessa skyldigheter bygger på förekomsten av ett anställningsförhållande. Det finns således ingen skyldighet för A att informera eller ta upp förhandlingar med arbetstagarorganisationerna i B. Inte heller den säljande parten, aktieägarna i företaget B, har någon förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen eftersom aktieägarna i ett företag inte omfattas av den arbetsrättsliga regleringen.⁴ Inte heller i egenskap av arbetsgivare har B någon förhandlingsskyldighet eftersom denne inte *beslutar* om en viktigare förändring av sin verksamhet.⁵ Beslutet att sälja ligger hos aktieägarna och inte hos arbetsgivaren vilket lydelsen i 11 § MBL kräver för att en primär förhandlingsskyldighet ska föreligga. Det nämnda situationen utgör inte bara ett teoretiskt exempel utan förekommer i verkligheten. Ett aktuellt exempel på det är Fords försäljning av Volvo Personvagnar till Geely. Precis som i exemplet ovan hade varken Geely (företag A) eller Ford (aktieägarna i företag B) någon förhandlingsskyldighet gentemot Volvo Personvagnar (företag B).

Medbestämmandelagen klarar i sig inte av att leva upp till sitt syfte om arbetstagarinflytande när det gäller aktieöverlåtelser. Vilka alternativa vägar till arbetstagarinflytande återstår i detta specifika fall? Kan lösningen på det bristande arbetstagarinflytandet för ett målbolag vid en aktieöverlåtelse återfinnas i den EG-rättsliga lagstiftningen, den svenska styrelserepresentationslagen eller möjligtvis i det mellan Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige (LO) samt Privattjänstemannakartellen (PTK) ingångna medbestämmandeavtalet, utvecklingsavtalet och dess bestämmelse om arbetstagararkonsult?

² Ds 1991:34 s. 19.

³ Glavå, Arbetsrätt, Kollektiva spelregler. Medbestämmande. Begränsningar i antagnings- och uppsägningsrätten., s. 152.

⁴ Ds 1991:34 s. 23.

⁵ Glavå, Arbetsrätt, Kollektiva spelregler. Medbestämmande. Begränsningar i antagnings- och uppsägningsrätten., s. 153.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att ge en generell överblick över de alternativa regler rörande arbetstagarinflytande som aktualiseras för arbetstagare i målbolag vid en aktieöverlåtelse. Syftet med framställningen är vidare att göra en djupdykning i tolkningen samt tillämpningen av utvecklingsavtalets (UVA) regler rörande arbetstagarkonsult. Denna fördjupning ska sedan utmynna i svaret på frågan vilken roll arbetstagarkonsulten kan spela för arbetstagarinflytandet i ett målbolag vid en aktieöverlåtelse. Tanken med uppsatsen är således att ge en övergripande bild av det reella arbetstagarinflytandet vid aktieöverlåtelser.

1.3 Frågeställningar

Följande frågeställningar kommer att försöka besvaras i denna framställning;

- Vilka regler rörande arbetstagarinflytande aktualiseras vid en aktieöverlåtelse?
- Hur tillämpas och tolkas utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult i teori och praktik?
- Vilken inverkan har utvecklingsavtalets bestämmelse rörande arbetstagarkonsult för målbolaget vid en aktieöverlåtelse?

1.4 Avgränsning

Denna uppsats kommer endast att behandla de regler som aktualiseras vid en aktieöverlåtelse och således inte de regler som inträder vid en övergång av företag. Fokus kommer att ligga på tillämpning samt tolkning av utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult. Vissa delar av bestämmelsen kommer att behandlas mer ingående medan vissa delar, exempelvis avsnittet om jäv, endast kommer omnämnas i informativt syfte.

Motsvarande medbestämmandeavtal på den offentligrättsliga sidan kommer inte att behandlas i framställningen. Koncernarbetsrätten omnämns endast i problemförtydligande syfte.

1.5 Metod

I den del av uppsatsen där jag utreder det rättsliga regelverket på området har jag tillämpat en traditionell juridisk metod i den meningen att lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin har undersökts för att tolka och systematisera gällande rätt. Området för min uppsats är

knapphändigt behandlat i doktrin och bristen på litteratur och annan information har medfört att flera av de använda källorna är gamla. Bristen på information kring ämnet har också inneburit att jag har tvingats använda vissa källor som inte kan betraktas som objektiva då de är framtagna av endera parterna till utvecklingsavtalet eller representanter för dessa. Den litteratur som främst bör uppmärksammas i detta sammanhang är den som är skriven av Holke och Olauson. Denna skrift är en av få som överhuvudtaget behandlar ämnet arbetstagarkonsult varför denna publikation har utgjort en viktig del i arbetet med min uppsats. Författarna är dock genom sitt arbete knutna till LO och denna koppling måste finnas i åtanke.

I mitt arbete med framställningen har jag genomfört telefonintervjuer med representanter för de tre parterna i utvecklingsavtalet, det vill säga Svenskt Näringsliv, LO samt PTK eller förbund knutna till dessa. Intervjuerna har jag gjort i syfte att få en klarare bild av parternas intentioner med utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult samt för att få en inblick i hur parterna resonerar kring den praktiska tillämpningen av arbetstagarkonsultbestämmelsen.

2. Relevant lagstiftning

2.1 Kapitlets disposition

För svenskt vidkommande finns de centrala reglerna vad gäller arbetstagarinflytande i medbestämmandelagen. Genomgången av relevant lagstiftning tar därför sin utgångspunkt i denna lag. Därefter görs en redogörelse av aktuella EG-rättsliga regler samt en orientering i övrig svensk lagstiftning som är av intresse för denna uppsats. Tanken med detta avsnitt är att skapa en såväl kunskapsmässig som strukturell förståelse som är viktig för den fortsatta framställningen. Efter varje avsnitt görs en analys av reglernas faktiska innebörd för målbolaget vid en aktieöverlåtelse.

2.2 Medbestämmandelagen

Tillämpningsområdet för medbestämmandelagen bildar en ram för rätten till förhandlingar och medbestämmande. Lagstiftaren har på åtskilliga punkter valt att i lagen införa enbart allmänt hållna huvudregler och avstå ifrån detaljreglering i syfte att sådan detaljreglering istället ska tillkomma till genom kollektivavtal.⁶ Medbestämmandelagen är dispositiv i den bemärkelsen att kollektivavtal kan avtala bort eller ersätta lagens regler.

Enligt 1 § MBL är lagen tillämplig på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det område som avses med uttrycket ”förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare” är mycket omfattande. Det innefattar såväl frågor som rör enskilda anställningsavtal som frågor som har att göra med arbetets ledning och fördelning samt verksamhetens bedrivande i stort. Lagen är dessutom tillämplig på de frågor som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna.⁷

Den grundläggande förhandlingsrätten stadgas i 10 § MBL. I denna paragraf regleras vilka som har förhandlingsrätt och vilka frågor som omfattas. Den närmare innebörden av förhandlingsrätten regleras i 15 och 16 §§ MBL. På arbetstagar sidan är det bara arbetstagarorganisationerna som har förhandlingsrätt medan både enskilda arbetsgivare och

⁶ SOU 1982:60 s. 28.

⁷ Prop. 1975/76:105 s. 326.

arbetsgivarorganisationer har förhandlingsrätt på arbetsgivarsidan. Den grundläggande förhandlingsrätten gäller för alla typer av förhandlingar.⁸

En typ av förhandlingar enligt medbestämmandelagen är så kallade samverkansförhandlingar. Regler för den typen av förhandlingar återfinns i 11-14 §§ MBL. Samverkansförhandlingar syftar till att de anställda ska få ett visst inflytande på arbetsgivarens beslut om exempelvis produktionens inriktning och den dagliga arbetsledningen. Dessa regler kompletteras med en rätt till information enligt 19 § och 19 a § MBL samt möjligheten att teckna kollektivavtal om medbestämmande, 32 § MBL.⁹

2.2.1 Primär förhandlingsskyldighet

Den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL stadgar att en arbetsgivare ska förhandla med facket innan beslut fattas om en åtgärd som innebär en *viktigare förändring* i verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagarna. Vad som innebär en viktigare förändring framkommer inte av lagtexten. I propositionen uttrycks att avsikten är att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL ska omfatta alla frågor i arbetsgivarens verksamhet som har den omfattning och innebörd för arbetstagarna att det typiskt sett kan räknas med att en facklig organisation vill få tillfälle till förhandling.¹⁰ Arbetsdomstolen har utifrån förarbetena utvecklat den närmare innebörden av begreppet ”viktigare förändring”. Förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL tar sikte på två olika beslutskategorier. Dels beslut som innefattar en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet, verksamhetsfallet, och dels beslut som innebär en viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare, arbetstagarfallet.¹¹ Vad gäller förändring i verksamhetsfallet har Arbetsdomstolen konstaterat att överlåtelse av en verksamhet utgör en sådan viktigare förändring.¹² Även av motiven till medbestämmandelagen framkommer att överlåtelse av rörelse utgör en viktigare förändring som medför förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren.¹³ Primär förhandlingsskyldighet föreligger således när ett bolag förvärvar

⁸ Holke och Olason, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 90.

⁹ Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 25 f.

¹⁰ Prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 353.

¹¹ Glavå, Arbetsrätt, s. 500.

¹² Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 36.

¹³ Prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 353.

aktier i ett annat bolag.¹⁴ Frågor om överlåtelse av hela eller delar av verksamheten anses som en viktigare förändring hos både säljaren och köparen.¹⁵

Arbetsdomstolen har konstaterat att det är tillräckligt att ett beslut leder till risk för viktigare förändring för att förhandlingsskyldighet ska föreligga.¹⁶ Om frågan är av mindre vikt finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att förhandla men facket har i sådana fall rätt att begära förhandlingar enligt 12 § MBL innan beslut fattas.¹⁷

Den primära förhandlingsskyldigheten innebär att arbetsgivaren själv är skyldig att ta initiativ till förhandlingar innan denne fattar beslut. Arbetsgivaren måste påkalla förhandlingar innan denne har bestämt sig i någon del av den fråga som beslutet gäller. Det har framhållits i såväl motiv som av Arbetsdomstolen att förhandlingar ska tas upp i så pass god tid att de utgör ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren.¹⁸ Arbetsgivaren är skyldig att avvakta med såväl att ta beslut som att genomföra beslutet tills dess att förhandlingarna är avslutade. I de flesta fall torde inte någon förhandlingsskyldighet föreligga för arbetsgivaren förrän kontakter har tagits rörande överlåtelse av företag och det är inte heller säkert att förhandlingsskyldigheten inträder i och med att kontakten tas. Om parternas kontakt enbart utgörs av undersökningar och allmänna övertagandeplaner inträder inte någon skyldighet för arbetsgivaren att förhandla. I samband med att diskussioner om förvärvandet konkretiseras och underlag för förhandlingar börjar utarbetas inträder dock förhandlingsskyldigheten.¹⁹ Arbetsdomstolen har rörande förvärv av företag uttalat att ett bolag är skyldigt att inleda förhandlingar innan bolaget lämnar ett bindande anbud om att köpa ett annat företag.²⁰ I ett annat mål hade en företagsöverlåtelse utretts och diskuterats hos arbetsgivaren i cirka åtta månader. Förhandlingar med facket inleddes efter att bolagsstyrelsen hade fastställt det förslag till överlåtelse som genomfördes sex veckor senare. Arbetsdomstolen ansåg att förhandlingarna hade inletts försent.²¹ Ytterligare ett mål av intresse i detta sammanhang rörde ett börsnoterat företag som köpte aktier i ett stort bolag. Arbetsdomstolen fann att

¹⁴ Eklund, Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser, s. 36.

¹⁵ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 109.

¹⁶ AD 1979 nr 88.

¹⁷ Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 39.

¹⁸ Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 355 f. och AD 1980 nr 49.

¹⁹ Moberg, Köp och försäljning av företag under beaktande av MBL:s regler, s. 271.

²⁰ AD 1978 nr 157.

²¹ AD 1983 nr 7.

affären var så känslig att företaget inte hade agerat felaktigt när bolaget inledde förhandlingar först efter att affären hade blivit offentlig och därmed i praktiken avgjord.²²

Förhandlingsskyldigheten medför ingen rätt till egentlig medbestämmande för arbetstagarna utan innebär i praktiken enbart att arbetsgivaren måste konsultera facket innan beslut fattas.²³ Detta följer av den allmänna grundsatsen om arbetsgivarens ledningsrätt som innebär att arbetsgivaren har rätt att besluta om såväl företagens ledning som den dagliga arbetsledningen.²⁴

Den primära förhandlingsskyldigheten föreligger gentemot de fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Det krävs dock att den fackliga organisationen har minst en medlem anställd hos arbetsgivaren.²⁵ Ytterligare en förutsättning för att förhandlingsskyldigheten ska inträda är att arbetsgivaren verkligen fattar ett beslut som på något sätt leder till en förändring av verksamheten. Om en arbetsgivare exempelvis tillsätter en utredning som sedan inte leder till något beslut föreligger ingen förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren.²⁶

2.2.2 Rätten till information enligt medbestämmandelagen

För att förhandlingarna ska bli meningsfulla är det av stor vikt att de fackliga företrädarna är insatta i de frågor som ska behandlas. Rätten till samverkansförhandlingar har därför kompletterats med regler om rätt till information. Rätten till information enligt medbestämmandelagen behandlas i 15 och 18-20 §§ MBL. Informationsbestämmelserna i 15 och 18 §§ MBL gäller i alla typer av förhandlingar och oavsett om det finns kollektivavtal eller inte. Lokala arbetstagarorganisationer som är bundna av kollektivavtal med arbetsgivaren har dock en mer långtgående rätt till information. Enligt 19 § MBL har de rätt till sådan information som inte direkt rör någon förhandlingsfråga. Reglerna angående den fortlöpande informationen enligt 19 § MBL och informationsskyldigheten enligt 15 och 18 §§ MBL har således olika utgångspunkter. Reglerna enligt 15 och 18 §§ MBL

²² AD 1981 nr 57.

²³ Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 34.

²⁴ Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 33.

²⁵ Bylund och Viklund, Arbetsrätt i praktiken, s. 264.

²⁶ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 112.

gäller enskilda förhandlingar rörande konkreta beslut medan 19 § MBL gäller allmänna förhållanden om arbetsgivarens verksamhet.²⁷

Informationsrätten i 19 § MBL kan delas upp i tre typer. 19 § 1 st. 1 p. MBL rör information som arbetsgivaren ska lämna på eget initiativ, 19 § 1 st. 2 p. MBL rör information som arbetsgivaren är skyldig att ge om den lokala arbetstagarorganisationen begär det och 19 § 2 st. MBL rör utredningar och avskrifter som arbetsgivaren är skyldig att utföra på begäran av den lokala arbetstagarorganisationen.

Utgångspunkten i 19 § 1 st. 1 p. MBL är att informationen ska ges fortlöpande, det vill säga så snart det finns något att informera om. Arbetsdomstolen har konstaterat att arbetsgivaren har rätt att själv bilda sig en uppfattning om vad informationen innebär innan denne är skyldig att föra informationen vidare till arbetstagarorganisationen.²⁸ Tanken är att den fackliga organisationen ska ges tillräckliga kunskaper och insyn i företaget för att organisationen ska kunna tillvarata de anställdas rättigheter. Enligt 19 § 1 st. 1 p. MBL har arbetsgivaren en skyldighet att informera om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt samt angående riktlinjer för personalpolitiken. Arbetsgivaren är skyldig att på eget initiativ, utan anknytning till något beslut, fortlöpande informera om företagets övergripande frågor. Det handlar om att informera om hur företaget går i stort och hur planerna för framtiden ser ut. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att informera om varje detalj som eventuellt kan få betydelse för företaget.²⁹ Arbetsgivaren är inte heller skyldig att göra några sammanställningar av information eller skaffa sig information som denne inte har tillgång till.³⁰

Utöver skyldigheten att på eget initiativ informera i övergripande frågor måste arbetsgivaren enligt 19 § 1 st. 2 p. MBL lämna mer detaljerad information på begäran av arbetstagarorganisationen. Facket ska få granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet.³¹ Exempel på handlingar som omfattas av informationsplikten är rapporter och utredningar, analyser och underlag för dessa såsom statistik, protokoll och avtal. Även brev samt inkommande order och liknande omfattas av informationsplikten. För att få ut informationen ska den behövas för att

²⁷ Glavå, Arbetsrätt, s. 494.

²⁸ AD 1978 nr 56.

²⁹ Bylund och Viklund, Arbetsrätt i praktiken, s.290 f.

³⁰ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 161.

³¹ Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 42 f.

arbetstagarorganisationen ska kunna tillvarata medlemmarnas intressen.³² Vad som anses ligga i kravet på att arbetstagarorganisationen *behöver* informationen diskuterades i motiven till medbestämmandelagen. Bedömningen av vilken information som arbetstagarorganisationen behöver bör i första hand ta sin utgångspunkt i vad organisationen själv anser.³³ Arbetsdomstolen har fastslagit att det är arbetstagarorganisationen som beslutar vilken information som är behövlig, om inte arbetsgivaren kan styrka att handlingen saknar intresse.³⁴ Arbetstagarorganisationens påstående att den behöver informationen godtas således av Arbetsdomstolen om arbetsgivaren inte kan bevisa motsatsen. Behovet måste dock ligga inom ramen för informationsskyldigheten enligt 19 § MBL. Informationen ska med andra ord vara nödvändig för att bedöma arbetsgivarens verksamhet från produktionsmässiga, ekonomiska eller personalpolitiska ståndpunkter.³⁵ Det finns vissa undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet. Det rör handlingar som är affärsmässigt sekretessbelagda såsom anbudshandlingar under en anbudstid, handlingar rörande anställdas privata förhållanden och handlingar innehållande förhandlingstekniska överväganden.³⁶

19 § 2 st. MBL stadgar att arbetsgivaren på begäran är skyldig att bistå arbetstagarorganisationen med utredningar samt tillhandahålla kopior på de handlingar som begärs. Det gäller dock enbart under förutsättning att det kan ske utan oskälig kostnad. En avvägning mellan arbetstagarorganisationens intresse av materialet och arbetsgivarens praktiska samt ekonomiska besvär för att bistå med informationen får göras i dessa fall.³⁷

2.2.3 *Medbestämmandeavtal*

Enligt 32 § MBL ska kollektivavtal om medbestämmande kunna ingås. Avsikten är att dessa avtal ska komplettera det inflytande som arbetstagarna får via medbestämmandelagens samverkansförhandlingar.³⁸ Av förarbetena till medbestämmandelagen framgår att det var lagstiftarens avsikt att lagens regler om bland annat förstärkt förhandlingsrätt och informationsrätt skulle anpassas och fyllas ut genom medbestämmandeavtal.³⁹ Medbestämmandeavtalen medför en möjlighet att ta hänsyn till olikheter i företagen beroende

³² Glavå, Arbetsrätt, s. 492 ff.

³³ Prop. 1975/76:105 s. 235.

³⁴ AD 1982 nr 7.

³⁵ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 166.

³⁶ Sigeman, Arbetsrätten, s. 122 och Bylund och Viklund, Arbetsrätt i praktiken, 293 f.

³⁷ Glavå, Arbetsrätt, s. 495.

³⁸ Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 51.

³⁹ SOU 1982:60 s. 28.

på exempelvis storlek, bransch och organisation. Liksom medbestämmandelagen strävar medbestämmandeavtalen efter samarbetsformer som medger att beslut fattas så nära de anställda som möjligt.⁴⁰

De frågor som kan göras till föremål för avtal om medbestämmande är enligt 32 § MBL sådana som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledning och fördelning av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt. Det kan exempelvis röra vad som ska produceras, budget, investeringar men också arbetstidens förläggning, personalutbildning med mera. Utanför 32 § MBL faller frågor som hör till den grundläggande relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare som exempelvis lön och annan ersättning för arbetet. De allmänna begränsningarna av medbestämmandelagens tillämpningsområde inskränker också utrymmet för parterna att sluta avtal om medbestämmande. Dessa allmänna begränsningar stadgas i 1, 2 och 3 §§ MBL och anger bland annat att medbestämmandelagen endast rör förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare samt principen om *lex specialis*.⁴¹

2.2.4 *Analys av medbestämmandelagens tillämplighet vid aktieöverlåtelse*

Förhandlingsskyldighet åligger den som i rättslig mening är arbetsgivare. Förhandlingsskyldigheten förutsätter att säljaren och/eller köparen själv är arbetsgivare. Till skillnad från försäljningar av inkräm kan det aldrig bli fråga om förhandlingsskyldighet gentemot de anställdas representanter i det företag som säljs, om det rör sig om en ren aktieöverlåtelse.⁴²

Som inledningsvis konstaterades föreligger följande situation ur medbestämmandesynpunkt när en företagsöverlåtelse genomförs. När ett företag, A, förvärvar hela aktiestocken eller en betydande aktiepost i ett annat företag, B, innebär det att det i A normalt uppkommer en primär förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagarorganisationerna inom det egna företaget. Vad gäller målföretaget, B, föreligger inga arbetsrättsliga skyldigheter för köparen enligt medbestämmandelagen, eftersom dessa skyldigheter bygger på förekomsten av anställningsförhållande. Det finns därför ingen skyldighet för A att informera eller ta upp förhandlingar med arbetstagarorganisationerna i B. Inte heller den säljande parten,

⁴⁰ Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 208.

⁴¹ Edström, MBL och utvecklingsavtalet, s. 172 f.

⁴² Glavå, Arbetsrätt, s. 507.

aktieägarna i företaget B, har någon förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen.⁴³ Inte heller i egenskap av arbetsgivare har B någon sådan förhandlingsskyldighet eftersom denne inte *beslutar* om en viktigare förändring av sin verksamhet.⁴⁴ Beslutet att sälja ligger hos aktieägarna och inte hos arbetsgivaren vilket lydelsen i 11 § MBL kräver för att en primär förhandlingsskyldighet ska föreligga.

Problemet med det bristfälliga arbetstagarinflytandet vid aktieöverlåtelser har vid ett flertal tillfällen uppmärksammats. Redan år 1973 utarbetades ett förslag till lag om arbetstagararkonsult i vissa företag. Detta förslag byggde på att de anställda skulle kunna utse en egen ekonomisk expert för att bedöma utvecklingen inom företaget.⁴⁵ Året därpå, 1974, diskuterades ett lagförslag om samråd för de anställda i målföretaget vid en företagsöverlåtelse eftersom det ansågs att inflytandet för de anställda i målbolaget var för bristfälligt.⁴⁶ Även ägarutredningen uppmärksammade problemet med det bristfälliga arbetstagarinflytandet vid företagsöverlåtelser i sitt betänkande år 1990. Utredningen föreslog att styrelsen skulle åläggas en skyldighet att förhandla med de anställdas representanter innan den skulle få uttala sig om ett förvärvserbjudande.⁴⁷ År 1991 lade arbetsmarknadsdepartementet fram ett lagförslag om informations- och förhandlingsrätt för anställda vid vissa förvärv av aktier. Förslaget gick ut på att tillförsäkra anställda i aktiemarknadsbolag en informations- och förhandlingsrätt i samband med att någon lämnade ett offentligt erbjudande om förvärv av bolagets aktier. Såväl köparen som målbolaget, det vill säga det bolag vars aktier erbjudandet avsåg, skulle åläggas en informationsskyldighet gentemot de anställda i målbolaget. Målbolaget skulle enligt lagförslaget vara skyldigt att underrätta de anställda om erbjudandet så snart målbolaget fått reda på det samt att målbolaget skulle ge de anställda tillfälle att ta del av de handlingar som följde med erbjudandet. Köparens informationsskyldighet bestod av att han på begäran skulle lämna upplysningar om sitt syfte med förvärvet och sina planer rörande bland annat verksamheten och sysselsättningen i målbolaget. Målbolaget ålades dessutom enligt förslaget en primär förhandlingsskyldighet gentemot sina anställda.⁴⁸ I den föreslagna förhandlingsrätten fanns

⁴³ Ds 1991:34 s. 23.

⁴⁴ Glavå, Arbetsrätt, Kollektiva spelregler. Medbestämmande. Begränsningar i antagnings- och uppsägningsrätten., s. 153.

⁴⁵ Ds 1973:6 s. 32.

⁴⁶ Ds Ju 1974:17 s. 30 och 35.

⁴⁷ SOU 1990:1 s. 132 och 153 ff.

⁴⁸ Ds 1991:34 s. 1.

dock vissa begränsningar gällande tidsfrister samt omfattningen av förhandlingsskyldigheten.⁴⁹

Trots upprepade försök att komma tillrätta med problemet kring det bristande arbetstagarinflytandet i målbolaget vid företagsöverlåtelser har någon lagstiftning rörande denna fråga inte kommit till stånd.

2.3 Medbestämmande ur ett europeiskt perspektiv

På området inflytande och medbestämmande för anställda finns inom EG-rätten dels direktivet om europeiska företagsråd som är tillämpligt i multinationella företag och dels direktivet om företagsöverlåtelse. I övrigt påverkas inte de svenska reglerna om rätt till information, medbestämmande, tolkningsföreträde, styrelsrepresentation med mera i någon större utsträckning av EG-rättsliga bestämmelser.⁵⁰

2.3.1 Europeiska företagsråd

Europeiska företagsråd inrättades genom Rådets direktiv 94/45/EG den 22 september 1994. Syftet med direktivet om Europeiska företagsråd (European Works Councils, EWC) är att förbättra rätten till information och samråd för anställda i internationella eller multinationella företag.⁵¹ Reglerna för europeiska företagsråd återfinns i rådets direktiv, respektive lands nationella lagstiftning samt ett avtal för ledningen och arbetstagarna inom respektive företag.

Lagen (1996:359) om europeiska företagsråd tillkom år 1996 för att införa direktivet om europeiska företagsråd i Sverige. Den svenska lagtexten är utformad i nära anslutning till direktivet och innehåller bland annat regler om förhandlingsskyldighet.⁵² Lagen gäller för företag som har minst 1 000 anställda varav 150 arbetstagare i minst två stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). Lagen är tänkt att tillämpas på större företag och koncerner som har verksamhet i mer än ett land. Den svenska lagen tillämpas när moderföretaget är registrerat i Sverige.⁵³

⁴⁹ Ds 1991:34 s. 40.

⁵⁰ Nyström, EU och arbetsrätten, s. 151.

⁵¹ Prop. 1995/96:163 s. 17.

⁵² Nyström, EU och arbetsrätten, s. 152.

⁵³ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 129.

Lagen om europeiska företagsråd stadgar att arbetstagarerna i de berörda företagen ska utse en förhandlingsdelegation som ska förhandla med arbetsgivarsidan, normalt moderföretaget. De svenska ledamöterna utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till företaget. Av lagens inledande paragrafer framkommer att tanken är att förhandlingarna mellan parterna ska leda fram till ett avtal om europeiska företagsråd eller något annat system för information och samråd i gränsöverskridande frågor. Enligt 17 och 35 §§ lagen om europeiska företagsråd ska arbetsgivaren bekosta verksamheten för förhandlingsdelegationen eller företagsrådet i den utsträckning kostnaderna är skäliga. Vid skälighetsbedömningen ska hänsyn tas till att det ska vara fråga om kostnader som är nödvändiga för att förhandlingsdelegationen eller företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter. Kostnader som i normalfallet är skäliga är kostnader för interna möten och sammanträden med ledningen, ledamöternas resor och logi samt för tolkning och översättning.⁵⁴

Om parterna inte kan enas i ett avtal ger lagen arbetstagarerna vissa rättigheter, 23-35 §§ lagen om europeiska företagsråd. Lagen stadgar att ett företagsråd ska inrättas och att arbetsgivaren är skyldig att samråda, det vill säga förhandla, med företagsrådet.⁵⁵ Denna skyldighet för arbetsgivaren att samråda föreligger rörande frågor som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarernas intressen. Arbetstagarern måste begära förhandling men arbetsgivaren har också en skyldighet att informera arbetsutskotten om sådana viktigare händelser så att arbetstagarern har en reell möjlighet att begära förhandling.⁵⁶

Av 18 och 31 §§ lagen om europeiska företagsråd framgår att det europeiska företagsrådet får biträdas av experter som företagsrådet utser. Experterna får dock utses endast om det är nödvändigt för att företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter.⁵⁷ Det måste också röra sig om experter vars medverkan kan tillföra förhandlingarna något som på objektiva grunder är positivt, sett ur arbetstagarernas synvinkel.⁵⁸ I propositionen till lagen om europeiska företagsråd uttrycks att direktivet ger medlemsstaterna en rätt att införa budgetregler och bland annat begränsa finansieringen till att endast täcka utgifterna för en enda expert. Regeringen fann dock att kostnadsansvaret inte skulle begränsas till maximalt en expert i den

⁵⁴ Prop. 1995/96:163 s. 49.

⁵⁵ Glavå, Arbetsrätt, s. 547.

⁵⁶ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 129 f.

⁵⁷ Prop. 1995/96:163 s. 24.

⁵⁸ Prop. 1995/96:163 s. 63.

svenska lagen. Det ansågs att en sådan begränsning skulle göra systemet stelt och dessutom uttalades att det inte är självklart att flera experter kostar mer än en. Avgörande för kostnaden är istället vad frågan gäller och i vilken omfattning expertisen behöver anlitas. Regeringen konstaterade därför att frågan om kostnader för utomstående experter lämpligast avgörs med en skälighetsbedömning.⁵⁹

2.3.1.1 Nytt lagförslag

Ett förslag på ny lag till europeiska företagsråd har lagts fram under 2010. Det är ett förslag på genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Lagen om europeiska företagsråd föreslås ersättas av en ny lag i juni 2011. Jämfört med den nuvarande lagen innehåller den föreslagna lagen ett antal nya bestämmelser.⁶⁰ Syftet med lagförslaget är bland annat att säkerställa ett mer effektivt utnyttjande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, att öka skapandet av antalet europeiska företagsråd och att bättre samordna de olika EU-direktiven på området för information till och samråd med arbetstagarna.⁶¹

Övergripande innebär förslaget bland annat att vissa begrepp, såsom gränsöverskridande fråga, information och samråd tydliggörs. I förslaget finns också vissa nya bestämmelser beträffande förhandlingarna om inrättande av ett europeiskt företagsråd, bland annat gällande den information som ska överlämnas till arbetstagar sidan inför sådana förhandlingar. Vidare föreslås att företaget ska ansvara för att arbetstagarrepresentanterna ges den utbildning som behövs för att kunna fullgöra sitt uppdrag.⁶² Vad gäller de regler som är mest relevanta för denna uppsats innebär förslaget dock inga direkta förändringar. Ansvar för de kostnader som uppstår vid inrättandet av informations- och samrådsförfarandet bör enligt förslaget fortfarande ligga hos arbetsgivaren. Det gäller dock precis som enligt nu gällande lag under förutsättning att kostnaderna är skäliga. Enligt förslaget ska företagsledningen förse medlemmarna i företagsrådet med tillräckliga ekonomiska och materiella resurser för att dessa

⁵⁹ Prop. 1995/96:163 s. 48 f.

⁶⁰ Ds 2010:10 s. 7.

⁶¹ Ds 2010:10 s. 48.

⁶² Ds 2010:10 s. 7.

ska kunna utföra sina uppgifter på ett lämpligt sätt.⁶³ Enligt förslaget saknas det anledning att införa en annan kostnadsregel i den nya lagen än den nu gällande.⁶⁴ Lagförslaget innebär inte heller några direkta förändringar vad gäller rätten att använda sig av experter. Det framkommer av förslaget att förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som delegationen utser och att dessa experter får närvara vid förhandlingarna om delegationen begär det. Vidare uttrycks att det bland experterna kan ingå företrädare för behöriga och erkända arbetstagarorganisationer på EU-nivå.⁶⁵

För det fall att lagförslaget antas innebär det således inga direkta förändringar vad gäller tillämpningsområdet för denna uppsats.

2.3.2 *Överlåtelsedirektivet*

Rådets direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter tillkom i syfte att ge arbetstagarna i samtliga EU-länder ett minimiskydd när den verksamhet som de är anställda vid övergår till en ny arbetsgivare.⁶⁶ Detta direktiv har sedan kommit att ersättas av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001.⁶⁷

Den avgörande situationen för att direktivet ska bli tillämpligt är att det sker ett arbetsgivarbyte. I de situationer när företaget får en ny ägare men arbetsgivaren är den samme, exempelvis när aktierna i ett bolag förvärvas av en ny ägare, är direktivet inte tillämpligt. I det ursprungliga förslaget och i det följande ändringsförslaget övervägdes möjligheten att direktivet också skulle innefatta aktieöverlåtelser. Dessa förslag kom dock inte att antas och aktieöverlåtelser faller således utanför tillämpningsområdet.⁶⁸

2.3.3 *Analys av den EG-rättsliga inverkan på medbestämmandet vid aktieöverlåtelser*

Det kan konstateras att överlåtelsedirektivet inte alls aktualiseras vid aktieöverlåtelser och därmed helt faller utanför området för denna uppsats. Detta trots att ett ägarbyte många

⁶³ Ds 2010:10 s. 88 och 100.

⁶⁴ Ds 2010:10 s. 101.

⁶⁵ Ds 2010:10 s. 86 f.

⁶⁶ Nyström, EU och arbetsrätten, s. 191.

⁶⁷ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 237.

⁶⁸ Mulder, Anställningen vid verksamhetsövergång, s. 119 f.

gångar kan föranleda minst lika stora förändringar för arbetstagarna som ett arbetsgivarbyte.⁶⁹ När det gäller lagen om europeiska företagsråd är dess tillämplighet beroende av företagets storlek samt dess internationalisering. Som tidigare nämnts krävs bland annat att företaget har minst 1000 anställda samt att företaget är aktivt inom minst två EES-stater. Det går med andra ord inte att direkt avgöra om lagen blir tillämplig på aktieöverlåtelser. Dess tillämplighet är beroende av företagets beskaffenhet.

Av intresse för denna framställning är att det mellan lagen om europeiska företagsråd och såväl medbestämmandelagen som utvecklingsavtalet finns vissa likheter. Lagen om europeiska företagsråd stadgar att oavsett om parterna kan enas i ett avtal är arbetsgivaren skyldig att samråda med arbetstagarnas ledamöter rörande särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen. Arbetsgivaren är således såväl enligt 11 § MBL som enligt 12 § 2 mom. UVA förhandlingsskyldig i viktigare frågor. Vad som anses utgöra särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen avsevärt förtydligas inte mer i motiven till lagen om europeiska företagsråd än vad som framkommer av paragrafens ordalydelse. I lagtexten specificeras omständigheter av avsevärt intresse som omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag och kollektiva uppsägningar. Det torde dock inte vara en uttömmande lista utan lagtexten anger endast att det är särskilt viktigt att samråd sker i de uppräknade situationerna. Det är således inte omöjligt att en aktieöverlåtelse är en fråga som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen och som därför medför en skyldighet för arbetsgivaren att på arbetstagarnas initiativ samråda angående frågan. För det fall att arbetstagarnas sysselsättning och övriga förhållanden är helt oförändrade efter ägarbytet torde det dock vara mer tveksamt om aktieöverlåtelser utgör en fråga som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarna. Ordvalet, avsevärd, tyder på att det krävs en betydande påverkan för att samrådsskyldigheten ska inträda.

En likhet mellan lagen om europeiska företagsråd och utvecklingsavtalet är att båda stadgar en rätt att anlita en utomstående expert. Vad gäller utvecklingsavtalet aktualiseras denna rätt endast i situationer där företaget står inför förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning samtidigt som arbetstagarorganisationen inte själv har kunskap att hantera frågan. Lagen om europeiska företagsråd anger att experter får utses om det är nödvändigt för att företagsrådet eller förhandlingsdelegationen ska kunna

⁶⁹ Nyström, EU och arbetsrätten, s. 195.

utföra sina uppgifter. För att kunna anlitas måste experten också kunna tillföra förhandlingarna något som är positivt för arbetstagarna. Med enbart krav på att experten är nödvändig för arbetet samt att denne kan tillföra någonting positivt är utrymmet för anlitan­de av expert enligt lagen om europeiska företagsråd således stort.

Ytterligare en likhet mellan lagen om europeiska företagsråd och utvecklingsavtalet som är av intresse för denna uppsats är att ansvaret för kostnaden för experten ligger på arbetsgivaren och att kostnadsansvaret ska avgöras med en skälighetsbedömning. Arbetsgivaren ansvarar inte bara för kostnaderna för de experter som företagsrådet anlitar utan för alla kostnader för företagsrådets verksamhet, under förutsättning att de är skäliga. I fråga om denna skälighetsbedömning uttalades i motiven att det ska tas hänsyn till om kostnaderna är nödvändiga för att förhandlingsdelegationen eller företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter. Detta ger dock ingen vägledning för bedömningen av vad som är skäliga kostnader för anlitate experter eftersom nödvändighetskriteriet är samma krav som uppställs för själva rätten att använda sig av experter. Vidare anges i motiven till lagen att exempel på kostnader som i normalfallet är skäliga i företagsrådets verksamhet och som därför bekostas av arbetsgivaren är kostnader för interna möten, ledamöternas resor och logi, traktamenten samt för tolkning och översättning. Regeringen ansåg att skälighetsregeln inte borde medföra några problem i praktiken eftersom de kostnader som uppkommer oftast regleras av företaget på så sätt att det är de som arrangerar möten och beställer biljetter. Regeringen uttalade att om en oskälig kostnad uppstår utanför företagets kontroll är det en fråga som arbetstagarrepresentanterna själva får lösa.⁷⁰ Regeringens resonemang i kombination med tillämpningen av den oklara skälighetsbedömningen kan leda till att kostnaden för experter oftare än vad som har avsetts får bekostas av företagsrådet. Det är företagsrådet som utser experten vilket innebär att frågan inte ligger inom företagets kontroll och om den anlitate experten anses vara en oskälig kostnad är det således företagsrådet som får stå för kostnaden.

Den bristfälliga utvecklingen i motiven till lagen samt avsaknaden av praxis och doktrin rörande frågan medför att det inte kan utrönas vad som menas med skälig kostnad för expert enligt lagen om europeiska företagsråd. Några anvisningar om hur skälighetsbedömningen enligt utvecklingsavtalet ska genomföras kan därför inte erhållas från denna lag. Tilläggas kan dock att kostnadsregeln endast är tillämplig på företagsråd som har bildats på grund av

⁷⁰ Prop. 1995/96:163 s. 48 f.

reglerna som gäller om parterna inte har kunnat enas i ett avtal. I de fall avtal träffas om europeiskt företagsråd eller annat samrådsförfarande ska kostnadsfrågan avgöras i avtalet.⁷¹

2.4 Lag om styrelserepresentation

Syftet med lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för privatanställda (LSA) är att genom styrelserepresentation ge de anställda insyn i och inflytande över företagets verksamhet. Denna form av inflytande blir särskilt intressant för denna framställning då beslut om företagsöverlåtelser, däribland aktieöverlåtelser, fattas i bolagets styrelse.

Styrelserepresentationslagen bygger på en annan syn på inflytande än övrig medbestämmandelagstiftning. Arbetstagarrepresentanterna utgör ingen motpart till företaget utan agerar som en del av företagets beslutsstruktur.⁷² Medbestämmandelagen utgår däremot ifrån att arbetsgivaren och de anställda är motparter. Rätten till förhandlingar enligt medbestämmandelagen ska därför inte förväxlas med rätten till inflytande genom styrelserepresentation. Informationsplikten enligt medbestämmandelagen finns fortfarande kvar även om arbetstagarna är representerade i bolagets styrelse. Medbestämmandelagen och styrelserepresentationslagen är således tänkta att tillämpas parallellt.⁷³

Rätten till styrelserepresentation gäller för aktiebolag, banker, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomiska föreningar med minst 25 anställda. I företag som har upp till 999 anställda får två ledamöter samt två suppleanter utses. Om ett företag bedriver verksamhet i skilda branscher och har över 1000 anställda får tre ledamöter samt tre suppleanter utses. Det får dock aldrig finnas fler arbetstagarledamöter än stämмоvalda i styrelsen.⁷⁴

Arbetstagarnas representant har samma rättigheter, skyldigheter och ansvar som övriga styrelseledamöter. Styrelserepresentationslagen uppställer dock några särskilda bestämmelser för arbetstagarrepresentanterna.⁷⁵ I 14 § 1 st. LSA anges att arbetstagarrepresentanterna inte får delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal, stridsåtgärder eller andra frågor där en facklig organisation på arbetsplatsen har ett väsentligt intresse som kan strida mot

⁷¹ Prop. 1995/96:163 s. 49.

⁷² Glavå, Arbetsrätt, s. 545.

⁷³ PTK, Bolagsstyrelseledamot, s. 9.

⁷⁴ Glavå, Arbetsrätt, s. 546.

⁷⁵ Glavå, Arbetsrätt, s. 546.

företagets. När det gäller bland annat frågor rörande förhandling med en arbetstagarorganisation är den fackliga organisationen motpart till företaget. Vid tillkomsten av tidigare styrelserepresentationslagstiftning bedömde lagstiftaren att frågor av detta slag i och för sig borde vara jävsgrundande för arbetstagarrepresentanterna men att representanterna inte ansågs ha ett sådant individuellt intresse att de skulle vara förhindrade att delta i styrelsens handläggning. I propositionen till den nu gällande styrelserepresentationslagen påpekades att de tidigare reglerna om jäv för arbetstagarledamöterna hade ifrågasatts. Den tidigare regleringen hade tolkats som om arbetstagarrepresentanterna var jäviga i praktiskt taget alla viktiga styrelseärenden. I propositionen föreslogs därför att jävsreglerna endast skulle bli tillämpliga i frågor där det råder ett mer utpräglat motsatsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Det uttalades att reglerna om jäv som regel inte borde aktualiseras i sådana frågor som är eller senare kan bli föremål för samverkansförhandlingar. I princip skulle således alla frågor inom arbets- och företagsledningsområdet undantas från jävsbestämmelsernas tillämpningsområde.⁷⁶

I 14 § 2 st. LSA stadgas att arbetstagarrepresentanterna i vissa fall inte får delta i beslut som gäller verksamhetens mål och inriktning. Så är fallet om företagets verksamhet är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål. Verksamhet med opinionsbildande ändamål bedrivs till exempel inom tidningspressen, radion och televisionen.⁷⁷ Anledningen till denna reglering är att lagstiftaren ansåg att det fackliga inflytandet genom medbestämmande inte skulle tillåtas konkurrera med annat demokratiskt beslutsfattande eller göra intrång på de grundlagsstadgade principerna om yttrandefrihet och tryckfrihet.⁷⁸

Några uttryckliga regler om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanterna finns inte i styrelserepresentationslagen. Inte heller återfinns några sådana regler i den associationsrättsliga lagstiftningen, så som exempelvis aktiebolagslagen. Genom arbetstagarrepresentantens roll som styrelseledamot följer dock av allmänna regler om en styrelseledamots ställning som syssloman i företaget att denne har en skyldighet att iaktta tystnad rörande företagets angelägenheter. Det gäller framförallt sådana uppgifter som kan skada företaget. Genom styrelserepresentationslagens syfte att ge de anställda och deras

⁷⁶ Prop. 1987/88:10 s. 62 f.

⁷⁷ Karnov, kommentar till 2 § MBL.

⁷⁸ Prop. 1987/88:10 s. 86.

arbetstagarorganisationer insyn i verksamheten ställs det dock samtidigt krav på ett öppet informationsflöde mellan representanterna och facket. Det innebär att styrelserepresentanten själv får göra en bedömning av om denne kan föra en sak vidare och i så fall till vem. Om styrelserepresentanten gör en felaktig bedömning och genom denna skadar företaget riskerar representanten skadeståndsskyldighet.⁷⁹ Arbetstagarrepresentanterna har således en dubbel roll. Varje styrelseledamot har en vårdnadsplikt gentemot bolaget som innebär att denne måste vara lojal mot bolaget. Ledamöterna är skyldiga att skydda och förvalta bolagets affärshemligheter, kapital och tillgångar på bästa sätt.⁸⁰ Arbetstagarledamöterna är samtidigt fackliga förtroendemän, utsedda av arbetstagarorganisationen med ett yttersta ansvar gentemot företagets anställda. Det är viktigt för arbetstagarrepresentanterna att kunna diskutera de frågor som behandlas i styrelsen med andra fackliga förtroendemän. Dessa motstridiga intressen har lett till en viss osäkerhet om rättsläget. I propositionen uttalades att frågan om sekretess får lösas i de enskilda företagsstyrelserna med beaktande av såväl företagets behov av sekretess som de anställdas intresse av att fortlöpande informeras om verksamheten.⁸¹ EG-domstolen har i ett mål uttalat att fackliga företrädare har mycket begränsade möjligheter att söka sig till sitt fackförbund för råd i samband med en företagsaffär om spridningen av information om affären kan påverka aktiekursen.⁸²

2.4.1 Analys av styrelserepresentationslagens inverkan på medbestämmandet vid aktieöverlåtelse

Arbetstagarrepresentanternas plats i styrelsen innebär en möjlighet till inflytande för arbetstagarna. Som ovan har konstaterats är dock styrelserepresentationslagen förenad med en komplikation vad gäller frågan om sekretess. Rättsligt sett är det oklart om de anställdas styrelserepresentanter har rätt att diskutera styrelseärenden med sin uppdragsgivare, det vill säga arbetstagarorganisationen. Lagen uppställer inga regler om sekretess men styrelserepresentanten riskerar samtidigt att bli skadeståndsskyldig om denne yppar information som leder till att företaget skadas. 1990 års ägarutredning klargjorde i sitt betänkande att lagstiftaren inte har dragit någon fast gräns för vad som är tillåtet för arbetstagarrepresentanterna. Inte heller i praxis har någon gränsdragning mellan tillåtet och

⁷⁹ Prop. 1987/88:10 s. 66 och Bylund och Viklund, Arbetsrätt i praktiken, s. 301.

⁸⁰ PTK, Arbetsrätt, s. 18 ff. och jfr Lavén, Arbetstagare i styrelser, s. 90 f.

⁸¹ Prop. 1987/88:10 s. 66.

⁸² EG-domstolen C-384/02 se Bylund och Viklund, Arbetsrätt i praktiken, s. 302.

otillåtet utarbetats.⁸³ Om arbetstagarrepresentanternas rätt att diskutera styrelsefrågor med arbetstagarorganisationen inskränks påverkas arbetstagarinflytandet påtagligt. Utan möjlighet att diskutera frågor rörande exempelvis företagsöverlåtelser med andra representanter för den fackliga organisationen är arbetstagarinflytandet via styrelserepresentationen inte mycket värt i praktiken. Inflytandet via styrelserepresentationslagen kan således starkt ifrågasättas i frågor om exempelvis företagsöverlåtelser där risken är stor för omfattande konsekvenser för affären om information slipper ut. Dock får inte glömmas att även om en fråga behandlas i företagets styrelse under medverkan av arbetstagarrepresentanter har arbetsgivaren fortfarande en skyldighet att förhandla med facket inför viktigare förändringar.⁸⁴ Facket kan på så sätt tillgodogöra sig i vart fall en del av den information som styrelserepresentanten på grund av den outtalade tystnadsplikten kan ha svårt att förmedla. I fråga om aktieöverlåtelser utgör denna förhandlingsskyldighet dock en klen tröst för de till målbolaget knutna fackliga organisationerna eftersom det inte föreligger någon förhandlingsskyldighet gentemot dessa vid en aktieöverlåtelse.

Även styrelserepresentationslagens regler om jäv för arbetstagarrepresentanterna framstår som oklara. Det faktum att arbetstagarrepresentanterna enligt lagen inte får delta i behandlingen av frågor där en facklig organisation på arbetsplatsen har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets intressen kan innebära en inskränkning av arbetstagarinflytandet. Av propositionen framkommer att frågor som är eller senare kan bli föremål för samverkansförhandlingar som regel faller utanför tillämpningsområdet för jävsreglerna. Frågan om företagsöverlåtelse är en sådan fråga som kan föranleda samverkansförhandlingar. Att dessa frågor inte ska omfattas är dock ingen absolut regel och propositionen uttrycker samtidigt att jävsreglerna är tänkta att tillämpas i de fall när det råder ett mer utpräglat motsatsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen.⁸⁵ Det är inte svårt att se att det i många situationer kan föreligga en tydlig konflikt mellan företaget och arbetstagarorganisationen när det är fråga om en företagsöverlåtelse. Parternas fokus ligger på olika frågor. Företagets intresse är vad som är bäst för företaget medan arbetstagarorganisationens intresse är de anställdas bästa. Om arbetstagarrepresentanterna på grund av intressekonflikten inte har rätt att delta i behandlingen av frågor rörande företagsöverlåtelse existerar inte längre något arbetstagarinflytande i den frågan.

⁸³ SOU 1990:1 s. 156.

⁸⁴ Sigeman, Arbetsrätten, s. 110.

⁸⁵ Prop. 1987/88 s. 62 f.

Det kan dessutom konstateras att styrelserepresentationslagen inte är tillämplig i alla företag. Som framgår ovan är det enbart i aktiebolag, banker, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomiska föreningar som har minst 25 anställda som rätten till styrelserepresentation aktualiseras. Det innebär att de bolag som faller utanför denna grupp helt står utanför tillämpningsområdet för styrelserepresentationslagen och det arbetstagarinflytande som lagen kan innebära.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att den fackliga styrelserepresentationen som lagen erbjuder ger ett relativt begränsat inflytande för de anställda i praktiken.

2.5 Koncernrättsliga regler

Tanken med detta avsnitt är inte att göra någon fullständig utredning av de koncernrättsliga reglerna kring arbetstagarinflytande utan att kortfattat påvisa att problemet med bristande arbetstagarinflytandet vid företagsöverlåtelser återfinns även inom koncerner.

2.5.1 Arbetstagarinflytande i koncerner

Medbestämmandelagens regler om rätt till information och förhandling inför viktigare förändringar av verksamheten gäller även koncerner. Reglerna är dock begränsade till att endast beröra den arbetsgivare där arbetstagarna anses anställda. När arbetsgivaren är ett dotterbolag innebär det att de till dotterbolaget knutna arbetstagarorganisationerna vid en överlåtelse ställs utan möjlighet att påverka. Om ett moderbolag överlåter ett dotterbolag till ett annat bolag föreligger förhandlingsskyldighet för det överlåtande bolaget, moderbolaget, samt för den köpande parten gentemot de fackliga organisationer som har kollektivavtal med moderbolaget respektive köparen. Varken moderbolaget eller köparen har någon förhandlingsskyldighet gentemot dotterbolagets kollektivavtalsbundna fackföreningar. De arbetstagarorganisationer som representerar de verkligt berörda arbetstagarna, det vill säga dotterbolagets, saknar således förhandlingsrätt gentemot de verkliga beslutsfattarna, köp- och säljbolagen, liksom mot den egna arbetsgivaren.⁸⁶ I rättsfallet AD 1987 nr 92 hade en kommun sålt sitt dotterbolag och förhandlingar hade ägt rum i dotterbolaget med de fackliga organisationerna knutna till detta bolag. Arbetsdomstolen konstaterade att detta förfarande var felaktigt eftersom beslutet att sälja kommunens aktier i dotterbolaget inte hade fattats av

⁸⁶ Bruun m.fl., 1993, Koncernarbetsrätt i europeiskt och nordiskt perspektiv, s. 8 f.

dotterbolaget utan av kommunen. Det innebär att förhandlingar istället borde ha ägt rum med de fackliga organisationerna knutna till kommunen. Arbetsdomstolen har dock uttalat att dotterbolag fortlöpande måste informera berörda fackliga organisationer även om sådana förhållanden som rör koncernen. Det gäller i vart fall om dotterbolaget har tillgång till informationen och är berörd av uppgifterna.⁸⁷

Förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL föreligger så snart arbetsgivaren överväger att fatta ett beslut som innebär en viktigare förändring av verksamheten eller för arbets- respektive anställningsförhållandet för arbetstagaren anställd hos arbetsgivaren. Det innebär att om dotterbolaget trots allt fattar ett beslut, oberoende av om beslutet endast är en konsekvens av ett beslut fattat av moderbolagets ledning eller till och med en direkt order från koncernledningen, inträder en förhandlingsskyldighet för dotterbolaget gentemot berörda arbetstagarorganisationer. Moderbolaget har ett ansvar för att dotterbolaget har tillräcklig information för att kunna fullgöra sin förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen har i ett mål uttalat att arbetstagaridans förhandlingsrätt i koncernförhållanden riktar sig endast mot det företag som fattar det formella beslutet varom förhandling ska ske. Det innebär dock inte att dotterbolag kan åsidosätta sin förhandlingsskyldighet genom att hänvisa till att de saknade kännedom om överväganden gjorda utanför dotterbolagen. Koncernledningen har det indirekta ansvaret för den skadeståndsskyldighet som dotterbolaget kan drabbas av om inte koncernledningen bereder dotterföretaget möjlighet att förhandla i enlighet med medbestämmandelagens regler.⁸⁸ Det gäller även om det bolag som är förhandlingsskyldigt ägs och kontrolleras av ett utländskt företag eller fysiska personer boende utomlands.⁸⁹

2.5.2 *Analys av de koncernrättsliga reglerna i samband med aktieöverlåtelse*

Problemet med det bristande arbetstagarinflytandet finns således även i koncerner. Det förefaller dock finnas en möjlighet till ett slags indirekt medbestämmande i fråga om beslut på ledningsnivå inom en koncern enligt Arbetsdomstolens praxis. Dotterbolaget har vissa skyldigheter gentemot arbetstagarorganisationer även om beslutet rent faktiskt inte är fattat i dotterbolaget. I utvecklingsavtalet mellan Svenskt näringsliv, LO och PTK finns en bestämmelse om koncernförhandlingar, 11 § 2 mom. UVA. Enligt denna bestämmelse bör

⁸⁷ AD 1979 nr 1 och Bruun m.fl., Koncernarbetsrätt i europeiskt och nordiskt perspektiv, s. 9.

⁸⁸ Bruun m.fl., Koncernarbetsrätt i Norden, s. 50 f.

⁸⁹ AD 2003 nr 40.

det vara möjligt för ett dotterbolag att tillförsäkra sig inflytande då dess moderbolag har för avsikt att sälja dotterbolaget. Bestämmelsen stadgar att koncernledningen och de berörda lokala arbetstagarorganisationerna bör träffa en överenskommelse om hur medbestämmandet ska utövas i sådana fall. Vidare anger bestämmelsen i utvecklingsavtalet att om beslutet medför viktigare förändringar lokalt ska förhandlingarna rörande genomförandet av beslutet ske enligt 11 § MBL.⁹⁰

Möjligheterna till arbetstagarinflytande förefaller således vara något bättre i koncerner genom såväl Arbetsdomstolens praxis som 11 § UVA än i målbolag som är föremål för aktieöverlåtelse.

⁹⁰ Moberg, Köp och försäljning av företag under beaktande av MBL:s regler, s. 261 f.

3. Utvecklingsavtalet

3.1 Utvecklingsavtalet och arbetstagarinflytande

Detta och följande kapitel kommer att kretsa kring utvecklingsavtalet och dess bestämmelse om arbetstagararkonsult. Tanken med denna djupdykning är att utröna huruvida utvecklingsavtalet kan erbjuda en möjlighet till arbetstagarinflytande vid aktieöverlåtelser, där medbestämmandelagen och övrig lagstiftning har visat sig bristfällig.

3.2 Allmänt om utvecklingsavtalet

Efter två strandade förhandlingar tillkom utvecklingsavtalet 1982 mellan dåvarande Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) nuvarande Svenskt näringsliv samt LO och PTK.⁹¹ LO och PTK utgör i förhållande till varandra självständiga arbetstagarorganisationer men kom att samarbeta för att kunna driva medbestämmandefrågorna effektivt gentemot arbetsgivarsidan.⁹² Avtalet utgör ett ramavtal för en anpassning till förhållandena i respektive bransch inom större delen av den privata sektorn.⁹³

Utvecklingsavtalet gäller i första hand bara mellan de avtalstecknande parterna Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Först när de berörda arbetstagarförbunden träffat motsvarande avtal, med eller utan förändringar, med sina motparter blir utvecklingsavtalet tillämpligt på förbundsplanet. I och med att ett förbundsavtal träffats uppstår ett giltigt kollektivavtal mellan förbundsparterna. Avtalet blir därmed giltigt även för de lokala parterna, det vill säga företagen och de lokala arbetstagarorganisationerna. Vissa regler i avtalet förutsätter att även lokala avtal träffas men de flesta bestämmelserna, bland annat den rörande arbetstagararkonsult, blir direkt tillämpliga.⁹⁴

I 1 § UVA fastslås att medbestämmandelagen gäller som grund för avtalet. Det framhålls att avtalet ska ses som en påbyggnad och vidareutveckling av lagens regler, vilket innebär att nivån på medbestämmandet aldrig får vara lägre än medbestämmandelagens regler. I de frågor som inte täcks av utvecklingsavtalet eller lokala avtal gäller dock

⁹¹ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 4.

⁹² LO och PTK, Facklig samordning i medbestämmandefrågor, s. 6.

⁹³ Edström, MBL och utvecklingsavtalet, s. 174.

⁹⁴ LO och PTK, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 4.

medbestämmandelagen fullt ut.⁹⁵ Utvecklingsavtalet inskränker inte heller fackliga rättigheter i andra lagar såsom förtroendemannalagen.⁹⁶

I avtalet fastställs att frågor om utveckling och effektivisering av företagen jämte tryggad sysselsättning är av gemensamt intresse för företaget och dess anställda. Enligt avtalet förutsätter en effektivisering av företaget en aktiv medverkan från alla som arbetar inom bolaget. Medverkan är också av stor betydelse för sysselsättningen och anställningstryggheten.⁹⁷ Som ovan konstaterats är arbetsgivaren enligt 11 och 12 §§ MBL i vissa frågor skyldig att förhandla med berörda lokala arbetstagarorganisationer innan arbetsgivaren fattar ett beslut. Enligt utvecklingsavtalet är arbetsgivaren dessutom skyldig att förhandla med det lokala facket angående riktlinjer för utveckling av arbetsorganisationen, teknisk utveckling och företagets ekonomi och resursfrågor.⁹⁸ De anställdas medbestämmande koncentreras enligt utvecklingsavtalet till dessa tre utvecklingsområden.⁹⁹ Utöver dessa centrala regler innehåller utvecklingsavtalet bland annat bestämmelser om former för medbestämmandet, koncerner och arbetstagarconsult.¹⁰⁰

En skillnad mellan medbestämmandelagens regler om samverkansförhandlingar och utvecklingsavtalet är att samverkansförhandlingarna fokuserar på det beslut som arbetsgivaren eventuellt kommer att fatta medan utvecklingsavtalet betonar de anställdas medverkan i beslutsprocesser på de områden som omfattas av avtalet, det vill säga utveckling av arbetsorganisationen, teknisk utveckling samt företagets ekonomi och resursfrågor. Även om en konflikt uppstår rörande avtalet lägger inte det hinder i vägen för att parterna ska kunna uppta regelrätta förhandlingar enligt medbestämmandelagen.¹⁰¹

3.2.1 *Rådet för utvecklingsfrågor*

Enligt 14 § UVA består Rådet för utvecklingsavtalet ("Rådet") av tolv ledamöter, varav sex stycken från arbetsgivarsidan och sex stycken från arbetstagersidan, samt lika antal

⁹⁵ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 26.

⁹⁶ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 30 och Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 1.

⁹⁷ Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 54 f. och Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 1.

⁹⁸ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 140 f.

⁹⁹ Edström, MBL och utvecklingsavtalet, s. 175.

¹⁰⁰ LO och PTK, Facklig samordning i medbestämmandefrågor, s. 1.

¹⁰¹ Edström, MBL och utvecklingsavtalet, s. 183.

suppleanter. Rådet utser inom sig ordförande och en eller flera vice ordförande. Rådets ledamöter utses för en tid av tre år.

Av 16 § 3 mom. UVA framgår att såväl arbetstagersidan som arbetsgivarsidan under en lokal eller central förhandling kan föra den aktuella frågan till Rådet. Rådets uppgift är att ge en rekommendation om hur frågan ska lösas. Rekommendationen ska bygga på hur rådet anser att de allmänna riktlinjerna ska tillämpas i det aktuella fallet. För att Rådet ska ge ett yttrande krävs det att frågan är uppe för medbestämmandeförhandling såsom det är stadgat i 8 § 4 mom. UVA. Rådets rekommendation är inte juridiskt bindande men utgör en moralisk förpliktelse för parterna. Syftet med Rådets rekommendation är att ge praktiskt inriktade förslag till lösningar i den aktuella frågan präglad av utvecklingsavtalets anda. Tanken med rekommendationen är således inte i första hand att göra en rättslig bedömning av avtalets regler.¹⁰²

3.2.2 *Skiljenämnden för utvecklingsavtalet*

Enligt 15 § UVA består Skiljenämnden för utvecklingsavtalet av två ledamöter från Svenskt näringsliv, en vardera från LO och PTK och lika antal suppleanter. Avtalsparterna utser också för en tid av tre år en opartisk ordförande för nämnden.

Huvudsakligen avgörs tvister om tillämpning och tolkning av utvecklingsavtalet av Arbetsdomstolen. I några situationer har parterna för utvecklingsavtalet dock kommit överens om att en skiljenämnd ytterst ska avgöra tvisten. Tvist rörande arbetstagarkonsult enligt 12 § UVA hör till en av de frågor som Skiljenämnden för utvecklingsavtalet med bindande verkan har till uppgift att lösa för parterna.¹⁰³

¹⁰² Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 141.

¹⁰³ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 220 och Teknikföretagen, Kommentarer till Utvecklingsavtalet, s. 6.

4. Arbetstagarkonsult

4.1 Allmänt om arbetstagarkonsult

En arbetstagarkonsult är olika typer av experter. 12 § 2 mom. UVA stadgar att syftet med arbetstagarkonsultens arbete är att ge de fackliga organisationerna möjlighet att analysera faktaunderlaget och ta ställning till de frågeställningar som förändringen medför. Konsulten agerar som en rådgivare till facket och har inte någon självständig förhandlingsposition mellan facket och arbetsgivaren.¹⁰⁴ Rätten att anlita arbetstagarkonsult stadgas inte i medbestämmandelagen utan framkommer av vissa medbestämmandeavtal såsom 12 § UVA.¹⁰⁵

4.2 Vem kan anlitas som arbetstagarkonsult?

Enligt 12 § 2 mom. UVA kan en arbetstagarkonsult antingen vara en utomstående expert, extern konsult, eller en person som är anställd på företaget, intern konsult. Externa konsulter ska uppfylla vissa kompetenskrav. Enligt 12 § 4 mom. UVA ska de externa konsulterna antingen vara auktoriserade eller godkända revisorer eller ha tillräcklig teoretisk och praktisk kunskap på annat sätt. För andra typer av konsulter finns inga uttryckliga krav på kompetens.

Typiskt sett är arbetstagarkonsulten en ekonomisk expert.¹⁰⁶ Utvecklingsavtalet omfattar dock förutom ekonomiska konsulter även andra typer av experter, exempelvis tekniska, data- och branschexperter. Även juridisk expertis omfattas. Det är dock inte tillåtet att anlita flera experter för samma fråga.¹⁰⁷

Enligt 12 § 5 mom. UVA kan en person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen inte anlitas som arbetstagarkonsult. Personen är jävig. Det innebär att en person som äger en väsentlig andel av aktierna i ett konkurrentföretag eller som har styrelseuppdrag eller en högre befattning i ett sådant företag inte kan anlitas. En person får heller inte anlitas för konsultuppdrag i flera företag samtidigt, om inte såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan samtycker. Syftet med bestämmelsen är att undvika dubbla lojaliteter

¹⁰⁴ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 193.

¹⁰⁵ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 187.

¹⁰⁶ Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 4.

¹⁰⁷ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 191.

som kan uppstå om en arbetstagarkonsult är anlitad av två konkurrerande företag samtidigt. Om de konkurrerande uppdragen är i helt olika företag bör dock inte bestämmelsen utgöra något hinder. Utifrån avtalstextens lydelse krävs ett samtycke även i dessa fall, men det framgår av avtalet att inga onödiga hinder får uppställas vid bedömningen. Arbetstagersidan är av uppfattningen att det är facket som, inom ramen för jävsbestämmelserna och kompetenskraven, i sista hand avgör vem som ska anlitas som arbetstagarkonsult.¹⁰⁸ Enligt 12 § 3 mom. UVA ska överenskommelse dock eftersträvas i denna fråga.

4.3 När har facket rätt att anlita en arbetstagarkonsult?

I företag med mer än 50 anställda har den lokala arbetstagarorganisationen i vissa fall en avtalsenlig rätt att anlita en arbetstagarkonsult.¹⁰⁹ Enligt 12 § 2 mom. UVA uppstår denna rätt när konsulten ska användas för ett särskilt uppdrag i en situation där företaget står inför förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi eller för de anställdas sysselsättning. En typsituation är överlåtelse av företaget.¹¹⁰ Andra situationer då en arbetstagarkonsult anlitas är vid större strukturförändringar, nedläggningar eller inskränkningar av verksamheten som är av mer komplex natur.¹¹¹ Även företag med mellan 25 och 50 anställda kan anlita en arbetstagarkonsult, men det krävs då en lokal överenskommelse mellan parterna. Om en sådan överenskommelse träffas är utvecklingsavtalets regler direkt tillämpliga.¹¹² Det innebär att arbetstagarkonsultens arbete kommer att bedrivas på samma villkor som i större företag vad gäller såväl information och kostnader som vid tvister om konsultens arbete.¹¹³ För företag med mindre än 25 anställda finns inga regler i utvecklingsavtalet och därför heller inget stöd för att anlita en arbetstagarkonsult. Det finns dock inget uttryckligt förbud mot att de lokala parterna kommer överens om att anlita en arbetstagarkonsult. En överenskommelse i ett sådant fall innebär dock inte automatiskt att utvecklingsavtalets regler ska tillämpas på konsultens arbete.¹¹⁴

¹⁰⁸ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 212.

¹⁰⁹ Kommentarer till 12 § UVA.

¹¹⁰ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 210.

¹¹¹ Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 4.

¹¹² Kommentaren till 12 § UVA och Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 4.

¹¹³ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 214.

¹¹⁴ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 194.

Facket kan komma överens med arbetsgivaren om att anlita en arbetstagarconsult även om företaget inte står inför någon förändring av väsentlig betydelse. Om parterna inte enas i en sådan situation kan frågan hänskjutas till Rådet för utvecklingsfrågor för ett utlåtande.¹¹⁵

4.3.1 *Väsentlig betydelse*

För att en konsult ska få anlitas krävs enligt 12 § 2 mom. UVA att den förestående förändringen ska ha ”väsentlig betydelse” för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning. En likartad lydelse finns i 11 § MBL. Gällande bestämmelsen i medbestämmandelagen har Arbetsdomstolen konstaterat att primär förhandlingsskyldighet föreligger om ett beslut leder till en ”förändring” av verksamheten. Bedömningen av om ett beslut kommer att leda till en förändring av verksamheten är svår. Arbetsdomstolen har därför funnit att det är tillräckligt att ett beslut leder till en risk för förändring för att primär förhandlingsskyldighet ska föreligga.¹¹⁶ Utvecklingsavtalet säger ingenting om hur kravet på förändring av väsentlig betydelse ska tolkas. Frågan om rätten att anlita en arbetstagarconsult har dock prövats i ett fall av Skiljenämnden för utvecklingsavtalet.¹¹⁷ Tvisten rörde frågan om den lokala arbetstagarorganisationen hade rätt att utnyttja en dataexpert som arbetstagarconsult när företaget hade för avsikt att anskaffa monteringsrobotar och dessutom hade långt framskridna planer på en mer utvecklad datorstyrd produktion. Skiljenämnden ansåg inte att det förelåg några avtalsenliga förutsättningar för anlitan av en arbetstagarconsult i detta fall.¹¹⁸ Skiljenämnden gjorde dock vissa principiella uttalanden rörande rätten att anlita en arbetstagarconsult. Av skiljedomen framkommer att de fackliga organisationerna kan ha rätt att anlita en arbetstagarconsult även om det inte föreligger någon förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Däremot fastslog nämnden att facket inte har någon rätt att utnyttja en arbetstagarconsult för fortlöpande uppdrag.¹¹⁹ Vidare uttalades att uppdraget som konsulten anlitas för ska vara tillfälligt och företaget måste stå inför en förändring som har betydelse från ekonomisk eller sysselsättningssynpunkt. Det kan röra sig om tre olika situationer. Den första är när en förändring faktiskt kommer att inträffa inom en nära framtid, exempelvis att orderinflödet minskar kraftigt. Den andra situationen är när en förändring följer av ett beslut från arbetsgivarens sida, exempelvis en avyttring av en

¹¹⁵ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 211.

¹¹⁶ AD 1979 nr 88.

¹¹⁷ Skiljedom 26.2.1987.

¹¹⁸ Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 209.

¹¹⁹ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 190.

verksamhetsgren eller en mycket väsentlig produktionsomläggning. Den tredje situationen är när arbetstagar sidan misstänker att en förändring kommer att inträffa som väsentligt påverkar företagets ekonomi eller de anställdas sysselsättning. I det sistnämnda fallet föreligger rätt att anlita arbetstagar konsult endast om fackets misstankar kan grundas på nytillkomna, konkret angivna faktorer som typiskt sett är sådana att de inom en nära framtid väsentligt kan påverka verksamheten från ekonomisk eller sysselsättningssynpunkt.¹²⁰ Det förefaller således som att det även enligt utvecklingsavtalet räcker med att det föreligger en risk för att ett beslut leder till förändringar som är av väsentlig betydelse för företagets ekonomi och sysselsättning för att facket ska ha rätt att anlita en arbetstagar konsult.

Syftet med anlita ndet av en arbetstagar konsult är enligt 12 § 2 mom. UVA att ge de fackliga organisationerna möjlighet att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. För att det ska föreligga en rätt att anlita en arbetstagar konsult krävs det således att beslutsunderlaget är så komplicerat att det inte kan förstås och analyseras utan hjälp av en konsult. En förändring kan ha väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning men det medför inte i sig en rätt för arbetstagar sidan att anlita en arbetstagar konsult.¹²¹ Att det måste föreligga ett behov av en konsult har konstaterats i ett skiljedomsavgörande.¹²² Bedömningen av behovet ska göras utifrån en objektiv bedömning av faktaunderlaget. Om de aktuella frågorna behärskas av de fackliga företrädarna utan konsulthjälp finns inte någon rätt att anlita arbetstagar konsult.¹²³ Den i avgörandet aktuella tvisten rörde ett antal arbetstagar e som skulle sägas upp. Skiljenämnden kom fram till att några avtalsenliga förutsättningar för anlita nde av en arbetstagar konsult inte förelåg eftersom faktaunderlaget varken var svårt att förstå eller analysera.¹²⁴

Den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL innebär att arbetsgivar en själv är skyldig att ta initiativ till förhandlingar innan denne fattar beslut samt att denne måste avvakta med såväl beslut som genomförande till dess att förhandlingarna är avslutade. Det kan ifrågasättas vilken skyldighet arbetsgivar en har att avvakta med sitt beslut när en arbetstagar konsult anlitas för att bedöma en förhandlingsfråga. Arbetsdomstolen har

¹²⁰ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 190 f. och Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 5.

¹²¹ Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 5.

¹²² Skiljedom 21.8.1992.

¹²³ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 191.

¹²⁴ Schmidt, Facklig arbetsrätt, s. 209.

konstaterat att facketts rätt att utnyttja arbetstagarkonsult enligt utvecklingsavtalet inte påverkar frågan om hur länge arbetsgivaren är skyldig att avvakta med sitt beslut.¹²⁵ Frågan är om denna dom innebär att den praktiska betydelsen av rätten till en arbetstagarkonsult i själva verket saknas. Klart är dock att om arbetstagsidan vill använda sig av en arbetstagarkonsult för en utredning bör facket begära att en sådan tillsätts omedelbart. Om arbetsgivaren slutför förhandlingarna utan att invänta arbetstagarkonsultens utredning är det inte nödvändigtvis ett brott mot 11 § MBL men kan eventuellt vara ett kollektivavtalsbrott.¹²⁶

4.3.2 *Arbetstagarkonsult vid aktieöverlåtelser*

Att det föreligger en rätt att anlita en arbetstagarkonsult vid företagsöverlåtelser står klart. Arbetstagsidan är av åsikten att utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult är tillämplig också vid rena aktieöverlåtelser. Fackförbundet Unionen uttrycker att det kan vara viktigt för arbetstagarorganisationen att försöka förstå köparens avsikter, vilka kan variera beroende på vilken typ av ägare som köper upp företaget. Beroende på vilket syfte köparen har kan det resultera i olika konsekvenser för arbetstagarna. För att besvara dessa frågor kan det enligt Unionen vara lämpligt att anlita en arbetstagarkonsult.¹²⁷ Teknikföretagen anser att en aktieöverlåtelse i sig inte medför rätt att anlita en arbetstagarkonsult men menar att beslut om förändringar som sammanhänger med aktieöverlåtelser och som ska fattas av målbolaget senare kan medföra skyldigheter enligt utvecklingsavtalet.¹²⁸

Det faktum att medbestämmandelagen inte är tillämplig för målbolaget vid en aktieöverlåtelse talar emot en tillämpning av utvecklingsavtalet i motsvarande situation. Ofta tolkas utvecklingsavtalet i linje med medbestämmandelagen. Dock ska det erinras om att utvecklingsavtalet utgör en utvidgning av medbestämmandelagen. Det betyder att utvecklingsavtalets bestämmelser kan gå längre än medbestämmandelagen men dock inte inskränka den. Att medbestämmandelagen inte är tillämplig vid aktieöverlåtelser innebär således inte per automatik att inte heller utvecklingsavtalet är tillämpligt.

Det finns verkliga fall där en arbetstagarkonsult har kopplats in i samband med en aktieöverlåtelse. Ett av de mest uppmärksammade fallen är Fords försäljning av Volvo

¹²⁵ AD 1986 nr 56.

¹²⁶ Holke och Olason, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 126 f.

¹²⁷ Unionen, Nya ägare – nya utmaningar, s. 24.

¹²⁸ Teknikföretagen, intervju med Modig och Tersmeden.

Personvagnar ("Volvo") till Geely. De fackliga organisationerna på Volvo begärde att en arbetstagarkonsult skulle anlitas. Volvo gick med på att under en period finansiera en arbetstagarkonsult i syfte att öka förståelsen kring överlåtelsen. Volvos verkställande direktör Stephen Odell uttryckte att Volvo samtyckte till arbetstagarkonsulten oavsett juridiska krav eftersom Volvo ansåg att det var lämpligt att Volvos anställda skulle erhålla så mycket information som möjligt.¹²⁹ Stephen Odells uttalande om att Volvo accepterade arbetstagarsidans begäran om arbetstagarkonsult oavsett juridiska krav tyder på att Volvo uppfattade rättsläget som oklart. Det faktum att Volvo faktiskt accepterade fackets krav är intressant och påvisar att de fackliga organisationernas krav inte uppfattades som orimligt.

4.4 Skälig kostnad

Enligt 12 § 3 mom. UVA ska facket förhandla med företaget om det vill anlita en arbetstagarkonsult och en överenskommelse ska eftersträvas. Vid förhandlingen ska uppdragets omfattning, innehåll och kostnad preciseras och ett förslag på person ska läggas fram. Arbetsgivaren ansvarar enligt utvecklingsavtalet för skäliga kostnader för en arbetstagarkonsult. Avtalet ger dock inte några riktlinjer för hur bedömningen av vad som är en skälig kostnad ska göras.

Enligt Holke och Olauson är det rimligt att arbetsgivaren betalar det normala marknadspriset för en konsult med den kompetens det är fråga om. Omfattningen av det arbete som konsulten lägger ner på uppdraget måste också stå i proportion till den fråga som är aktuell. Holke och Olauson menar att viss ledning kan erhållas utifrån hur begreppet "skälig" tolkas i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML).¹³⁰

Förtroendemannalagen innehåller ett antal grundläggande regler om den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Enligt 6 § FML har en facklig förtroendeman rätt till den ledighet som behövs för det fackliga uppdraget. Arbetsgivarens intresse av att få en överblick över de kostnader som uppstår till följd av förtroendemannalagens bestämmelser tillgodoses genom att det i lagen stadgas att ledigheten inte får ha större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen.¹³¹ Departementschefen uttalade i propositionen till förtroendemannalagen att ledighetens omfattning bör stå i rimlig proportion

¹²⁹ Lövgren, Överenskommelse om löntagarkonsult.

¹³⁰ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 194.

¹³¹ Prop. 1989/90:157 s. 13.

till förhållandena på arbetsplatsen. Skälig hänsyn bör tas till det enskilda företags möjligheter att tåla den ledighet som den fackliga verksamheten kräver. Exempel på omständigheter som propositionen nämner som betydelsefulla är antalet arbetstagare, arbetsstyrkans sammansättning, anställningsförhållandena, arbetets art och arbetsplatsens beskaffenhet. Dessa omständigheter är sådana som påverkar behovet av facklig verksamhet.¹³² Det ska således ske en avvägning mellan arbetstagarorganisationens behov av ledighet och företags möjlighet att hantera de svårigheter som ledigheten medför.¹³³

Den parallell som kan dras mellan förtroendemannalagens tillämpning av skälighetsrekvisitet i ledighetsfrågan och utvecklingsavtalets bestämmelse om skälig kostnad för konsult torde vara att skälighetsbedömningen måste anpassas efter företags förutsättningar att tåla kostnaden. Det skulle medföra att kravet på att arbetsgivaren ska stå för kostnaderna för en arbetstagarconsult skulle vara mindre i ett litet företag med små tillgångar än i ett stort företag med stora tillgångar. Även andra faktorer, såsom antalet arbetstagare på företaget och arbetets art, skulle kunna påverka bedömningen av skäligheten i kostnaden för arbetstagarconsulten.

Vad gäller förtroendemannalagen har Arbetsdomstolen uttalat att bedömningar av skälighetsfrågor är mycket osäkra eftersom den typen av frågor inte lämpar sig för rättslig prövning utan är förhandlingsfrågor och bör i första hand lösas genom avtal. Domstolens bedömningar präglas således av viss försiktighet.¹³⁴

4.5 Rätten till information

Vad specifikt gäller rätten att ta del av information anger 12 § 6 mom. UVA att en arbetstagarconsult genom företagsledningen ska erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet i den omfattning som behövs för uppdraget. Facket är å sin sida skyldigt att på begäran informera arbetsgivaren om hur konsultens arbete bedrivs.

Vid en första anblick förefaller det rimligt att den bestämmelse som utvecklingsavtalet hänvisar till i medbestämmandelagen är 19 § 1 st. 2 p. MBL, avseende arbetsgivarens skyldigheter att tillhandahålla information på begäran av en arbetstagarorganisation.

¹³² Prop. 1974:88 s. 164 f.

¹³³ Olauson, Förtroendemannalagen – Kommentar med rättsfall, s. 80.

¹³⁴ AD 1978 nr 11.

Bestämmelsen anger att arbetstagarorganisationen ska ges rätt att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar rörande arbetsgivarens verksamhet i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas intressen. Som tidigare konstaterats är dock 19 § MBL tänkt att tillämpas rörande allmänna förhållanden om arbetsgivarens verksamhet och inte rörande konkreta frågor. En fråga om en företagsöverlåtelse torde utgöra en konkret fråga liksom frågan om att tillsätta en arbetstagarkonsult.

Bestämmelsen i 19 § MBL kan endast komma till användning för arbetstagersidan när de söker mer generell information, exempelvis en utredning om företagets framtid där en företagsöverlåtelse utgör ett alternativ. Detta innebär att arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 19 § MBL är mycket begränsad i samband med företagsöverlåtelser.¹³⁵

I sammanhanget bör det påminnas om att Arbetsdomstolen har fastslagit att utgångspunkten för bedömningen av vilken information som arbetstagarorganisationen behöver enligt medbestämmandelagen ska vara vad arbetstagarorganisationen själv anser, om inte arbetsgivaren kan styrka att handlingen saknar intresse i sammanhanget.¹³⁶ Det innebär att arbetstagarorganisationen har goda möjligheter att påverka vilken information de får ta del av. Det bör också noteras att syftet med att tillsätta en arbetstagarkonsult enligt 12 § 2 mom. 2 meningen UVA är att ge de fackliga organisationerna möjlighet att analysera föreliggande faktaunderlag och ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Det finns således framförallt två faktorer som begränsar rätten för arbetstagersidan att ta del av arbetsgivarens information. Dels krävs att informationen ska behövas för att den fackliga organisationen ska kunna ta tillvara de anställdas intressen och dels ska det vara i syfte att analysera föreliggande faktaunderlag och för att ta ställning till de aktuella frågorna.

4.6 Rätten att ta del av konsultens arbete

Arbetskonsulten ska inte rapportera om sitt arbete till arbetsgivarförbunden och inte heller till vem som helst inom arbetstagarförbunden. Det framgår av 12 § 7 mom. UVA som stadgar att facket ska utse ett antal förtroendevalda bland de anställda som arbetstagarkonsulten ska rapportera till. Under förutsättning att företagsledningen har gett sitt godkännande får de

¹³⁵ Moberg, Köp och försäljning av företag under beaktande av MBL:s regler, s. 269.

¹³⁶ AD 1982 nr 7.

förtroendevalda även sprida informationen vidare till andra företrädare för arbetstagarorganisationen. Vidare ska de lokala arbetstagarorganisationerna enligt 12 § 7 mom. UVA på begäran informera företagsledningen om konsultens arbete. Enligt arbetstagarorganisationen föreligger dock inte någon skyldighet för facket att informera om arbetskonsultens beslut. Facket menar att de delar av konsultens arbete som arbetstagarorganisationen finner användbart redovisas vid förhandlingar i frågan.¹³⁷ Arbetsgivarsidan menar dock att företagsledningen har rätt att på begäran få information om konsultens arbete, både beträffande pågående arbete och slutresultat. Arbetsgivaren bör enligt arbetstagarorganisationen utse en kontaktman till arbetstagarorganisationen.¹³⁸

4.7 Sekretess

Av 12 § 8 mom. UVA framgår att facket och arbetsgivaren gemensamt ska sluta ett avtal med eventuella externa konsulter. Detta avtal ska innehålla regler om sekretess samt påföljder vid brott mot sekretessen.¹³⁹ Av kommentaren till momentet framgår att de centrala parterna ska utforma riktlinjer för sekretessregler avseende arbetstagarorganisationen men några sådana riktlinjer har ännu inte utformats.¹⁴⁰

Teknikföretagen påpekar i sin kommentar till utvecklingsavtalet att en överenskommelse träffas innan uppdraget har påbörjats.¹⁴¹

4.8 Tvist

Den som anser att motparten, facket eller arbetsgivaren, har brutit mot bestämmelsen rörande arbetstagarorganisationen kan begära skadestånd och/eller att motparten åläggs att följa regeln. För att det ska vara möjligt måste parten begära lokal förhandling inom fyra månader från det att denne fick kännedom om avtalsbrottet och senast inom två år från det att det inträffade. Om inte parterna kommer överens om någonting annat ska en lokal tvisteförhandling komma till stånd inom 14 dagar från det att motparten fick del av förhandlingsframställningen, 16 § MBL. Om parterna inte kommer överens i den lokala förhandlingen ska den som vill driva tvisten begära

¹³⁷ Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 213.

¹³⁸ Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 5.

¹³⁹ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 193 och Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 5.

¹⁴⁰ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 198.

¹⁴¹ Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 5.

central förhandling. Det ska ske inom två månader från att den lokala förhandlingen avslutades. Kommer parterna inte heller överens i den centrala förhandlingen har parterna tre månader på sig att hänskjuta frågan för avgörande i Skiljenämnden för utvecklingsfrågor.¹⁴²

4.9 Tolkningsföreträde

Tolkningsföreträde innebär att vid tvist om hur kollektivavtal ska tolkas gäller under vissa förutsättningar fackets tolkning till dess att tvisten har prövats. 33 § MBL stadgar tolkningsföreträde i frågor rörande bland annat tolkning av medbestämmandeavtal och formerna för medbestämmande, exempelvis hur information ska ges. För att tolkningsföreträdet ska aktualiseras krävs dels att det rör sig om medbestämmanderätt för arbetstagarna och dels att denna medbestämmanderätt ska utövas i frågor som omfattas av 32 § MBL. Denna paragraf behandlar frågor rörande förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare, exempelvis fördelning av arbetsuppgifter, förflyttning av arbetstagare, personalutbildning, förläggning av arbetstid men också frågor om bland annat nedläggningar och utvidgningar.¹⁴³ Ytterligare ett krav för att tolkningsföreträdet ska aktualiseras är att den fackliga organisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren. Reglerna om tolkningsföreträde är dispositiva. Tolkningsföreträdet kan inte utnyttjas så att arbetstagar sidan övertar beslutanderätten från arbetsgivaren.¹⁴⁴ Arbetstagar sidan kan inte med stöd av tolkningsföreträdet vidta några som helst rättshandlingar för arbetsgivaren. Det innebär exempelvis att facket inte kan anlita en arbetstagar konsult med bindande verkan för arbetsgivaren. Tolkningsföreträdet innebär i praktiken att ett beslut skjuts upp i avvaktan på rättslig prövning och att arbetsgivaren, om denne fattar ett beslut i strid med arbetstagar sidans uppfattning utan att ha giltigt skäl, blir skadeståndsskyldig. Det finns dock vissa undantag från arbetsgivarens skyldighet att följa fackets tolkningsföreträde, exempelvis om det skulle innebära att arbetsgivaren handlade i strid mot lag eller om det föreligger synnerliga skäl.¹⁴⁵

Som tidigare konstaterats stadgar 12 § UVA en rätt för arbetstagar sidan att anlita en arbetstagar konsult inför en förändring av väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning. Om en tvist rörande fackets rätt att anlita en konsult uppstår på grund av att arbetsgivaren inte anser att företaget står inför någon förändring av väsentlig

¹⁴² Landsorganisationen i Sverige, Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF, s. 225 ff.

¹⁴³ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 252 f.

¹⁴⁴ Andersson m.fl., Arbetsrätt, s. 63.

¹⁴⁵ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar s. 256 f.

betydelse har arbetstagarsidan tolkningsföretråde. Rätten till tolkningsföretråde grundar sig på att det rör sig om en tolkning av avtalets bestämmelser.¹⁴⁶ Om arbetsgivarens vägran att tillåta att en arbetstagarkonsult anlitas grundar sig på att arbetsgivaren inte har råd att betala har facket däremot inget tolkningsföretråde. Det beror på att det i avtalet inte finns någon ovillkorlig reglerad rättighet att anlita en konsult. Om arbetstagarsidan och arbetsgivarsidan är oense om huruvida tvisten rör en tolkning av avtalets bestämmelser gäller tolkningsföreträdet inte för arbetstagarsidan i den tvisten.¹⁴⁷

I ett avgörande¹⁴⁸ konstaterade Skiljenämnden för utvecklingsavtalet att rätten att anlita en arbetstagarkonsult enligt utvecklingsavtalet är en sådan regel om medbestämmanderätt som faller in under 33 § MBL. Skiljenämnden fann att arbetstagarsidans tolkningsföretråde innebär att arbetsgivaren är skyldig att fatta beslut i enlighet med arbetstagarsidans mening. Denna skyldighet är skadeståndssanktionerad även om det i efterhand visar sig att någon rätt att anlita en konsult inte förelåg. Skiljenämnden menade vidare att arbetsgivaren har rätt att påkalla en interimistisk prövning av tolkningsfrågan. Om arbetsgivaren varken går med på begäran att anlita en arbetstagarkonsult eller begär en interimistisk prövning av frågan ådrar sig arbetsgivaren ett skadeståndsansvar.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Bylund och Viklund, Arbetsrätt i praktiken, s. 297.

¹⁴⁷ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 253 f.

¹⁴⁸ Skiljedom 26.2.1987.

¹⁴⁹ Holke och Olauson, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 256.

5. Arbetstagarkonsult – tillämpning och tolkning i praktiken

5.1 Intervjuernas syfte

Tanken med detta kapitel är att redogöra för parternas intentioner med utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult samt att få en inblick i hur parterna resonerar och agerar vid den praktiska tillämpningen av arbetstagarkonsultsbestämmelsen.

5.2 Utvecklingsavtalets parter

5.2.1 Svenskt näringsliv

Föreningen Svenskt näringsliv är ett arbetsgivarförbund som har sitt ursprung i Svenska Arbetsgivarföreningen. År 2001 lades förbundet ned för att tillsammans med Industriförbundet skapa en helt ny organisation. Idag företräder Svenskt näringsliv närmare 60 000 företag.¹⁵⁰

Som representant för Svenskt Näringsliv intervjuades Andreas Modig och kompletterande frågor besvarades av Patrick Tersmeden, jurister och förhandlare på Teknikföretagen. Teknikföretagen är medlem i Svensk Näringsliv. För Teknikföretagen gäller utvecklingsavtalet mellan Teknikföretagen, IF Metall, Svenska industritjänstemannaförbundet (Sif), Sveriges Ingenjörer och Ledarna från 1989. Detta utvecklingsavtal överensstämmer i stora delar med ramavtalet mellan Svenskt Näringsliv, PTK och LO och bestämmelsen rörande arbetstagarkonsult är mer eller mindre identisk.

5.2.2 LO

LO bildades 1898 och utgör en sammanslutning av 14 svenska fackförbund. Idag är 1,6 miljoner arbetstagare medlemmar i något av LO:s förbund.¹⁵¹

Som representant för LO intervjuades Roger Nilsson, ombudsman på medlemsförbundet IF Metall. Företrädare på LO ansåg att Roger Nilsson såsom förhandlare besitter kunskap om den praktiska tillämpningen av utvecklingsavtalet och bestämmelsen om arbetstagarkonsult varför han var bäst lämpad att svara på frågor rörande detta ämne.

¹⁵⁰ Svensktnaringsliv.se.

¹⁵¹ Lo.se.

5.2.3 PTK

PTK bildades 1973 och är en samverkansorganisation för 27 medlemsförbund. PTK representerar cirka 700 000 privatanställda tjänstemän.¹⁵²

Som representant för PTK intervjuades Tomas Bern, ombudsman och jurist på PTK.

5.3 Praktisk tillämpning

5.3.1 Arbetstagarkonsultens roll

En fråga som är oklar mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan är vilken roll arbetstagarkonsulten egentligen har. Anlitas konsulten i syfte att endast klargöra och upplysa om de faktiska förhållandena eller i syfte att utreda och komma med alternativa lösningar i frågan.

Teknikföretagen påpekar att för att det ska föreligga en rätt att anlita en konsult krävs att facket inte förstår det aktuella beslutsunderlaget. Att exempelvis lägga ned en driftsenhet kan vara omfattande och vara av väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning men det innebär inte per automatik att det är så komplicerat att en arbetstagarkonsult behöver anlitas för att facket ska förstå beslutsunderlaget. Teknikföretagen anser att det är denna fråga som orsakar flest tvister gällande anlitan av arbetstagarkonsult. De menar att arbetstagarorganisationen vill anlita experter som granskar bolagets beslut och tar fram underlag för att få företaget att ändra sitt beslut, men att det inte är så utvecklingsavtalet är tänkt att tillämpas. Arbetstagarkonsultens arbete består av att hjälpa facket att förstå underlaget om det är svårt att ta till sig, konsulten ska tala om vad det står och vad informationen innebär. Konsultens arbete är däremot inte att ta fram alternativa kalkyler och idéer. Ett företag kan exempelvis besluta sig för att flytta en verksamhet från Sverige till utlandet på grund av att bolaget anser att det blir billigare och effektivare. Vanligt förekommande i sådana situationer är att arbetstagarkonsulten tar fram kalkyler om valutaförändringar, transporttider med mera för att påvisa att flytten av verksamheten inte är så lönsam som bolaget har kommit fram till. Arbetstagarkonsulten används som ett verktyg för att få fram argument mot exempelvis nedläggningsbeslut. Teknikföretagen anser att det är

¹⁵² Ptk.se.

en felaktig tillämpning av utvecklingsavtalet. Facket kan ifrågasätta vad bolaget har kommit fram till men konsultens arbete är enbart att bedöma det befintliga materialet.

IF Metall anser att arbetstagarkonsultens roll måste ses utifrån den synvinkeln att konsulten arbetar åt facket. Utgångspunkten är därför att konsulten arbetar med de uppgifter som dennes arbetsgivare bestämmer och presenterar det resultat som är lämpligt för dennes arbetsgivare. Fackets förhoppning är att arbetstagarkonsulten ska kunna presentera en rapport som ödelägger företagets strategi genom att exempelvis påvisa att en planerad flytt av en verksamhet i själva verket inte är lönsam. Således anser IF Metall att arbetstagarkonsultens arbete ska innefatta möjligheter att utreda alternativa lösningar i frågan. Arbetstagarpartens syfte med arbetstagarkonsulten är inte att fördröja processen för företaget utan att med hjälp av konsulten få en reell analys av situationen och med hjälp av den förhoppningsvis få företaget att ompröva sitt beslut.

PTK menar att arbetstagarparten inte har någon omedelbar rätt att tillsätta en arbetstagarkonsult. Det är inte meningen att arbetstagarkonsulten ska ta beslut i frågor eller föra arbetstagarpartens talan. Förutom att klargöra situationen är dock arbetstagarkonsultens roll att utarbeta förslag åt arbetstagarparten. Om konsulten framställer ett bra förslag finns det inget som hindrar arbetstagarorganisationen från att presentera detta som ett alternativ till företagets planer. Ett förslag från arbetstagarkonsulten kan i det enskilda fallet leda fram till något positivt, konsultens förslag kan också kunna gynna bolaget.

Det är tydligt att det råder oenighet mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten i frågan om vad syftet med arbetstagarkonsulten egentligen är. Det förefaller dock vara relativt vanligt att arbetstagarkonsulten i sin utredning faktiskt kommer med alternativa lösningar till företagets planer. IF Metall påpekade dock att arbetstagarorganisationen ibland anser att det inte är någon mening att undersöka möjligheten till alternativa lösningar och att det inte är något som sker rutinartat.

I 12 § 2 mom. UVA anges att syftet med att anlita en arbetstagarkonsult ”är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar”. Det är svårt att utifrån ordalydelsen avgöra vilken parts tolkning som ska ges företräde. Tanken med denna oklara formulering kan dock just ha varit att det ska vara upp till parterna att avgöra och förhandla sig fram till enighet. Frågan om arbetstagarkonsultens roll får därför avgöras i varje enskilt fall.

5.3.2 *Kan en aktieöverlåtelse utgöra en väsentlig förändring?*

För att rätten att anlita en arbetstagarkonsult ska inträda krävs att företaget står inför en förändring av väsentlig betydelse. Av intresse för denna uppsats är således om en aktieöverlåtelse kan anses utgöra en sådan väsentlig förändring att det medför rätt till en arbetstagarkonsult.

Teknikföretagen anser att en aktieöverlåtelse som sådan inte medför någon rätt att anlita en arbetstagarkonsult för de lokala arbetstagarorganisationerna i det bolag vars aktier är föremål för försäljning. Beslut om förändringar som sammanhänger med aktieöverlåtelsen och som ska fattas av detta bolag kan dock senare medföra skyldigheter enligt utvecklingsavtalet. Teknikföretagen påpekar dock att utvecklingsavtalet lämnar en möjlighet för de lokala parterna att enas om arbetstagarkonsult ”i andra fall” än vad som följer av huvudregeln. Det innebär att en aktieöverlåtelse kan medföra rätt för arbetstagarorganisationerna i målbolaget att anlita en arbetstagarkonsult, dock enbart om parterna är överens om det.

IF Metalls representant Roger Nilsson har personligen aldrig tillämpat utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult vid en företagsöverlåtelse. Han menar att det troligtvis är branschberoende och att det rent teoretiskt är möjligt att tillämpa bestämmelsen vid en aktieöverlåtelse. Han påpekar dock att eftersom det rör sig om en ägarfråga kan inflytandet genom arbetstagarrepresentationen i styrelsen få viss betydelse.

PTK anser att en företagsöverlåtelse kan utgöra en förändring som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Avgörande för denna fråga kan vara vem företaget ska överlåtas till. En företagsöverlåtelse innebär i vart fall en risk för en väsentlig förändring, det uppstår en oro för att någonting blir nytt.

5.3.3 *Risk för väsentlig förändring*

Arbetsdomstolen har fastslagit att det enligt 11 § MBL räcker att det föreligger en risk för att en väsentlig förändring ska inträffa för att arbetsgivaren ska bli förhandlingskyldig.¹⁵³ Frågan är om utvecklingsavtalets parter anser att samma tillämpning ska gälla för 12 § UVA.

¹⁵³ AD 1979 nr 88.

IF Metall anser att tillämpningen av 12 § UVA ska vara densamma som tillämpningen av 11 § MBL i fråga om vilka situationer som innefattas i begreppet förändring av väsentlig betydelse. Den enda situationen som inte omfattas är när det är fråga om nedläggning av verksamhet. Enligt IF Metall finns det en skiljedom från början av 1990-talet som anger att en arbetstagarkonsult inte kan användas vid nedläggning av en verksamhet. Anledningen till det är att det inte finns något liv kvar i dessa verksamheter och därmed inte heller något arbete för en konsult. IF Metall är också av uppfattningen att tillämpningen av 11 § MBL och 12 § UVA är den samma på så sätt att det endast krävs att det föreligger en risk för att en förändring kommer att inträffa för att bestämmelserna ska aktualiseras. Även PTK menar att en parallell kan dras mellan 11 MBL och 12 § UVA i denna fråga.

Tanken med utvecklingsavtalet är att det ska ses som en utbyggnad av medbestämmandelagen. Det förefaller därför inte orimligt att paralleller ska kunna dras mellan utvecklingsavtalet och medbestämmandelagen. Det som framförallt talar för en analogi i detta fall är att bestämmelsernas likartade utformning. Medbestämmandelagen talar om förhandlingsskyldighet inför viktigare förändringar av verksamheten eller för arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagarna och utvecklingsavtalet medger rätt att anlita en arbetstagarkonsult inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning. Det finns dessutom ett skiljedomsfall rörande denna fråga som kan tolkas så att utvecklingsavtalet får den innebörd som arbetstagersidan stödjer. Skiljedom 26.2.1987 anger att arbetstagersidan har rätt att anlita en arbetstagarkonsult när arbetstagarorganisationen misstänker att en förändring kommer att inträffa som väsentligt påverkar företagets ekonomi eller de anställdas sysselsättning. Det krävs dock att fackets misstankar kan grundas på nytilkomna, konkret angivna faktorer som typiskt sett är sådana att de inom en nära framtid väsentligt kan påverka verksamheten från ekonomisk eller sysselsättningssynpunkt.¹⁵⁴

5.3.4 *Omfattningen av ett arbetstagarkonsultuppdrag*

Frågan om hur omfattande ett arbetstagarkonsultuppdrag kan vara låter sig inte enkelt besvaras. Teknikföretagen menar att arbetstagarkonsultens arbete alltid tar minst två månader.

¹⁵⁴ Holke och Olason, Medbestämmandelagen med kommentar, s. 190 f. och Teknikföretagen, Kommentar till Utvecklingsavtalet, s. 5.

Det leder till att medbestämmandeförhandlingarna drar ut på tiden. Arbetstagarkonsulten ska ges tid att genomföra sin utredning och efter det ska konsulten rapportera till facket innan facket återkommer till företaget. Teknikföretagen anser att det är som om medbestämmandeförhandlingarna börjar om från början igen efter att arbetstagarkonsulten är klar med sitt arbete eftersom facket först då tycker att de har tillgång till all den information som de behöver. Möjligheten för arbetstagsidan att anlita en arbetstagarkonsult innebär att förhandlingarna fördröjs minst tre månader. Teknikföretagen menar att facket enbart genom denna tidsutdräkt har gjort en insats för arbetstagarna genom att arbetstagarorganisationen har tillförsäkrat de anställda ett arbete under de månader som förhandlingarna pågår. Teknikföretagen menar att det sällan uppstår någon konflikt kring hur lång tid konsultens arbete ska ta eller vem som ska anlitas som konsult. Det är frågor som löses genom förhandlingar mellan företaget och arbetstagarorganisationen. Teknikföretagen påpekar dock att om det uppstår en tvist rörande frågan om en arbetstagarkonsult ska anlitas spärrar inte det medbestämmandeförhandlingarna eftersom tvisten angående konsulten genomförs åtskilt från förhandlingarna enligt medbestämmandelagen.

IF Metall anser att tillämpningen av utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult är problematisk på så sätt att den borde kunna tillämpas på ett mer effektivt sätt. De menar att det vore önskvärt om arbetstagarorganisationen oftare tilläts komma in tidigt i processen när företaget planerar en förändring. Oftast är företagsledningen ett par månader före i planeringen och när arbetstagarorganisationen vill anlita en arbetstagarkonsult innebär det en fördröjning av beslutsprocessen. Om facket kunde ha större delaktighet från början skulle det lösa problemet med den fördröjning i processen som en arbetstagarkonsult innebär.

Omfattningen av arbetstagarkonsultens arbete är otroligt varierande uppger IF Metall. Först och främst måste det beaktas att en konsult sällan är redo att påbörja ett uppdrag omgående. Det måste dessutom räknas med en viss beredningstid då anlitaandet av en arbetstagarkonsult föregås av ett anbudsförfarande. IF Metall menar att arbetstagarkonsultens arbete tar minst tre månader, om inte frågan är mycket enkel. När det kommer till frågan om vem som ska anlitas menar IF Metall att det naturligtvis är viktigt för arbetstagarorganisationen att veta att konsulten besitter tillräcklig kompetens för att klara av uppdraget. I allmänhet kommer parterna överens om vem som ska utses som arbetstagarkonsult, men ibland kommer arbetsgivaren med protester. Frågan om vem som ska anlitas leder då till förhandling mellan parterna.

Enligt PTK går det inte att ge något generellt svar på hur omfattande ett arbetstagarkonsultuppdrag normalt sett är. Det skiljer sig från fall till fall och beror på ett flertal faktorer såsom vilken fråga som är aktuell och kostnaden.

Att det inte går att få något generellt svar på frågan om hur omfattande ett arbetstagarkonsultuppdrag är föga överraskande. Naturligtvis blir tidsåtgången för uppdraget beroende på faktorer som bland annat hur komplicerad den aktuella frågan är, hur omfattande underlaget är och hur väl parterna kan enas gällande exempelvis vilket material som ska överlämnas till konsulten. Det förefaller dock som om parterna är överens om att ett konsultuppdrag tar åtminstone tre månader i anspråk.

5.3.5 Skälig kostnad

Utvecklingsavtalet anger att företaget svarar för skäliga kostnader för arbetstagarkonsulten. Avtalet anger dock inte hur begreppet skälig kostnad ska tolkas och inte heller verkar det finnas någon praxis som behandlar frågan. Parternas inställning i frågan blir avgörande.

Teknikföretagen menar att det sällan uppstår några tvister rörande kostnaden för en arbetstagarkonsult. I de allra flesta fall löses denna fråga genom diskussioner mellan det aktuella företaget och arbetstagarorganisationen. Teknikföretagen menar att det kan bero på att företagen inte orkar stå emot arbetstagarorganisationernas krav angående anlitaandet av en arbetstagarkonsult och att företagen inte heller vågar ställa några direkta motkrav. Bolagen skulle kunna ta en separat tvist kring frågan om fackets rätt att anlita en arbetstagarkonsult eller ställa krav på att konsultens utredning ska ske på en viss tid eller till en begränsad kostnad men rädslan för att dras in i en utdragen och kostsam konflikt är för stor.

Enligt IF Metall går det inte att ge ett generellt svar på vad som är skälig kostnad för en arbetstagarkonsult. Kostnaden för konsulten är något som facket och arbetsgivaren kommer överens om från fall till fall, det är en förhandlingsfråga. Arbetstagarkonsulten debiterar utifrån timarvode. Utgångspunkten för IF Metall är marknadspris beroende på konsultens kompetens.

För att fastställa vad som är skälig kostnad för en arbetstagarkonsult menar PTK att arbetstagarkonsultens taxa kan beaktas. Hänsyn tas till erfarenhet, skicklighet och pålitlighet. Arbetstagarkonsultens arvode får anpassas beroende på uppdragets svårighetsgrad och omfattning, en dyr konsult bör således inte anlitas för enklare uppdrag.

I praktiken verkar kostnadsfrågan avgöras utifrån arbetstagarkonsultens egen debitering. Ju svårare uppdrag desto mer motiverat är det att anlita en mer erfaren och skicklig, och därmed också dyrare konsult. Även detta verkar vara en fråga som löses genom förhandlingar mellan parterna.

5.3.6 *Företagsledningens informationsskyldighet*

Enligt 12 § 6 mom. UVA ska arbetstagarkonsulten genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet i den omfattning som uppdraget kräver. Det är dock oklart vart gränsen går för vilken information företaget kan vara skyldigt att lämna ut och vilka bestämmelser som hänvisningen till medbestämmandelagen syftar på.

Enligt Teknikföretagen får arbetstagarkonsulten ta del av den information som de fackliga organisationerna har rätt till vid förhandlingar enligt medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet. Enligt Teknikföretagen är det avgörande således vad en arbetsgivare är skyldig att redovisa vid förhandlingar enligt medbestämmandelagen. När det gäller informationsskyldig vid aktieöverlåtelser menar Teknikföretagen att eftersom målbolaget inte omfattas av någon förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen behöver inte målbolaget lämna ut några uppgifter kring villkoren för försäljningen. För de bolag som säljer och köper aktier i målbolaget uppkommer förhandlingsskyldighet för det fall att försäljningen respektive förvärvet utgör viktigare förändring. I ett sådant fall kan närmare uppgifter kring en aktieförsäljning vara av betydelse. Förhållandena kan dock vara sådana att information inte behöver lämnas ut, exempelvis om det rör sig om uppgifter i samband med anbudsgivning som sker under konkurrens.

IF Metall anser att konsulten först och främst har rätt att tillgodogöra sig det underlag som företaget har presenterat för den fackliga organisationen. Därefter gör konsulten ofta en frågespecifikation till företaget som går utanför det underlag som konsulten redan har tillgång till. IF Metall menar att det ibland kan uppstå problem i samband med dessa frågeunderlag. Företagsledningen säger oftast nej till kraven framställda genom konsultens frågespecifikation. Denna oenighet leder fram till förhandlingar mellan parterna, lokala processer under hand förekommer således. Frågan om vilken information som arbetstagarkonsulten har rätt att ta del av är med andra ord en förhandlingsfråga utan anknytning till några speciella paragrafer. IF Metall anser att det framförallt är två saker som

spelar roll vid förhandlingen. Dels att det är ett brott mot utvecklingsavtalet om arbetsgivaren inte lämnar erforderliga uppgifter och dels att en process innebär att konsultens arbete drar ut på tiden, vilket inte ligger i arbetsgivarens intresse. IF Metall menar vidare att problemen kring frågan om arbetstagarkonsultens rätt att ta del av information ofta grundar sig på det faktum att vi lever i en internationell ekonomi. Många företag har verksamheter i flera länder och det är framförallt när information begärs ifrån verksamheter i andra länder som en form av kulturkrock uppstår. Vilka länder som är inblandade påverkar risken för om problem kommer att uppstå. Exempelvis är arbetstagarkonsultrollen väl utbyggd i Frankrike vilket innebär att det visas förståelse för konsultens begäran av information i detta land.

När en arbetstagarkonsult anlitas menar PTK att målet är att facket ska få ta del av så mycket information som möjligt eftersom det ger de bästa förutsättningarna för bra förhandlingar. Om arbetstagarorganisationen inte ges möjlighet att ta del av all information är det omöjligt för organisationen att veta om de kan påverka situationen. Att som arbetsgivare argumentera för att arbetstagersidan inte ska ha rätt att ta del av information eftersom det i slutändan inte kommer att spela någon roll är ett dåligt argument, systemet kring arbetstagarinflytande är inte uppbyggt så menar PTK. Om det i efterhand visar sig att arbetsgivaren borde ha lämnat ut viss information är det ett brott mot utvecklingsavtalet och detta sätter definitivt tryck på arbetsgivaren att lämna ut information. Som så många andra frågor handlar informationsutlämnandet om förhandling, om att kunna diskutera fram vad som är viktigt. Om det finns material som är hemligt, exempelvis affärsstrategiskt material, behöver inte arbetstagarorganisationen kräva att få ta del av detta anser PTK.

PTK menar att hänvisningen till medbestämmandelagen i 12 § 6 mom. UVA är luddig men att det kan ha varit tanken när utvecklingsavtalet skrevs. Tanken kan ha varit att utvecklingsavtalet ska följa rättsutvecklingen och att avtalet inte ska behöva skrivas om på grund av att det tillkommer ny praxis. Tillämpningen av utvecklingsavtalet sker via erfarna förhandlare som är innovativa och hittar lösningar i den aktuella situationen. Utan någon bindande praxis blir utvecklingsavtalet flexibelt. PTK menar att det faktum att det inte finns någon fast praxis i sig säger något om utvecklingsavtalet. Det finns helt enkelt inga fasta riktlinjer, utan utgångspunkten är den enskilda situationen.

5.3.7 *Betydelsen av arbetstagarkonsultens utredning för medbestämmandeförhandlingar*

Som tidigare konstaterats har Arbetsdomstolen i en dom fastställt att fackets rätt att anlita en arbetstagarkonsult enligt utvecklingsavtalet inte påverkar frågan om hur länge arbetsgivaren är skyldig att avvakta med att genomföra sitt beslut varom det förhandlas.¹⁵⁵ Arbetsdomstolens dom kan ifrågasätta den praktiska betydelsen av rätten till en arbetstagarkonsult.

Teknikföretagen menar att Arbetsdomstolens dom inte innebär att det är så det fungerar i praktiken. I själva verket är det så att bolagen oftast inte vågar annat än att avvakta med sitt beslut. Det blir helt enkelt billigare att vänta än att riskera att dras in i en konflikt med arbetstagarorganisationen. Enligt Teknikföretagen är det denna effekt som bestämmelsen om arbetstagarkonsult får i praktiken.

IF Metall bekräftar Arbetsdomstolens dom på så sätt att de menar att det inte finns några regler i medbestämmandelagen som säger att arbetsgivaren måste invänta arbetstagarkonsultens utredning. Det enda arbetstagarorganisationen kan göra för att förhålla arbetsgivarens beslut är att begära central förhandling vilket ger facket och arbetstagarkonsulten en tidfrist på en månad. IF Metall menar dock att denna fråga, utifrån ett arbetstagarperspektiv, kan lösas med rätt förhandlingsteknik. Förhandlingstekniken kan förklaras med ett exempel. Ett företag fattar ett beslut i styrelsen om en omstrukturering av företaget i oktober. Styrelsen tillsätter i samband med beslutet en projektgrupp för att utreda frågan och gruppen är klar med sitt arbete i februari. Efter detta sker ett styrelsemöte om förhandling om nedläggning och flytt av verksamhet. I samband med att projektgruppen tillsattes i oktober begicks dock ett brott mot medbestämmandelagen eftersom facket inte underrättades om detta. Den fackliga organisationen bör i detta läge begära skadestånd för brott mot medbestämmandelagen. Skadeståndskravet måste framställas inom fyra månader. IF Metall menar att exemplet påvisar ett scenario som är vanligt i verkligheten. Ofta framställer dock arbetstagarorganisationen krav på att få anlita en arbetstagarkonsult istället för att begära skadestånd för brottet mot medbestämmandelagen. Om en arbetstagarkonsult tillsätts tar dennes arbete omkring tre till fyra månader vilket medför att tidsfristen för att begära skadestånd går ut. Företaget kan avsluta medbestämmandeförhandlingarna och genomföra sin ursprungliga plan utan att ta hänsyn till arbetstagarkonsultens rapport. IF Metall menar att det

¹⁵⁵ AD 1986 nr 56.

ibland blir för stort fokus på anlitaandet av en arbetstagarkonsult när det i praktiken kan vara bättre att se till andra alternativ. Det är återigen en fråga om förhandlingsteknik.

6. Slutsats

Först och främst kan det fastslås att arbetstagarinflytandet vid aktieöverlåtelser är bristfälligt. Trots att problemet har uppmärksammats i lagstiftningssammanhang vid ett flertal tillfällen inom svensk rätt och även diskuterats inom EG-rätten är området fortfarande oreglerat. Fokus i denna framställning har således varit att undersöka alternativa vägar till arbetstagarinflytande för att om möjligt finna ett sätt att fylla den lucka i medbestämmandelagstiftningen som uppstår för målbolaget vid en aktieöverlåtelse.

Det har konstaterats att aktieöverlåtelser helt faller utanför överlåtelседirektivets tillämpningsområde och det kan även ifrågasättas vilket reellt arbetstagarinflytande som lagen om europeiska företagsråd innebär för svenska företag. Lagen uppställer krav på att företaget har 1000 anställda samt att företaget är internationaliserat. Lagen om europeiska företag är tänkt att reglera gränsöverskridande frågor. Det innebär att en stor del av de svenska företagen med dess anställda faller utanför tillämpningen för lagen om europeiska företagsråd. Det är också oklart huruvida aktieöverlåtelser utgör en sådan särskild omständighet som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, vilket lagen kräver för att samrådsskyldigheten för företaget ska aktualiseras. Motiven till lagen om europeiska företagsråd ger ingen ledning och i lagtexten omnämns endast omlokalisering, nedläggning av verksamheter eller företag och kollektiva uppsägningar som sådana särskilda omständigheter.

Det reella arbetstagarinflytandet genom styrelserepresentationslagen kan också ifrågasättas. Den outtalade sekretessen som gäller för arbetstagarrepresentanterna kan mycket väl medföra att representanterna hindras från att föra information vidare till arbetstagarorganisationen. Problemet kring tystnadsplikten blir särskilt påtagligt vid just aktieöverlåtelser där informationsspridning kan medföra stora konsekvenser för överlåtelser. Problematiken kring arbetstagarrepresentanternas sekretess ursäktas ibland med att arbetsgivaren ändå har en förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen och att det därför inte spelar så stor roll att informationen inte når arbetstagarorganisationen genom arbetstagarrepresentanterna och styrelserepresentationslagen. Det är dock inget hållbart argument när det gäller aktieöverlåtelser eftersom någon förhandlingsskyldighet inte föreligger vid en aktieöverlåtelse vad gäller målbolaget.

Frågan är då om utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarconsult, i vart fall till viss del, kan erbjuda en möjlighet till arbetstagarinflytande för målbolaget vid en aktieöverlåtelse.

Rättsläget rörande frågan om utvecklingsavtalets tillämplighet vid aktieöverlåtelser förefaller vara oklart. Frågan har, såvitt är känt i denna framställning, inte ställts på sin spets i Skiljenämnden och utvecklingsavtalet i sig säger ingenting om dess tillämplighet vid ägarbyten. Av 12 § UVA följer att de fackliga organisationerna har rätt att anlita en arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Ett ägarbyte *kan* otvivelaktigt innebära en förändring av väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställda. En aktieöverlåtelse innebär en ny ägare vars intentioner och planer för bolaget och dess anställda är okända. Det faktum att det verkar vara fastslaget att det är tillräckligt att det föreligger en risk för förändring av väsentlig betydelse talar för att aktieöverlåtelser mer eller mindre regelmässigt medger rätt att anlita en arbetstagarkonsult.

Att arbetstagarkonsulter i praktiken anlitas vid aktieöverlåtelser är Volvoaffären ett exempel på. Det stora frågetecknet kring just denna affär är att Volvo uttalade att de accepterade att en arbetstagarkonsult anlidades oberoende av juridiska krav. Det förefaller dock tveksamt att Volvo hade gått med på de fackliga organisationernas begäran om det hade varit ett helt orimligt krav. Att Volvo accepterade att en arbetstagarkonsult anlidades kan helt enkelt ha berott på att bolaget inte med säkerhet kunde veta huruvida de skulle vinna vid en potentiell tvist i frågan. Enligt vad som har framkommit vid intervjuer med företrädare för utvecklingsavtalets parter är det vanligt förekommande att bolagen accepterar fackets begäran om arbetstagarkonsult eftersom bolaget inte vill riskera att dras in i en långdragen tvist. Det verkar därför inte orimligt att företagen skulle inta samma ståndpunkt när det gäller anlita en arbetstagarkonsult i samband med en aktieöverlåtelse.

Det kan konstateras att frågan huruvida utvecklingsavtalet berättigar de fackliga organisationerna knutna till målbolaget att anlita en arbetstagarkonsult i samband med en aktieöverlåtelse inte enkelt låter sig besvaras. Att arbetstagsidan och arbetsgivarsidan representerar två olika uppfattningar är föga överraskande. Det är naturligt att det alternativ som generellt sett bäst gynnar den egna sidan förespråkas. Genom Teknikföretagens uttalande om att aktieöverlåtelser kan anses utgöra ett ”annat fall” öppnar dock arbetsgivarsidan för en tillämpning av utvecklingsavtalet vid aktieöverlåtelser. Dock kräver en tillämpning av utvecklingsavtalet i dessa fall att parterna är eniga om att en konsult ska anlitas. Arbetstagarkonsultens status såsom en rättighet för arbetstagsidan faller således i dessa fall.

Utvecklingsavtalet är i formuleringarna relativt allmänt hållet och litteraturen kring avtalet är mycket sparsam. Utvecklingsavtalets egna parter har endast knapphändiga och gamla kommentarer rörande avtalets bestämmelser samt viss begränsad praxis från Skiljenämnden för utvecklingsavtalet till sitt förfogande. Det är dock troligt att det finns en anledning till att tillämpningen och tolkningen av utvecklingsavtalet är så oklar och att litteraturen är så begränsad. Parternas intentioner har troligtvis aldrig varit att ge någon uttömmande vägledning för utvecklingsavtalets bestämmelser. Mer troligt är att parterna har velat hålla utvecklingsavtalet flexibelt och anpassningsbart över tid. Det är rimligt att tro att parterna har velat hålla avtalet öppet och behålla tolkningen av avtalet i sina egna händer. Parterna har troligtvis velat se till att det ska vara möjligt att avgöra frågorna i det enskilda fallet med hjälp av förhandling snarare än fast praxis. Nackdelen med ett sådant flexibelt och odefinierat avtal är att avtalets bestämmelser blir otillgängliga för de som inte arbetar med det kontinuerligt. Mycket av kunskapen kring tolkningen och tillämpningen av utvecklingsavtalet finns hos förhandlarna och blir på så sätt begränsad.

Utvecklingsavtalets parter verkar vara överens om att de flesta frågor kring anlitaandet av en arbetstagarkonsult i praktiken löses genom förhandling i det enskilda fallet. Intressant är dock att parterna är helt oeniga om den grundläggande frågan om syftet med arbetstagarkonsulten och dennes roll. Arbetsgivarsidan anser att bestämmelsen om arbetstagarkonsult har kommit att tillämpas på ett felaktigt sätt. De menar att arbetstagarparten använder konsulten till att utreda alternativa lösningar till bolagets planer när arbetstagarkonsulten i själva verket enbart ska hjälpa arbetstagarorganisationen att förstå beslutsunderlaget. Arbetstagarparten å sin sida menar att arbetstagarkonsultens roll inte alls är så begränsad utan att konsultens roll naturligtvis speglas av att denne arbetar för den fackliga organisationen. Arbetstagarparten menar att det ingår i konsultens arbete att ta fram alternativa lösningar i den aktuella frågan. Parterna representerar således rakt motsatta uppfattningar i den grundläggande frågan om vilket syftet med en arbetstagarkonsultens är. Enligt ordalydelsen i 12 § mom. 2 UVA är syftet med arbetstagarkonsulten att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Utifrån lydelsen står klart att i vart fall en del av arbetstagarkonsultens roll är att analysera det aktuella beslutsunderlaget. Det är däremot oklart vad som innefattas i att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Trots parternas motstridiga åsikter har frågan om arbetstagarkonsultens syfte inte ställts på sin spets genom prövning i Skiljenämnden för utvecklingsavtalet. Anledningen till detta är troligtvis dels att bolagen sällan ställer motkrav

vad gäller de fackliga organisationernas begäran om arbetstagarkonsult på grund av risk för konflikt och dels att bolagen är medvetna om att oavsett vilka förslag arbetstagarorganisationen än lägger fram har bolaget ingen skyldighet att följa förslaget.

Sammanfattningsvis kan konstateras att om utvecklingsavtalets bestämmelse om arbetstagarkonsult kan tillämpas vid aktieöverlåtelser utgör det i vart fall till viss del en lösning på den brist på arbetstagarinflytande som uppstår för målbolaget vid en aktieöverlåtelse. Även om bolaget inte måste följa de eventuella förslag som arbetstagarorganisationen presenterar innebär anlitandet av en arbetstagarkonsult att arbetstagarna får ta del av information kring överlåtelsen. På så sätt kan arbetstagarna få en inblick i den nya ägarens intentioner med förvärvet och därmed också en inblick i bolagets och de anställdas framtid.

7. Källförteckning

7.1 Offentligt tryck

7.1.1 Propositioner

1974:88 Förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m.

1975/76:105 Förslag till arbetsrättsreform m.m.

1987/88:10 Förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m.

1989/90:157 Om regionala fackliga förtroendemen

1995/96:163 Europeiska företagsråd

7.1.2 Statens offentliga utredningar

1982:60. MBL i utveckling

1990:1. Företagsförvärv i svenskt näringsliv

7.1.3 Departementsserien

1973:6. Arbetstagarkonsult – Försöksverksamhet i vissa företag

1974:17. PM med förslag till lag om kontroll av företagsförvärv i vissa fall

1991:34. Informations- och förhandlingsrätt för anställda vid vissa förvärv av aktier

2010:10. Ny lag om europeiska företagsråd

7.2 Rättsfall

7.2.1 EG-domstolen

C-384/02

7.2.2 *Arbetsdomstolen*

1978 nr 11

1978 nr 56

1978 nr 157

1979 nr 1

1979 nr 88

1980 nr 49

1981 nr 57

1982 nr 7

1983 nr 7

1986 nr 56

1987 nr 92

2003 nr 40

7.2.3 *Skiljenämnden för utvecklingsavtalet*

26.2.1987

21.8.1992

7.3 Litteratur

Andersson Anderz, Edström Örjan och Zanderin Lars, *Arbetsrätt*, 4:e uppl., Liber, Malmö, 2009

Brunn Niklas, Gislason Atli, Kemppainen Pekka, Nielsen Ruth och Töllborg Dennis, *Koncernarbetsrätt i norden*, Nerenius och Santéus, Stockholm, 1992

Bruun Niklas, Nielsen Ruth och Töllborg Dennis, *Koncernarbetsrätt i europeiskt och nordiskt perspektiv*, Nordisk Ministerråd, København, 1993

Bylund Bo och Viklund Lars, *Arbetsrätt i praktiken*, 15:e uppl., Norstedt, Stockholm, 2010

Edström Örjan, *MBL och utvecklingsavtalet*, Fritze, Stockholm, 1994

Eklund Ronnie, *Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelse*, Norstedt, Stockholm, 1983

Glavå Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001

Glavå Mats och Töllborg Dennis, *Arbetsrätt, Kollektiva spelregler. Medbestämmande. Begränsningar i antagnings- och uppsägningsrätten.*, Studentlitteratur, Lund, 1990

Holke Dan och Olauson Erland, *Medbestämmandelagen med kommentar*, 4:e uppl., Norstedts Akademiska Förlag, Stockholm, 2008

Landsorganisationen i Sverige, *Handbok för utvecklingsavtalet LO-PTK-SAF*, Landsorganisationen (LO), Stockholm, 1983

Lavén Håkan, *Arbetstagare i styrelser*, Allmänna Förlaget, Stockholm, 1988

LO och PTK, *Facklig samordning i medbestämmandefrågor*, Stockholm, 1977

Moberg Krister, *Köp och försäljning av företag under beaktande av MBL:s regler, Perspektiv på arbetsrätten - Vänbok till Axel Adlercreutz*, Juridiska föreningen, Lund, 1983

Mulder Bernard Johann, *Anställningen vid verksamhetsövergång*, Juristförlaget, Lund, 2004

Nyström Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2:a uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 1999

Olauson Erland, *Förtroendemannalagen – Kommentar med rättsfall*, 5:e uppl., Prisma, Stockholm, 2000

PTK, *Bolagsstyrelseledamot*, Privattjänstemannakartellen (PTK), Stockholm, 2009

Schmidt Folke, reviderad upplaga Eklund Ronnie, Göransson Håkan, Källström Kent och Sigeman Tore, *Facklig arbetsrätt*, 4:e uppl., Juristförlaget, Stockholm, 1997

Sigeman Tore, *Arbetsrätten*, 5:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm, 2010

Teknikföretagen, *Kommentar till Utvecklingsavtalet*

7.4 Artiklar

Lövgren Stephan, *Överenskommelse om löntagarkonsult*, Göteborgs-Posten, 2010-12-11, (2010-05-10)

7.5 Internet

Adeqvat Företagsvärdering, *Fortsatt minskning av antalet företagsförsäljningar i Sverige 2009*, 2010-03-15, (2010-03-31), www.adeqvat.se

LO, *En presentation av LO*, 2009-12-01, (2010-03-25),
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>

PTK, *Om PTK*, (2010-03-25), <http://www.ptk.se/Detta-ar-PTK/Om-PTK/>

Svenskt näringsliv, *Om svenskt näringsliv*, (2010-03-25)

http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/

Unionen, *Nya ägare – nya utmaningar*, 2008-02-11, (2010-05-10),

<https://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Press/Nya-agarefeb08.pdf>

7.6 Muntliga källor

Bern Tomas, Ombudsman/jurist, PTK, 2010-05-04

Modig Andreas, Jurist/förhandlare, Teknikföretagen, 2010-04-21

Nilsson Roger, Ombudsman, IF Metall, 2010-04-22

Tersmeden Patrick, Jurist/förhandlare, Teknikföretagen, 2010-05-26