

Bilag 5

Olof Bergqvist, Carl Martin Roos
och Tore Sigeman:

Arbetstagarinflytande i
företagsledningsfrågor
deltagande i beslut - delaktighet i ansvar

ARBETSTAGARINFLYTANDE I FÖRETAGSLEDNINGSS- FRÅGOR:

DELTAGANDE I BESLUT - DELAKTIGHET I ANSVAR

Underlag för gruppdiskussion den 24 augusti 1978

Denna rapport, som innehåller kortfattade redogörelser för gällande normer samt vissa förslag till diskussionsfrågor, har utarbetats av hovrättsassessorn Olof Bergqvist och professorerna Carl Martin Roos och Tore Sigeman i samråd med den svenska arbetsgrupp som förberett gruppdiskussionen. Avsnitt 2 och 3 av rapporten har i huvudsak utarbetats av Roos respektive Bergqvist medan Sigeman svarat för avsnitt 1 och samordnande uppgifter. Om rättsläge och avtalsförhållanden i andra nordiska länder än Sverige har följande experter bistått med material och upplysningar: lektor, lic.jur. Per Jacobsen, Danmark, lagstiftningsrådet Gerhard af Schulten och generalsekreterare Timo Kauppinen, Finland, cand. jur. Pall Skulason, Island, samt ekspedisjonssjef Kåre Halden, Norge. Framställningen avser förhållandena i november 1977.

1. *Amnesavgränsning*

I alla de nordiska länderna bygger rättsordningen på principen, att det är arbetsgivaren som äger fatta beslut om hur verksamheten vid hans företag skall bedrivas, om inte annat är eller kan anses avtalat. Denna ordning, som kan betraktas som ett utflöde av arbetsgivarens äganderätt till produktionsmedlen, har under senare år från olika håll utsatts för omfattande kritik, och krav har ofta rests på att demokratins principer om gemensamt beslutsfattande och ansvarstagande skall få sätta sin prägel på arbetslivet lika väl som på det politiska livet. Reformen med syfte att främja arbetstagarnas inflytande inom företagen har också genomförts i flera nordiska länder under 1970-talet. Reformverksamheten, som kan väntas fortsätta, aktualiserar en rad problem om samband mellan beslutsrätt och ansvar. Problemen, som redan **framträtt** i gällande rätt och som också har rättspolitisk betydelse, kan sägas gälla hur nya regler om medbestämmande skall fogas in i den bestående ordningen

på civilrättens, särskilt associationsrättens, och även straffrättens områden där det normalt förutsätts att ett företags ägare eller verkställande ledning skall bära det rättsliga ansvaret för företagets verksamhet och åtgärder. Åtminstone delvis är problemen gemensamma för flera av de nordiska länderna.

Inflytande för de anställda över hur ett företag skall ledas kan åstadkommas i olika former. Meningen är att diskussionen vid juristmötet skall begränsas till att gälla sådana inflytandeformer som innebär *beslutsrätt* för de anställdas företrädare, ensamma eller i beslutande organ där även arbetsgivarföreträdare ingår. Däremot bör i debatten i princip inte tas upp medbestämmandeformer där inflytandet består enbart av rätt till samråd eller förhandling, rätt till information eller dylikt. Utanför diskussionen bör likaledes i princip lämnas rättspolitiska *frågor* om arbetstagarinflytande i kraft av äganderätt till andelar i företag; i vart fall bör frågor om den närmare tekniska utformningen av system för delaktighet i ägandet inte behandlas i debatten.

De former av sålunda avgränsat beslutsdeltagande som bör tas upp i diskussionen kan indelas i två huvudkategorier, nämligen dels representation för de anställda i bolagsorgan enligt associationsrättslig lagstiftning (se nedan 2), dels beslutsmedverkan i andra former enligt *arbetsrättslig lagstiftning* eller kollektivavtal (se nedan 3). I det senare fallet är det i praktiken fråga om olika slag av deltagande i beslut genom arbetstagarorganisation eller genom arbetstagarföreträdare som utsetts av sådan organisation, och dylikt beslutsdeltagande benämnes i det följande facklig beslutsmedverkan.

Avsikten är att diskussionen främst skall inriktas på arbetstagarinflytande i *företagsledningsfrågor*, varmed avses beslut om ett företags produktionsinriktning och liknande frågor av mer övergripande karaktär. Hit hör frågor om t.ex. produktavyttring och lagerhållning, utvidgning och inskränkning av driften, överlåtelse och förvärv av företag eller driftsenheter och även sådana företagsekonomiska frågor som rör t.ex. finansiering, investeringar och vinstutdelning. Också tillsättandet och avsättandet av den verkställande ledningen hör till området. Utmärkande för många av företagsledningsfrågorna är att de berör företagets förhållande till borgenärer eller andra tredje män (kreditgivare, leverantörer, underentreprenörer etc.). Utanför begreppet företagsledning faller i princip arbetsledningsfrågor rörande t.ex. sättet för arbetets utförande eller fördelningen av arbetsuppgifterna mellan arbetstagarerna. Någon skarp

gräns kan dock inte dras mellan det ena och andra slaget av frågor, och många problem berör på en gång såväl företagsledning som arbetsledning. Meningen är heller inte att debattämnet skall avgränsas snävt.

Lämpligen bör diskussionen begränsas till företag som drivs i form av aktiebolag. För dansk del må beaktas också anpartsselskaber.

Utänför debatten bör lämnas de särskilda problem som uppkommer i samband med medbestämmande inom den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Inte heller bör tas upp frågor rörande företag som driver opinionsbildande, ideell eller jämförlig verksamhet.

I anslutning till de följande redogörelserna för gällande normer anges vissa frågor som kan vara lämpliga att i första hand tas upp till rättsjämförelse och diskussion. Allmänt bör sägas att det är önskvärt att erfarenheter av olika inflytandeformer redovisas i debatten. Till undvikande av att debatten blir alltför vittfamnande bör förutsättas, då rättspolitiska frågor tas upp till diskussion, att reglerna skall tillämpas inom ramen för samhällssystem av i huvudsak den typ som de nordiska länderna för närvarande representerar.

2. *Representation i bolagsorgan*

2.1. / vilka organ och hur utses löntagarrepresentanter?

2.1.1 Lagstiftning om representation för de anställda i bolagsorgan finns i Danmark, Norge och Sverige men saknas i Finland och Island. Lagstiftningen är tvingande i den meningen att rätten till löntagarrepresentation inte kan avtalas bort.

De *danska* och *svenska* reglerna om styrelserepresentation för anställda har ganska stora likheter. De anställda har rätt att välja två styrelserepresentation inträder satt till 50 anställda, medan motsvarande mycket få anställda. I Danmark är gränsen där de anställdas rätt till styrelserepresentation inträder satt till 50 anställda, medan motsvarande gräns i Sverige går vid 25 sysselsatta arbetstagare. Inget hindrar att aktieägarna beslutar om större arbetstagarrepresentation. Enligt de danska reglerna måste sådana anordningar ha stöd i bolagsordningen och de får inte heller innebära att aktieägarna förlorar sin majoritet i styrelsen.

Lagtekniskt har man valt olika lösningar såtillvida att de danska reglerna finns intagna i lov nr. 370 af 13. juni 1973 om aktieselskaber (DAL) och lov nr. 371 af 13. juni 1973 om anpartsselskaber (DAPL)

medan de svenska reglerna finns i en från aktiebolagslagen fristående lag, lagen (1976:351) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar (LSA). En viktigare skillnad ligger i det sätt på vilket representation i styrelsen kommer till stånd när de anställda har rätt att utse representanter. Enligt DAL § 177 och DAPL § 136 krävs att minst hälften av de anställda i bolaget röstar för att styrelserepresentation skall komma till stånd. Enligt LSA 10 § är det däremot lokal facklig organisation som är bunden av kollektivavtal med företaget som fattar beslut om inrättande av styrelserepresentation. Sådant beslut kan fattas av en arbetstagarorganisation som företräder mer än hälften av de anställda vid företaget eller av flera arbetstagarorganisationer som tillsammans organiserar så stor andel av de anställda.

2.1.2 Det *norska* systemet påminner om det danska såtillvida att rätten till styrelserepresentation inte har lagts hos de lokala fackliga organisationerna utan utövas av företagets anställda efter majoritetsbeslut, lov av 4. juni 1976 nr. 59 om aksjeselskaper (NAL) § 8-17. Vad som skiljer den norska rätten från den danska och svenska är att bolagsorganen är olika uppbyggda beroende på aktiebolagets storlek. Har bolaget flera än 50 personer anställda men ej över 200 har arbetstagarna rätt att påkalla styrelserepresentation på motsvarande sätt som i Danmark och Sverige: två styr elseledamöter med suppleanter kan utses.

Är antalet anställda flera än 200 skall det däremot obligatoriskt väljas ett kontrollerande och övervakande bolagsorgan, bedriftsforsamling, där normalt två tredjedelar av ledamöterna väljs av aktieägarna på bolagsstämma och en tredjedel av de anställda (NAL § 8-18). **Bedriftsforsamlingens** viktigaste uppgift är att välja styrelse och verkställande direktör. Proportionellt valsätt kan påkallas, så att de anställda tilförsäkras minst två representanter i styrelsen. Bedriftsforsamlingen skall besluta i frågor om betydande investeringar och om större omläggningar och rationaliseringar av driften. Bedriftsforsamlingen kan ge styrelsen direktiv i alla angelägenheter (NAL § 8-20).

2.1.3 Vad gäller *valet* av löntagarrepresentanter skiljer sig svensk rätt från dansk och norsk. Enligt de särskilda föreskrifter om val som finns i Danmark och Norge har samtliga anställda rätt att delta i valet av ledamöter i styrelse eller bedriftsforsamling. Rätten att utse ledamöter ligger i Sverige hos de lokala fackliga organisationerna. Reglerna i de olika länderna är uppbyggda så att de ger representationsmöjlighet för skilda

kategorier av anställda. Med det svenska systemet saknar emellertid oorganiserade arbetstagare möjlighet att påverka valet.

Valbara är enligt dansk och norsk rätt endast arbetstagare i företaget (DAL § 49 stk. 2, DAPL § 32, NAL § 8-17). Enligt de svenska reglerna *bör* arbetstagarrepresentant utses bland de anställda. Den som är *arbets-*tagarrepresentant i annat företags styrelse får dock ej utses utan särskilt tillstånd av en nämnd för styrelserepresentationsfrågor (LSA 13 o. 20§§).

2.1.4 Den schematiska redogörelsen i denna del aktualiserar främst följande frågor: Är det lämpligt att som i Norge genomföra en tvåstegsrepresentation i de större företagen? Bör rätten att påkalla representation av de anställda i bolagsorganen ligga hos de anställda som grupp eller knyts till de lokala fackliga organisationerna? Bör val ske genom omröstning bland de anställda eller bör de lokala fackliga organisationerna få utse styrelserepresentanter? Skall styrelserepresentanter kunna hämtas utanför de anställdas krets?

2.2 *Hur tryggas att löntagarrepresentationen blir effektiv?*

2.2.1 Det kan finnas anledning att koncentrera uppmärksamheten på om arbetstagarrepresentationen utformats på ett effektivt sätt så att de anställdas medverkan blir meningsfylld. Man kan således fråga sig om de anställda verkligen fått möjlighet att delta *där de viktiga besluten fattas*. Därvid kan man notera att arbetstagarrepresentation finns i förvaltningsorgan - styrelse - samt i Norge även i kontrollerande organ, *bedriftsforsamling*. Däremot saknas representation i verkställande organ, för Danmarks del direktionen och, när det gäller Sverige och Norge, verkställande direktörsfunktionen. I den svenska LSA 16 § finns emellertid stadgat att en arbetstagarledamot har rätt att komma med i arbetsutskott som utses av styrelsen för att förbereda styrelseärenden. Därmed avser man att garantera löntagarinflytande även i fall där de reella besluten träffas utanför styrelsesammanträdet.

2.2.2 Risk att arbetstagarledamöter hamnar utanför den reellt beslutande kretsen föreligger i *koncernförhållanden*. Har moderföretaget i en koncern få anställda och är rätten att utse arbetstagarledamot kopplad till antalet anställda finns risken att arbetstagarledamöterna inte får vara

med i den styrelse, moderbolagsstyrelsen, där maktens trådar löper samman. Denna svaghet i reglerna om styrelserepresentation har man observerat i Sverige och Norge och sökt avhjälpa på olika sätt. I Sverige har införts en regel om att antalet anställda i hela koncernen skall räknas ihop och medföra rätt för koncernbolagens anställda att bli företrädare i koncernstyrelsen, LSA 5 § 3 st.

Enligt de norska reglerna finns möjlighet till styrelserepresentation och representation i bedriftsforsamlingen i moderföretag eller annat företag inom en företagsgrupp även om företaget skulle ha mindre än det föreskrivna antalet anställda, NAL § 8-17, 2 ledd, § 8-18, 4 ledd. Med företagsgrupp menas företag som är sammanhållna genom likartade ägarintressen eller gemensam ledning. Rätt till representation förutsätter dock ansökan från koncernen eller företagsgruppen eller från majoriteten av de anställda i koncernen respektive företagsgruppen. Sådanna ansökningsärenden avgöres enligt särskilda föreskrifter till NAL:s bestämmelser av en nämnd. Denna utses av regeringen och skall bestå av representanter från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna samt neutrala juristledamöter.

I Danmark saknas regler om styrelserepresentation i koncerner eller företagsgrupper, vilket åtminstone teoretiskt sett ger möjlighet att undgå medverkan av arbetstagarrepresentanter genom att förlägga de viktiga styrelsebesluten till ett företag inom gruppen eller koncernen som har ett litet antal anställda.

2.2.3 Om de anställdas representation i styrelsen skall bli meningsfull krävs att arbetstagarrepresentanterna liksom andra styrelserepresentanter får ett *tillfredsställande beslutsunderlag*. Om detta finns nu regler i den svenska aktiebolagslagen (1975:1385, SAL), där det i kap. 9 § stadgas att samtliga styrelseledamöter skall få tillfälle att delta i ett ärendes behandling och få tillfredsställande underlag för att avgöra det. Av motiven till lagen framgår att såväl det skriftliga material som skickas ut som det muntliga beslutsunderlaget vid sammanträdet skall vara lättförståeligt och informativt och i princip *avfattas* på svenska. Beslutsunderlaget får inte vara så vidlyftigt att det blir oöverskådligt. Ansvar för beslutsunderlaget vilar vanligen på verkställande direktören eller styrelsens ordförande.

2.2.4 De frågor som aktualiseras här gäller effektiviteten av löntagarepresentationen. Är löntagarepresentanter med där de verkliga beslu-

ten fattas? Behövs representation på andra nivåer än i styrelsen? Är den svenska regeln om representation i arbetsutskott lämplig och tillräcklig? Vilka fördelar respektive nackdelar har det norska respektive svenska arrangemanget för koncernförhållanden? Är bristen på koncernreglering kännbar i Danmark? Har otillräckligt beslutsunderlag för styrelsebesluten vållat problem i Danmark och Norge och hur har problemen i så fall blivit lösta?

2.3 *Jäv och sekretess*

2.3.1 Reglerna om styrelserepresentation i Danmark, Norge och Sverige är lika såtillvida at i princip samma regler gäller för de anställdas representanter som för övriga ledamöter i styrelsen. Vanliga aktiebolagsrättsliga regler skall tillämpas. I åtminstone två avseenden har dessa reglers tillämpning på löntagarrepresentanter vållat debatt, nämligen ifråga om jäv (inhabiliter) och tystnadsplikt.

2.3.2 Vad *jävs fr ågan* beträffar har Danmark och Sverige likartade regler om jäv: en styrelseledamot får inte delta i behandlingen av ärenden som gäller avtal mellan bolaget och honom själv eller talan mot honom själv eller vid avtal med eller talan mot utomstående där han själv har ett väsentligt intresse, som kan strida mot bolagets (DAL § 58, DAPL § 40, SAL 8 kap. 10 §). Både i dansk och svensk litteratur har diskuterats hur långt denna allmänna jävsregel egentligen sträcker sig för arbetstagarrepresentanternas del, särskilt när det gäller omläggningar av driften eller rationaliseringar som kan beröra den anställde själv. I den svenska LSA 17 § finns en speciell regel som innebär att en arbetstagarledamot inte får delta i behandlingen av frågor som rör förhandling med arbetstagarorganisation, uppsägning av kollektivavtal eller stridsåtgärd. Syftet med regeln är att hindra att arbetstagarledamot deltar i behandlingen av frågor där de anställda framträder som klar facklig motpart till företaget. Gomard har för dansk rätts del förordat en liknande regel. Om den svenska regelns närmare innebörd må nämnas, att vid behandlingen av frågor som rör förhandling med arbetstagarorganisation jäv föreligger för arbetstagarledamot i bolagsstyrelsen inte bara när förhandling avser träffande av kollektivavtal utan också när fråga är om förhandling enligt de regler om s.k. förstärkt förhandlingsrätt vilka införts genom 11 och 12 §§ av lagen (1976:580) om medbestämmande i ar-

betslivet (MBL) och vilka skall omtalas nedan (3.3.2). Jäv föreligger när förhandlingar pågår och även dessförinnan sedan förhandling påkallats.

Den aktiebolagsrättsliga jävsregeln är i Norge annorlunda utformad än i svensk och dansk rätt, se NAL § 8–11. Den föreskriver att styrelseledamot inte får delta i behandling eller avgörande av någon fråga där han själv eller närstående har ett särskilt framträdande personligt eller ekonomiskt särintresse. Enligt förarbetena till den norska lagen är arbetstagarrepresentanterna inte jäviga annat än om de har ett rent personligt särintresse i en fråga. När det föreligger verkliga och väsentliga intressemotsättningar som berör de anställda och som ett beslutande organ måste ta ställning till vore det felaktigt att utesluta en arbetstagarledamot från deltagande i beslutet. Något hinder för arbetstagarrepresentanten att delta i beslut i frågor där de anställda framträder som facklig motpart finns knappast, eftersom dylika frågor brukar ha behandlats genom fackliga förhandlingar på andra nivåer innan de når ett beslutande bolagsorgan.

2.3.3 Eftersom styrelserepresentation för anställda innebär att en ny intressentgrupp blir företräd i företagsledningen aktualiseras frågan om *tystnadsplikt* för styrelseledamöter. I den danska bolagslagstiftningen finns regler som stadgar straff för bl.a. styrelseledamöter som obefogat röjer vad de har fått kännedom om under utövningen av sitt uppdrag, DAL § 160 och DAPL § 130. Den generellt utformade regeln är långt ifrån klar. I förarbetena till lagstiftningen nämns att utvecklingen på bolagsområdet förmodligen för med sig vissa begränsningar i vad som behöver hållas hemligt.

I norsk och svensk rätt saknas lagregler om tystnadsplikt för styrelseledamöter. Enligt svensk rätt har styrelseledamöterna en viss lojalitetsplikt mot företaget, som medför att de är skyldiga att hålla inne information som kan skada bolaget om den sprids. Styrelsen beslutar om tystnadspliktens utsträckning. I förarbetena till den norska lagstiftningen är man mera explicit: Skador på grund av informationsläckor kan inträffa om produktions- eller affärshemligheter blir kända av ovidkommande. Därför måste regler om tystnadsplikt kunna meddelas av företagsledningen. Siktet bör vara inställt på att informationsspridningen inom företaget skall vara fri ända till den gräns att man kommer i konflikt med helt avgörande intressen för företagets vidare utveckling.

Den legala sanktionen vid brott mot tystnadsplikten torde i svensk och norsk rätt främst vara skadestånd enligt de regler som gäller för skadeståndstalan mot styrelseledamot.

2.3.4 Även på jävs- och sekretessområdet kommer tydligen upp frågor av stor betydelse för hur löntagarrepresentationen skall kunna fungera och fungera väl. I vilken utsträckning bör sålunda de anställdas styrelse-representanter anses jäviga i frågor som berör de anställdas position i företaget och därmed indirekt också styrelse-representanterna själva? Skall de anställdas representanter uteslutas från diskussionen i frågor som berör de anställda som facklig motpart? I vilka frågor bör styrelsen kunna hindra vidareinformation till de anställda? Vilka sanktioner kan tänkas vara effektiva för att hindra informationsläckor genom de anställdas styrelse-representanter?

2.4 Ansvarsfrågor

2.4.1 Frågorna om löntagarrepresentanternas ansvarighet gentemot företaget om detta orsakas skador genom deras agerande tycks inte diskuteras i någon större utsträckning i det material som stått till förfogande vid sammanställningen av denna rapport. De gällande reglerna säger i alla tre länderna detsamma, nämligen att en styrelseledamot eller ledamot av bedriftsforsamling som uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget vid utövandet av sitt uppdrag är skyldig att ersätta bolaget skadan, se DAL § 140, DAPL § 110, NAL § 15-1 samt SAL 15 kap. 1 §. Culparegeln gäller sålunda. Överträdelse av lag och bolagsordning räknas alltid som brott mot culpanormen, t.ex. om det brister i styrelsens i lag fastlagda skyldighet att kontrollera förvaltningen i bolaget. Men även vid icke lagfästa normer, t.ex. reglerna om tystnadsplikt i Norge och Sverige, kan skadeståndsfrågan aktualiseras. Det bör observeras att skadeståndsreglerna också gäller till förmån för tredje man och inte bara för bolaget som sådant och aktieägare i detta.

2.4.2 En fråga som bör ställas i detta sammanhang är väl om skadeståndssanktionen överhuvudtaget är effektiv mot styrelseledamöter som vansköter sina uppdrag. Skadorna kan ofta vara sådana att ersättningen är svår att beräkna. Kan beräkningar göras är skadorna ofta så stora att det kan vara svårt att få ut ett fastställt ersättningsbelopp. Dessa svårig-

heter måste öka om löntagarrepresentanter kommer med i bilden, då deras ekonomiska resurser ofta torde vara mera begränsade än dem som aktieägarnas representanter kan disponera över. Det bör dock beaktas att det rör sig om en minoritetsrepresentation som inte har möjlighet att på egen hand genomdriva bolagsskadliga beslut.

Kan alltså skadeståndssanktionen vara effektiv som hinder mot bolags- och borgenärsskadliga förfaranden från styrelseledamöternas sida? Bör man överväga ansvarsregler som gör det möjligt att vältra över ett sådant ansvar på facklig organisation som arbetssagarrepresentanten företräder?

3. *Facklig beslutsmerkan*

3.1 *Problematiken är främst svensk*

En blick på situationen i de olika nordiska länderna ger vid handen att de rättsliga problem kring facklig beslutsmedverkan i företagsledningsfrågor, som avses bli föremål för diskussion vid juristmötet, är något som hittills har tilldragit sig en del uppmärksamhet i Sverige men som endast i mindre mån eller inte alls har diskuterats i de övriga nordiska länderna. Rätt till medinflytande i form av rätt till samråd eller förhandling och rätt till information är en företeelse som torde vara sedan avsevärd tid välkänd i alla de nordiska länderna. Men lagstiftning eller kollektivavtal som tillerkänner de fackliga organisationerna eller deras företrädare rätt att i egentlig mening delta i beslut, eller till äventyrs fatta beslut för arbetsgivarens räkning, i företagsledningsfrågor har inte förekommit och synes inte heller ha tagits upp till diskussion i Danmark, Finland, Island eller Norge, åtminstone inte på samma sätt och i samma omfattning som i Sverige. Framställningen i det följande kommer därför främst att ta sikte på svenska förhållanden, men inledningsvis skall en överblick göras över läget i andra länder.

3.2 *Löntagarinflytande i Danmark, Finland och Norge*

3.2.1 Utgångspunkten i *Danmark* är att företagsledningsrätten och rätten att leda och fördela arbetet tillkommer arbetsgivaren, i den mån denna rätt inte har inskränkts genom uttryckligt avtal eller genom arbetsrättslig sedvänja, liksom att arbetsgivaren i princip har rätt att på eget rättsligt ansvar tolka gällande rättsregler och träffade avtal vid tvist med

motpart på arbetstagersidan. Landsorganisationen i Danmark (LO) och Dansk Arbejdsgiverforening (DA) träffade senast 1970 för sitt gemensamma område ett »Samarbejdsaftale«, som i viss utsträckning tillerkänner arbetstagnarna medbestämmanderätt och medinflytande genom representation i s.k. *samarbejdsudvalg*. Liknande avtal har träffats för en rad andra områden inom den danska arbetsmarknaden.

Samarbejdsudvalg skall enligt avtalet inrättas i företag, som sysselsätter 50 arbetare eller fler, om antingen arbetsgivaren eller en majoritet av arbetarna Önskar det. Udvalget är paritetiskt sammansatt med lika många representanter för arbetsgivaren och arbetarna. De senare väljes bland och av de anställda. Vanligen är det tillitsmän som blir arbetstagarrepresentanter men även andra kan komma i fråga, om de fyller samma valbarhetskrav som kandidater till tillitsmannauppsdrag. De fackliga organisationerna har alltså formellt «ett inte något inflytande över sammansättningen av udvalgen.

Samarbejdsudvalget har tillförsäkrats medinflytande över riktlinjerna för den dagliga produktionen och det dagliga arbetet och i fråga om genomförandet av större omläggningar av verksamheten. Rätten till medinflytande är emellertid begränsad till att vara en rätt att uttala sig i sådana frågor innan arbetsgivaren fattar beslut. Rätten att besluta tillkommer arbetsgivaren ensam. Om arbetsgivaren underlåter att ta upp hithörande frågor i samarbetsudvalget begår han därigenom ett brott mot avtalet, som kan medföra botsansvar. Det beslut som arbetsgivaren fattar kan däremot inte av detta skäl angripas rättsligt.

Samarbejdsudvalgen har en form av medbestämmanderätt i fråga om principer för ordnande av lokala arbets-, säkerhets- och välfärdsfrågor och i fråga om principerna för företagets personalpolitik i förhållande till de arbetstagargrupper som är företrädde i udvalget. Man kan i udvalget träffa avtal om dessa ting med samma rättsliga verkningar som vanliga kollektivavtal. Beslut förutsätter emellertid enighet inom udvalget. Kan sådan enighet inte uppnås, tillkommer beslutanderätten ytterst **arbetsgiveren**.

Medbestämmanderätten i samarbetsudvalgen är alltså ganska svagt utvecklad. Mycket beror på hur avtalen efterlevs och förverkligas ute i företagen. Erfarenheterna från verksamheten i udvalgen synes också vara mer eller mindre goda. I vissa företag fungerar udvalgen enbart som ett slags formellt forum för utbyte av synpunkter medan udvalgen på andra

håll är effektivt fungerande samarbetsorgan med ett faktiskt inflytande över besluten inom företagen.

Reformarbete avseende löntagarnas delaktighet i ägandet till företagen synes i Danmark för närvarande prioriteras framför frågor om lagfästande av facklig beslutmedverkan med andra medel. Den 1 november 1977 tillsatte regeringen en kommitté med uppdrag att skyndsamt och förutsättningslöst överväga frågor om införande av »lønmodtagernes medejendomsret« och därtill knuten medbestämmanderätt.

3.2.2 I *Finland* har sedan åtskilliga år funnits ett visst på lag eller kollektivavtal grundat medinflytande för de anställda i företag. Främst bör nämnas 1949 års lagstiftning om produktionskommittéer, d.v.s. partsammansatta organ för samråd och information, och vissa centralt träffade kollektivavtal rörande t.ex. anställningsskydd, rationalisering, fackliga förtroendemäns ställning, information inom företagen, utbildningsfrågor m.m. Närmast arbetar man nu på ny lagstiftning om *samarbetskommittéer* och *personalråd*, vilka avses verka vid sidan av den juridiskt ansvariga företagsledningen och vilka i första hand skulle syssla med personalpolitiska och sociala frågor, arbetsplatsutbildning m.m. Bestämmelserna härom tänkes bli samlade i en lag om arbetsdemokrati. Ett utkast väntas bli framlagt omkring årsskiftet 1977/1978¹). (Et mycket omstritt kommittéförslag i ämnet lades fram redan 1974.) Enligt uppgift förekommer det inte i Finland att arbetsmarknadsparterna reglerar frågor om medbestämmande i egentlig mening i kollektivavtal. Inte heller synes det föreligga några planer på att i likhet med vad som skett i Sverige göra arbetsledningsfrågor eller företagsledningsfrågor till föremål för kollektiva förhandlingar.

3.2.3 I *Norge* har hittills arbetet på införande av medbestämmanderätt i hög grad inriktats på att tillförsäkra de anställda representation i företagens styrande organ. Reglerna om sådan representation i aktiebolagen har behandlats i det föregående. Liknande regler finns för andelslag inom jordbruks- och konsumentkooperationen. På senare år har man utrett frågan om införande av motsvarigheter även i företag som organiserats på annat sätt, och det synes vara att vänta reformer härvidlag. Vid

Tillägg. Den 17 mars 1978 har framlagts proposition till riksdagen med förslag till lag om samarbete inom företag.

sidan härav har också intresset alltmer börjat riktas mot **medinflytande** även på lägre nivåer i företagen i syfte att ge de enskilda anställda bättre möjlighet att ta aktiv del i utformningen av bland annat personalpolitiken, arbetsorganisations- och samarbetsförhållanden, arbetsledningen och den interna utbildningen. Frågor om inflytande för arbetstagarna har sedan 1945 även behandlats i huvudavtal mellan Landsorganisationsjoni Norge (LO) och Norsk Arbeidsgiverforening (NAF). Det senast träffade avtalet slöts 1973. Enligt detta avtal tillförsäkras tillitsmännen - de fackliga organisationernas lokala representanter vid företagen och de anställdas talesmän i förhållande till företagsledningen — rätt till samråd och information. Ledningen skall hålla tillitsmännen underrättade om företagets ekonomiska och produktionsmässiga ställning och utveckling och om dess allmänna löneförhållanden. Vidare skall den med dem dryfta viktigare förändringar när det gäller produktion, metoder och arbetsförhållanden. Om sysselsättning och arbetsförhållanden berörs skall arbetstagarna ges möjlighet att genom tillitsmännen framföra sina synpunkter innan företagsledningens beslut fattas. Ytterst är det dock likasom i Danmark en förutsättning för avtalet att det är arbetsgivaren som fattar besluten. Enligt huvudavtalet skall också under särskilda förutsättningar inrättas *bedriftsutvalg* som i princip är paritetiskt sammansatta. Arbetstagaridans representanter väljs av och bland de anställda vid företaget. Utvalgen är organ för samråd och information i frågor om produktion och metoder, kvalitetsfrågor, produktutveckling, planer angående utvidgningar, inskränkning eller omläggningar som är av väsentlig betydelse för de anställda och deras arbetsförhållanden, förslag och åtgärder på arbetarskyddets område, åtgärder för social välfärd och frågor rörande de anställdas yrkesutbildning.

3.3 *Utvecklingen i Sverige*

3.3.1 De senaste årens utveckling på arbetsmarknaden i *Sverige* har präglats av ett intensivt och omfattande arbetsrättsligt reformarbete. Det kanske viktigaste syftet med detta arbete har varit att skapa förutsättningar för ett vidgat inflytande för arbetstagarna, företrädna av de fackliga organisationerna, över frågor som mer eller mindre direkt har betydelse för dem i arbetet. De främsta resultaten av lagstiftningsarbetet på det arbetsrättsliga fältet, vid sidan av den redan i det **föregående** behandlade styrelserepresentationslagstiftningen, kan sägas vara 1974 års lagar om

anställningsskydd och om **facklig förtroendemans** ställning på arbetsplatsen och den nya lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) som från ingången av år 1977 har ersatt 1920- och 1930-talens lagstiftning på den kollektiva arbetsrättens område.

. Från tiden före de senaste årens arbetsrättsliga reformer kan man inte heller i Sverige finna, i varje fall inte i lag och knappast heller i kollektivavtal, bestämmelser om rätt för arbetstagarföreträdare att i egentlig mening fatta eller delta i arbetsgivarens beslut. Arbetstagarinflytandet enligt de kollektivavtal som fanns på arbetsmarknaden, främst avtalen om *företagsnämnder*, låg på i huvudsak samma nivå som i de andra nordiska länderna: rätt till samråd och information uppfattades som det väsentliga inslaget och det sattes egentligen inte i fråga annat än att det i sista hand var arbetsgivaren som hade avgörandet i sin hand när arbetstagarföreträdarnas synpunkter hade inhämtats. Mot slutet av 1960-talet började emellertid frågan om **arbetstagarinflytande** och företagsdemokrati att tillvinna sig ett hastigt växande intresse, i synnerhet hos de fackliga organisationerna. Utrednings- och experimentverksamhet inleddes, **fackliga** program utarbetades och ämnat ägnades stort utrymme vid t.ex. Landsorganisationens (LO) och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) kongresser. När arbetsrättskommittén tillsattes i december 1971 med uppdrag att utarbeta förslag till arbetsrättsliga reformer i syfte att bana väg för ett vidgat arbetstagarinflytande hade också dess direktiv utformats under intryck av de växande fackliga kraven.

Arbetsrättskommittén lade **fram** sitt **förslag** till ny lag om **förhandlingsrätt** och kollektivavtal i januari 1975. Det visade sig att den hade tagit fasta på de uppslag till lösningar som fanns i direktiven från 1971 och som ganska väl motsvarade ambitioner som de **fackliga** organisationerna då hade givit uttryck åt. En kärnpunkt i förslaget var nya regler om skyldighet för arbetsgivare att på eget initiativ förhandla med berörda lokala fackliga organisationer före beslut i viktigare frågor, inte minst frågor på företagsledningsplanet, och vidare hade kommittén utarbetat regler om rätt för de **fackliga** organisationerna till information om företagens förhållanden och om s.k. tolkningsföreträdare för arbetstagarparten i vissa rättstvister. En huvudtanke, som kommittén hela tiden hade hållit fast vid, var emellertid att det även i fortsättningen skulle ankomma på parterna själva att förhandla och träffa avtal om mer utvecklat **arbetstagarinflytande** på områden, där sådant borde komma i fråga. Lagförslaget innehöll mot den bakgrunden en regel enligt vilken avtal om in-

flytande för arbetstagersidan i frågor som rör arbetets ledning och fördelning eller ingående eller hävande av arbetsavtal skulle träffas samtidigt med kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor, om arbetstagarparten begärde ett sådant inflytandeavtal. Som ett slags sanktion mot arbetsgivare som vägrade att träffa inflytandeavtal föreslogs rätt för arbetstagarparten att vidta fackliga stridsåtgärder till stöd för anspråk på det området även under giltighetstiden för avtal om löner och allmänna anställningsvillkor (den s.k. kvarlevande stridsrätten).

Under de år arbetsrättskommitténs utredningsarbete pågick fortsatte emellertid debatten om arbetstagarernas rätt till vidgat inflytande. På ett väsentligt område inom ramen för arbetsgivarens tidigare ensidiga beslutanderätt, rätten att besluta om avskedanden och uppsägningar, trädde nya principer i tillämpning med 1974 års anställningsskyddslag. Det utarbetades veckså ett lagförslag om rätt för de fackliga organisationerna att utse s.k. arbetstagararkonsulter i företagen. Förslaget nådde dock aldrig propositionsstadiet utan frågan löstes genom ett avtal i februari 1975 mellan SAF samt LO och Privattjänstemannakartellen (PTK) om ekonomikommitté och arbetstagararkonsulter, genom vilket de fackliga organisationerna tillförsäkrades insyn i företagens ekonomiska förhållanden i större utsträckning och delvis andra former än tidigare. Efterhand utvecklades även i övrigt de fackliga kraven på medbestämmanderätt genom förhandlingar och kollektivavtal. Ett belysande uttryck härför är den omfattande reservation mot arbetsrättskommitténs förslag, som lades fram av kommitténs fackliga ledamöter och som innehöll krav på skärpning på punkt efter särskilt stor vikt vid var en vidgning av den grundläggande bestämmelsen om kollektivavtal på inflytandeområdet. Regeln skulle ge stöd åt kravet på reellt inflytande inte bara över arbetslednings- och **arbetsorganisationsfrågor** utan även över egentliga företagsledningsfrågor. Samtidigt betonades dock att det inte borde vara lagstiftarens sak att närmare ange i vilka sådana frågor, som det skulle kunna komma i fråga avtal om medbestämmande, eller av vilken innebörd eller hur långtgående inflytandet skulle kunna vara. Det antyddes att man ingalunda skulle utesluta t.ex. vetorätt eller facklig självbestämmanderätt på vissa områden. Det medgavs att medbestämmanderätt genom representation i s. k. partssammansatta organ visserligen skulle kunna visa sig vara en lämplig lösning, åtminstone på vissa områden och i vissa fall. Men lagstiftaren borde inte ge några anvisningar därom. Såväl valet av område för medbestämmandet som skapandet av former för detta borde överlämnas åt arbetsmarknadens förhandlande parter. De fackliga organisationerna skulle med stöd av lagens principregel komma att ställa krav på medbestämmanderätt och dessa krav skulle sedan göras till föremål för fria förhandlingar och avtal. Endast om denna väg skulle visa sig inte vara framkomlig, borde en mer preciserad lagstiftning komma i fråga.

3.3.2 Regeringens proposition (1975/76:105 bilaga 1) med förslag till lag om medbestämmande i arbetslivet byggde i stora drag på kommitténs förslag men innehöll därjämte på åtskilliga punkter sådana skärpningar av reglerna om rätt till inflytande för arbetstagarna, som hade begärts av reservanterna i kommittén. Förslaget antogs av riksdagen med endast mindre ändringar.

Den väg till medbestämmande som MBL i första hand anvisar är kollektivavtalsreglering. Frågorna kring medbestämmandeavtal är av central betydelse för överläggningsämnet, och de tas upp i följande avsnitt (3.4).

MBL innehåller också vissa allmänna inflytanderegler som ger arbetstagsidan grundläggande befogenheter även om medbestämmandeavtal inte kommit till stånd. Reglerna, som är skadeståndssanktionerade, avser s.k. förstärkt förhandlingsrätt (11-14 §§), rätt till information (18-22 §§), s.k. tolkningsföretråde (33—37 §§) och facklig vetorätt i visst fall (38-40 §§). Ett karakteristiskt drag hos reglerna är att rätt till inflytande enligt dem tillkommer - med enstaka undantag (13 §) - endast arbetstagarorganisation som står eller brukar stå i kollektivavtalsförhållande till den berörde arbetsgivaren. Det är bara reglerna om facklig vetorätt och tolkningsföretråde som kan innebära beslutsmedverkan i egentlig mening (se härom 3.5), men också övriga regler skall här omtalas kortfattat.

Reglerna om *förstärkt förhandlingsrätt* avser situationer där arbetsgivaren kan göra gällande den slutliga bestämmanderätten i frågor om företags- eller arbetsledning. Innan han beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, t.ex. införande av ny produktionsteknik, måste han enligt 11 § *på eget initiativ* förhandla med lokal kollektivavtalsbärande fackförening. Detsamma gäller om han vill besluta om viktigare förändring av förhållandena för en arbetstagarorganisation som tillhör föreningen, t.ex. förflyttning till väsentligt ändrade arbetsuppgifter. Uppnås inte enighet om hur förändringen skall ske, får arbetsgivaren (bortsett från exceptionella fall) inte genomföra den tilltänkta åtgärden förrän han fullgjort sin förhandlingsskyldighet. På begäran måste han förhandla också med fackförbund som den lokala föreningen tillhör, och skyldigheten att skjuta upp åtgärden gäller också under den förhandlingen (14 §). Även i andra frågor om företags- och arbetsledning än som avses i 11 § - t.o.m. i frågor som brukar avgöras på rutinmässigt sätt - är arbetsgivaren på motsvarande sätt förhandlingsskyldig enligt 12 §, men enligt den regeln är det den avtalsbärande fackföreningen och inte arbetsgivaren som har att ta initiativ till förhandling.

Reglerna i MBL om *rätt till information* innebär bl.a. att arbetsgivaren fort-

löpande skall hålla kollektivavtalsbärande fackförening underrättad om hur verksamheten vid företaget utvecklar sig (19 §). Till skillnad från lagstiftningen om styrelserepresentation (se ovan 2.3.3) innehåller MBL uttryckliga regler om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas (21 och 22 §§).

3.4 *Medbestämmandeavtal: ramar — avtalsmodeller — stoppningsmöjlighet*

3.4.1 I medbestämmandelagens 32 § - vilken tankes ersätta den § 32 i SAF:s stadgar, som handlade om arbetsgivarens ensidiga rätt att leda och fördela arbetet och fritt anställa och avskeda arbetare och som på fackligt håll har betraktats som en symbol för det äldre rättstillstånd som reformerna borde riktas mot - uppmanas parterna på arbetsmarknaden att sinsemellan träffa kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och »verksamhetens bedrivande i övrigt«. Med det senare uttrycket har man avsett att gå de fackliga kraven till mötes och markera att även företagsledningsfrågor, i princip av vilken art och omfattning det vara må, skall kunna bli föremål för avtal om medbestämmanderätt.

Liksom i de fackliga representanternas reservation och i andra fackliga meningsyttringar betonades i förarbetena till 32 § MBL betydelsen av att arbetsmarknadens parter gavs frihet att själva utforma avtalen om medbestämmanderätt. Det gjordes inte annat än ganska obestämda antydningar om på vilka områden avtalen kunde komma att röra sig och om vilka former av medbestämmanderätt som kunde tänkas bli valda. Skälen till att även företagsledningsfrågors skulle omfattas av lagens regel om medbestämmandeavtal framställdes i rätt allmänna ordalag; på flera ställen betonades det att det var viktigt att lagen inte tilläts innehålla några begränsningar som kunde hindra en fortgående utveckling mot ett effektivt och omfattande arbetsagarinflytande. Det ligger ganska väl i linje härmed att analysen av de rättsliga problem, som kunde vara förknippade med mer eller mindre långtgående avtal om medbestämmande på företagsledningsområdet, var sparsam. Det anmärktes bland annat att föreskrifter i lagstiftning, som reglerar företagets verksamhet från andra synpunkter än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (byggnadslagstiftning, miljöskyddslagstiftning etc.), måste antagas bilda ramar för medbestämmandet, vare sig detta grundas på MBL:s egna regler eller på kollektivavtal. En av flera sådana ramar skulle komma att

utgöras av vissa av associationsrättens regler, t.ex. aktiebolagslagens regler om skydd för det bundna kapitalet eller reglerna i samma lag om att vissa beslut av grundläggande betydelse förbehålls bolagsstämman. Inte desto mindre fick det antas inom dessa ramar föreligga ett avsevärt utrymme för medbestämmande, också i företagsledningsfrågor.

3.4.2 Det är inte möjligt att här närmare referera den debatt som sedermera har utspunnit sig fering ett antal av de rättsliga problem som är förbundna med sådana kollektivavtal om medbestämmanderätt i företagsledningsfrågor som 32 § MBL har sagts syfta till. Debatten kan sägas ha tagit sin början med lagrådets i dessa stycken starkt kritiska granskning av regeringens förslag till MBL. I det sammanhanget riktades diskussionen särskilt in på frågan om det utrymme som associationsrättens regler, i första hand aktiebolagslagens, lämnar åt medbestämmandeavtal på företagsledningsområdet eller, med ett sätt att beskriva saken som har blivit vanligt, frågan om förhållandet mellan MBL och aktiebolagslagen. Lagrådsgranskningen föranledde, efter antagandet av MBL, förnyade studier av rättsfrågorna inom regeringskansliet och småningom en ny proposition med förslag om vissa tillägg och preciseringar i lagen (prop 1976/77:137). Även detta regeringsförslag granskades av lagrådet innan det förelades riksdagen och antogs av denna, sedan en ganska upprörd men kanske inte i alla delar helt saklig debatt hade utspunnit sig om de uttalanden som hade gjorts i propositionen rörande utrymmet för medbestämmandeavtal på företagsledningsområdet.

Skall man söka **sammanfatta** sakens läge efter de nämnda ändringarna i MBL, vilka trädde i kraft vid halvårsskiftet 1977, kan sägas följande. Det förutsätts liksom tidigare att medbestämmandeavtal skall kunna träffas om rätt för arbetstagare att besluta på något visst område inom en på förhand angiven finansiell ram och även att inom den ramen handla självständigt i förhållande till utomstående. Det kan t.ex. röra sig om en personalläkarmottagning, om matsalar eller om en fritidsanläggning. Ett uppmärksammat exempel på ett centralt avtal med inslag av denna art är 1976 års centrala arbetsmiljöavtal, av parterna ibland betecknat som det första medbestämmandeavtalet i Sverige. Enligt det avtalet har skyddskommittéerna tillerkänts självständig beslutanderätt på vissa områden inom budgetramar som **fastställts** i viss ordning. Vidare **tänkes** det i princip vara möjligt, under vissa förutsättningar, med medbestämmandeavtal genom vilka en arbetsgivare binder sig vid att följa

den fackliga motpartens anvisningar vid utseende av befattningshavare hos företaget, t.ex. en personalchef. Men även vid sidan av nu nämnda fall förutsätts det vara möjligt att träffa medbestämmandeavtal, som ger företrädare för arbetstagarna rätt att delta i beslut eller själva besluta även i frågor på företagsledningsområdet. Enligt denna sistnämnda modell av medbestämmandeavtal tänker man sig emellertid att avtalen skall konstrueras på det sättet, att arbetstagarnas företrädare väl har rätt att *fatta beslut* inom den ram som anges i medbestämmandeavtalet men att det ankommer på arbetsgivaren eller dennes företrädare att *verkställa beslutet* och att alltså i förekommande fall vara den som rättshandlar med tredje man. Med den konstruktionen kan arbetsgivaren i varje enskilt fall också pröva om det beslut som har fattats av arbetstagarnas företrädare ligger inom ramen för det medbestämmandeavtal som har träffats och om följaktligen arbetsgivaren är till följd av avtalet rättsligt förpliktad att följa beslutet.

Det har sagts ligga i avtalskonstruktionen att arbetsgivaren alltid har en »stoppningsmöjlighet« inför arbetstagersidans beslut. Vägrar arbetsgivaren avtalsstridigt att *verkställa* ett arbetstagarbeslut inträder liksom i andra fall av kollektivavtalsbrott skadeståndsansvar; »stoppas« han däremot ett beslut och visar det sig vid en efterföljande rättslig prövning att detta har fått ske (*antingen* därför att beslutet har gått utanför medbestämmandeavtalets ram eller därför att medbestämmandeavtalet inrymmer beslutsbefogenheter för arbetstagarnas företrädare vilka inte är förenliga med t.ex. associationsrättsliga regler om fördelning av beslutsrätt och ansvar i andra berörda gruppers intresse än arbetstagarnas) inträder inte heller någon skyldighet att utge skadestånd för brott mot medbestämmandeavtalet. Den i praktiken kanske tills vidare mindre betydelsefulla men teoretiskt sett *vitala* frågan återstår då, var närmare bestämt gränsen skall anses gå för möjligheterna att träffa medbestämmandeavtal genom vilka arbetstagarna tillägges rätt att binda arbetsgivaren vid beslut som till äventyrs skulle kunna eftersätta andra gruppers (t.ex. aktieägares och borgenärens) intressen. På den frågan har ännu inte lämnats något precist svar - knappast oväntat för övrigt eftersom ett sådant svar inte gärna kan ges utan ett inträngande utredningsarbete, som sträcker sig långt in över det associationsrättsliga fället, och därpå grundad ytterligare lagstiftning i syfte att betydligt mer preciserat än hittills fastslå hur beslutanderätt och ansvar skall fördelas inom företagen. I avvaktan härpå har man tills vidare att lita till uttalanden i förarbetena

till 1977 års ändringar i MBL av innebörd, att det trots allt torde föreligga ett betydande utrymme för medbestämmandeavtal även på företagsledningsrådet, genom vilka företaget/arbetsgivaren gör åtaganden av ekonomisk betydelse, låt vara att det »yttersta ekonomiska ansvaret« för företagets verksamhet slutligen ändock måste antas ligga kvar hos arbetsgivaren (den ordinarie företagsledningen).

3.4.3 Under hösten 1977 har inletts centrala förhandlingar om medbestämmandeavtal för de olika sektorerna av den svenska arbetsmarknaden. När denna rapport skrivs finns det ännu inte underlag för att bedöma om och i vad mån det kommer att bli fråga om avtal som reser de rättsliga problem som närmast avses bli föremål för diskussionen vid juristmötet. Utgår man enbart från de fackliga krav som har blivit kända vågar man väl dock omdömet, att åtminstone vissa av dessa kan medföra djupgående ingrepp i den nuvarande beslutsstrukturen och överförande av beslutsbefogenheter, främst på områdena för arbetsledning och arbetsorganisation, av vidsträckt betydelse för det enskilda företagets ekonomi och framtidsutsikter.

3.5 *Facklig beslutsmedverkan enligt lagregler om vetorätt m.m.*

Här bör inskjutas att MBL redan från tillkomsten har innehållit vissa regler, som åtminstone i princip föranleder rättsliga problem av samma art som de här ovan behandlade. Av störst intresse är lagens regler om facklig vetorätt i visst fall (38-40 §§). Enligt de reglerna har arbetsgivaren normalt att förhandla med sina fackliga motparter innan han beslutar om uppdrag åt någon att utföra arbete för hans räkning utan att vederbörande är anställd som arbetstagare hos arbetsgivaren (d.v.s. entreprenader och liknande arrangemang). Skulle förhandlingarna inte leda till överenskommelse har vederbörande fackförbund rätt att förbjuda den tilltänkta åtgärden, om denna enligt förbundets välgrundade bedömning kan antagas medföra åsidosättande av lag eller av kollektivavtal för arbetet eller annars strida mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. I sammanhanget bör också nämnas lagens regler om s.k. tolkningsföreträdare för arbetstagarsidan (33-37 §§). De reglerna innebär, i princip, att den **fackliga** ståndpunkten skall tillämpas vid tvist om tillämpningen av medbestämmandeavtal eller om arbets-

tagares arbetsskyldighet, till dess tvisten hunnit avgöras genom förhandlingar eller hos domstol. Reglerna härom är dock så utformade, att det inte skall kunna förekomma att en arbetsgivare enbart till följd av dem blir bunden av avtal eller av annan rättshandling i förhållande till utomstående.

3.6 *Arbetsstagersidans ansvar för beslut i kraft av medbestämmandeavtal*

I fråga om ansvaret för **arbetsstagarföreträdarnas** utövande av sin rätt att fatta beslut i kraft av medbestämmandeavtal har genom ett tillägg till 57 § MBL följts en grundsats som även i andra fall har tillämpats i lagen, nämligen att det ankommer på den företrädade fackliga organisationen och inte på den enskilde företrädaren att bära uppkommande skadeståndsansvar gentemot arbetsgivaren. Sådant ansvar uppkommer dock enligt den nya regeln i 57 §, likaledes i överensstämmelse med mönstret från andra fall, enbart när arbetsstagarföreträdaren har uppsåtligt eller grovt culpöst förfarit oriktigt; ansvar uppkommer om arbetsstagarföreträdare i förhållande till arbetsgivaren missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst.

En speciell ansvarsfråga avser huruvida arbetsstagarledamöter i beslutsorgan, som enligt medbestämmandeavtal fattar beslut på arbetsgivarens vägnar, har att dela det ansvar som kan åvila arbetsgivaren enligt straffbestämmelser i särskild lagstiftning, t.ex. **arbetsmiljölagstiftningen**. Frågan uppmärksammades under förarbetena till 1977 års **arbetsmiljölag** men lämnades då öppen (prop. 1976/77:149 s. 373).

3.7 *Frågor att diskutera*

3.7.1 Den här gjorda översikten torde visa att man i Sverige hittills har nalkats frågorna om direkt **facklig** beslutsmedverkan i egentliga företagsledningsfrågor mest från ideologiskt och principiellt betonade utgångspunkter. Man har i mångt och mycket kvar att formulera och besvara de konkreta frågorna om vilka slag av delaktighet i beslutsfattandet det skall kunna bli fråga om - representation av en eller annan innebörd i partssammansatta organ, facklig vetorätt, självbestämmanderätt - och om de sakområden på vilka det kan och bör komma i fråga att **besluts**kompetens överlåts. Den rättsliga analys som hittills har **genomförts** kan

med viss rätt påstås ha berört utanverken - tonvikten har legat på ett ganska abstrakt modellresonemang - medan åtskilliga av de egentliga kärnfrågorna ännu står i det väsentliga obesvarade. Med hänsyn till den på flera sätt annorlunda inriktningen av medbestämmanderättens utveckling i de övriga nordiska länderna är det inte överraskande att man inte har kommit längre där. Kanske har dock de hithörande rättsliga frågorna intresse även utanför Sverige. Inom den fackliga rörelsen i Danmark, för att ta ett exempel, har på senare tid höjts röster för att Samarbejdsaftalen skall ersättas med lagstiftning efter mönster av den svenska MBL.

3.7.2 Av de frågor som anmäler sig mot bakgrunden av de hittills gjorda erfarenheterna är naturligtvis den grundläggande frågan om det över huvud är en framkomlig väg att överlåta åt arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal staka ut ett område för medbestämmande i egentliga företagsledningsfrågor, när i medbestämmandet skall läggas in något mer än rätt till samråd och information. Kärnpunkten torde vara om det inte är nödvändigt, för att medbestämmande av riktig betydelse skall kunna komma till stånd i sådana frågor, att omstöpa det associationsrättsliga regelsystemet (och även andra civilrättsliga och straffrättsliga regler) för att passa in medbestämmandet, kanske efter redan prövade modeller, i strukturen av beslutande och verkställande organ inom bolag och andra företagsformer. Föreligger det därmed i grunden något utrymme för att göra en sådan åtskillnad mellan olika metoder för att skapa medbestämmanderätt i företagsledningsfrågor, som det har talats om i debatten och som har antytts i den inledande ämnesavgränsningen?

3.7.3 Menar man att det inom de ramar, som ett associationsrättsligt regelsystem med traditionell inriktning drar upp, är möjligt att bereda utrymme för medbestämmandeavtal om överförande av beslutsrätt till företrädare för arbetstagarna, uppkommer den serie av frågor som har behandlats, men bara delvis besvarats, i de svenska lagförarbetena. En sådan är om det är nödvändigt att göra den konstruktion av medbestämmandeavtalen som där har förutsatts, enligt vilken allt *verkställande* av beslut som fattas av arbetstagarföreträdare förbehålles arbetsgivaren och denne därmed också tänkes ha en »stoppningsmöjlighet«, eller om andra alternativ är tänkbara.

I den svenska debatten har inte sällan förts fram drastiska, och därför kanske inte alltför belysande, exempel av typen att den ordinarie företagsledningen inte gärna kan tänkas bli till följd av regler i medbestämmandeavtal om facklig vetorätt mot nedläggning av företaget hindrad att fatta och verkställa de beslut som kan vara nödvändiga för att iaktta aktiebolagslagens regler om likvidationsskyldighet eller uppbördslagens regler om skyldighet att inleverera källskatt. I sådana fall skulle om man så vill »stoppningsmöjligheten« få utnyttjas. Intressantare och svårare från både rättsliga och praktiska synpunkter är väl frågor som gäller avvägningen mellan olika gruppers intressen i mer normala situationer för företaget. Se härom t.ex. Rodhes i litteraturförteckningen anmärkta artikel om medbestämmandelagen och aktiebolagslagen.

Den grundläggande frågan kring stoppningsmöjligheten är självfallet dennas reella innehåll, men även dess närmare rättsliga utformning är av intresse. I detta senare hänseende har man att uppmärksamma frågorna om den ordinarie ledningens ansvar vid utövandet av stoppningsmöjligheten, gentemot arbetsagarparten men också gentemot företaget. Ett särskilt komplex av frågor kretsar kring de berörda parternas rättsliga position när det uppstår tvist om medbestämmandeavtalets rätta tillämpning (jfr den tidigare i förbigående nämnda svenska regeln om tolkningsföreträde i 33 § MBL). Sist men inte minst förtjänar att diskuteras de frågor som gäller arbetsagarsidans ansvar för utövandet av medbestämmanderätt enligt träffade kollektivavtal. Hur skall detta ansvar vara utformat och vem skall bära det? Det bör slutligen tillfogas att frågor av principiellt samma art och innebörd möter om man överväger arbetsrättslig lagstiftning, som tillförsäkrar arbetsagarparten befogenheter av motsvarande slag som de vilka har sagts kunna förekomma i kollektivavtal som träffas med stöd av 32 § i den svenska MBL.

Litteraturhänvisningar

Danmark

Gomard, B., Medarbejdere i bestyrelsen. (Festskrift till Knut Rodhe. Sthlm 1976, s. 139 ff.)

Gomard, B., Aktieselskaber og anpartsselskaber. Khvn 1974.

Græsvænge, B., Larsen, V. & Roelsen, A., Aktieselskabsloven. Khvn 1973.

Græsvænge, B., Larsen, V. & Roelsen, A., Anpartsselskabsloven. Khvn 1974.

Jacobsen, P., Kollektiv arbejdsret. 2. udg. Khvn 1975 s. 596 ff.

Nielson, P., A/S-loven og lønmodtagerne. Kbhvn 1974. Samarbejdsaftalen. Vejledning og kommentarer. Dansk Arbejdsgiverforening. Landsorganisationen i Danmark. 2. udg. Khvn. 1977.

Thorbek, J., Den danske selskabsreform fra 1973. (TfR 1974 s. 428 ff.)

Øhrstrøm, H. & Olsen, O. M., Medarbejdere i bestyrelsen. Khvn. 1974.

Finland

Koskinen, P. K., Työntekijöiden osallistumisesta . . . Summary: The co-decision in an industrial enterprise. A legal study. Helsinki 1973.

Koskinen, P. K., The rights and functions of trade unions and their representatives on enterprise level. (Finnish national reports to the eighth international congress for labour law and social legislation. *Studia Iuridica Helsingiensia*. Helsinki 1974, s. 7 ff.)

Norge

Om lov om endringer i lov av 6. juli 1957 om aksjeselskaper. Ot. prp. nr. 7, 1971-72.

Om den videre gjennomføring av de ansattes medbestemmelsesrett. St. meld. nr. 13, 1975-76.

Kommunal representasjon i bedriftene. NOU 1977:28, kap. 4-5.

Qvale, Th. U., Noen perspektiver på styrets og bedriftsforsamlingens rolle i norske industribedrifter. Arbeidsforskningsinstituttene, Oslo 1977 (stencil).

Skåre, J., Lov om aksjeselskaper. 2. oppl. Oslo 1977.

Sverige

Prop. 1975/76:105. Arbetsrättsreform. Lag om medbestämmande i arbetslivet. Bilaga 1, särskilt s. 330 ff, 472 ff och 528 ff.

Prop. 1975/76:166 med förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, m.m.

Prop. 1976/77:137 om ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1976/77:149. Arbetsmiljölöslag.

Demokrati på arbetsplatsen. Befätkande avgivet av arbetsrättskommittén. SOU 1975:1. (Kap. 3 innehåller en redogörelse för arbetstagarinflytande i företagen i bl.a. Sveriges nordiska grannländer.)

Styrelserepresentation för anställda. Erfarenheter från försöksperioden. Utredning från statens industriverk. SIND 1975:4.

Bergqvist, O. & Lunning L., Medbestämmande i arbetslivet. 2. uppl. Sthlm 1977.

Holmström, L., Styrelserepresentation för de anställda. (SvJT 1975 s. 21 ff.)

Kedner, G. & Roos, G. M., Aktiebolagslagen med kommentarer. Del I, kap. 1-9. Sthlm 1977.

Lindencrona, G., Arbetstagar och aktieägare i aktiebolagsstyrelser. Sthlm 1978.

Nial, H., Svensk associationsrätt i huvuddrag. 2. uppl. Sthlm 1976.

Nyqvist P. & Svahn, H., Styrelserepresentation för anställda. Sthlm 1976.

Rodhe, K., 1976 års lagstiftning om styrelserepresentation för de anställda . . . Handelshögskolan i Stockholm 1976 (stencil).

Rodhe, K., Medbestämmandelagen och aktiebolagslagen. (SvJT 1977 s. 295 ff.)

Roos, G. M., Aktiebolagslagen och den nya paragraf 32. (Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt. Sthlm 1977, s. 177 ff.)

Innehåll

1. Ämnesavgränsning
2. Representation i bolagsorgan
 - 2.1 I vilka organ och hur utses löntagarrepresentanter?
 - 2.2 Hur tryggas att löntagarrepresentationen blir effektiv?
 - 2.3 Jäv och sekretess
 - 2.4 Ansvarsfrågor
3. Facklig beslutsmedverkan
 - 3.1 Problematiken är främst svensk
 - 3.2 Löntagarinflytande i Danmark, Finland och Norge
 - 3.3 Utvecklingen i Sverige
 - 3.4 Medbestämmandeavtal: ramar - avtalsmodeller - stoppningsmöjlighet
 - 3.5 Facklig beslutsmedverkan enligt lagregler om vetorätt m.m.
 - 3.6 Arbetstagaridans ansvar för beslut i kraft av medbestämmandeavtal
 - 3.7 Frågor att diskutera

Litteraturhänvisningar